



BUREAU REGIONAL CENTRE	Date / Heure 04/04/2006 9h30
Objet / Ordre du jour Réunion de Bureau	Lieu Orléans
Participants P. CHOQUEUX – DR L. AUBRON M. PASSOUNAUD – L. JANVIER – SR M. MATHIEU J.M. Section 36 (excusée) L. RICHARD – Section CONSTANTIN – S. GOUTX- 18 Section 45 GAUBICHER – C. VIROULAUD – J. MAURIN– R. F. Section 37 (excusée) Section 41 autres ministères F. MAURICE – R. F. CETE	Diffusion Bureau Régional Secrétaire Général

Rédacteur : Laurent JANVIER

1. Elections en CAP du 21/03/2005 :

Suite aux derniers dépouillements effectués le 03/04/2006, il ressort que le SNITPECT obtient près de 78% des suffrages exprimés, soit une augmentation de 4 points par rapport aux élections de 2003 dont les résultats étaient déjà très favorables.

Cela permet au SNITPECT d'occuper les 6 sièges à la CAP, contre 5 auparavant. Il s'agit d'un succès historique récompensant les actions menées depuis 3 ans dont certains prolongements stratégiques restent à concrétiser dans le cadre du nouveau mandat des élus en CAP. Le poids encore renforcé du SNITPECT doit permettre de porter le plus efficacement possible les orientations stratégiques et les revendications ambitieuses élaborées par les ITPE pour les ITPE, dans une période de forte mutation de notre environnement professionnel.

Le bureau régional Centre adresse ses remerciements à la permanence pour le travail réalisé ainsi qu'aux sections qui se sont fortement mobilisées au niveau local afin d'obtenir ces excellents résultats.

Au niveau local justement, les résultats suivants sont notés suite au tour de table des sections :

Section	Inscrits	Votants	Votants SNITPECT	% de votes SNITPECT
18	16	13	13	100%
28	NC	NC	NC	NC
36	11	11	11	100%
37	24	21	16	76%
41	14	13	10	77%
45	47	33	30	91%
CETE Blois	16	14	10	71,5%

**Observations et
suites à donner**

Il est à noter que le SNITPECT obtient globalement 22 voix au niveau du CETE de Rouen (y compris l'implantation de Blois) sur les 45 votants.

Le très bon résultat obtenu pour l'implantation de Blois démontre toute l'utilité de disposer d'un échelon local d'animation répondant aux interrogations croissantes exprimées par les camarades en poste au sein du RST.

Au delà des résultats propres du SNITPECT, certaines sections craignent une évolution globalement défavorable pour FO de la composition des CTPS, d'où la crainte éventuelle d'une perte de représentativité au niveau local.

2. Actualité au niveau national :

Au cours de la réunion, sont en particulier évoquées :

- **La lettre n°228 du SG relative à l'ENTPE (nota : la prochaine CE se tiendra sur place les 13 et 14/04/2006) :**

L'intérêt de l'ouverture de l'école vers la FPT est partagé par tous en lien avec le projet de corps inter-fonctions publiques et le maintien des métiers des ITPE au bénéfice de l'ensemble des employeurs publics.

La question particulière de l'intégration dans les réflexions de la formation initiale de certains autres corps d'ingénieur de l'Etat est évoquée (en lien en particulier avec les expérimentations DDE/DDAF).

- **La circulaire promotion 2007 :**

L'attention des sections est appelée sur la vigilance à apporter aux camarades éligibles aux promotions IRGS et principalat court et normal qui doivent faire œuvre de candidature sans possibilité de blocage de la part de leur hiérarchie (attention aux oublis potentiels dans une phase de mise en œuvre encore récente du principalat).

Un contact avec les chefs de services pourrait intervenir au courant du mois d'avril en rapport avec l'ensemble des modes de promotion du corps (échéance de remontée des dossiers début mai en MIGT) afin d'aborder de manière globale la nouvelle charte de gestion et si nécessaire mettre à mal certaines idées reçues du type « trop jeune » ou « trop vieux » pour être proposé. L'objectif est bien de disposer d'un maximum de remontées de dossiers en CAP afin de garantir une égalité de traitement.

3. Actualité des sections :

- Mise en œuvre du processus de pré-positionnement et d'affectation des agents
 - Section 18 : un tour à blanc a été réalisé sur la base d'organigrammes clairs (DDE/CG/DIR) avec un travail complémentaire à réaliser sur les postes de référents territoriaux. A ce stade, pas d'intégration de la fusion DDE/DDAF
 - Section 36 : les agents ont reçu en fin d'année dernière une lettre leur indiquant leur pré-positionnement avec une fiche de poste (validé par CG36). Depuis le 27 mars, la nouvelle réorganisation est effective.
 - Section 37 : le tour à blanc lancé le 3 février a révélé une dizaine de situations délicates à gérer (sur env. 350 postes); les fiches de poste vont être modifiées notamment pour gérer ces situations difficiles (ou parce qu'elles comportaient des erreurs), pour le tour officiel qui doit être lancé le 15 avril avec un délai de réponse très court (3 mai). Les résultats du tour à blanc devaient être publiés rapidement. Par ailleurs, des discussions sont encore en cours avec le Conseil général par rapport aux effectifs à transférer au titre du RNIL

Observations et suites à donner

⇒ A évoquer en CE (DR)

⇒ Contact avec chefs de service (SD)

- Section 41 : mise en œuvre partielle anticipée des nouveaux organigrammes validés par chacune des parties, sous la forme d'affectations provisoires avant lancement officielle du dispositif de pré-positionnement. A ce stade, pas d'intégration de la fusion DDE/DDAF
- Section 45 : dans un contexte de contestation par le CG des effectifs à transférer, l'organigramme DDE est validé alors que dans le même temps celui présenté par le CG revêt un caractère provisoire (2 directions séparées traitant des réseau RD et RNIL) avant réorganisation programmée à un terme non connu et suivant des contours restant à définir. A noter qu'un recrutement externe a été lancé par le CG en parallèle au dispositif de pré-positionnement. Cela entraîne une incertitude forte pour les personnels susceptibles d'être transférés et pose de plus la question du bénéfice de l'indemnité spéciale de mobilité qui risque de ne pas être applicable ultérieurement dans le cadre de la réorganisation des services du CG.

Observations et suites à donner

⇒ A évoquer en CE (DR)

La section 41 présente par ailleurs un document diffusé à l'ensemble des agents par le CG abordant notamment la mise en parallèle des rémunération par postes (indiciaire, ISS, PSR) entre FPE et FPT. A homologie égale pour les catégories A et B, les différences peuvent être non-négligeables au bénéfice de la FPE. Si l'engagement de maintien du niveau de rémunération initial est garanti, un blocage de déroulement de carrière indiciaire est par contre à craindre. Le positionnement de certains postes en tant que chefs de services permet de réaliser un rattrapage partiel de cet écart.

⇒ A évoquer en CE (DR)

La démarche du CG 41 a au moins le mérite de la transparence et confirme certaines craintes exprimées par le SNITPECT.

Nota complémentaire : en FPT, le premier jour d'absence pour congés de maladie semble emporter réduction de 50% des ISS du mois en cours....

- Expérimentations DDE/DDAF :

Les sections 41 et 18 (ayant eu l'occasion de participer à une réunion de concertation au niveau de la permanence en présence de nombreuses sections concernées par les projets de fusion DDE/DDAF) en tirent le sentiment qu'au niveau national l'équilibre initial des préfigurateurs (4 DDE/4 DDAF) aurait tendance à évoluer en la défaveur des DDE.

Par ailleurs, au niveau local, le discours des préfigurateurs semble clair sur le fait que les expérimentations seront irréversibles, mais aussi que la généralisation des fusions pourrait être lancée rapidement sans même attendre le moindre bilan en rapport avec les expérimentations (2007 ?).

Si le rapprochement DDE/DDAF peut constituer une occasion intéressante de renforcer le positionnement des services techniques de l'Etat au niveau départemental (dès lors que la logique n'est pas uniquement de réduire les moyens de ces services), la manière dont est globalement conduite cette démarche n'incite pas forcément à l'optimisme. Par ailleurs, lancer les DDE sur un nouveau chantier structurel alors qu'elles porteront encore les stigmates récents du volet décentralisation pose question en terme d'opportunité....

Concernant l'ingénierie publique, au delà des discours DGUHC relatifs aux perspectives de repositionnement de ces activités, les sections expriment leurs inquiétudes en matière de moyens affectés dans le cadre de la LOLF. Les effectifs correspondants sont ainsi parfois déjà inférieurs aux perspectives affichées dans les projets de service.

- DIREN :

Globalement bien positionné dans le réseau DIREN (bien que certaines difficultés pour pourvoir les postes vacants existent réellement), le corps des TPE et le réseau « équipement » semble par contre souffrir d'un déficit de représentation au sein des CODIR.

La mutualisation des compétences agriculture/équipement, y compris au niveau du RST, apparaît comme nécessaire afin de conserver voire développer des capacités de recherche et de portage de politiques publiques dans le domaine de l'environnement.

- CETE de Blois :

A mots couverts, une réorganisation globale du CETE de Rouen semble envisagée par son directeur, avec réduction importante du nombre de divisions, sans cadrage préalable sur les objectifs poursuivis.

Certains arbitrages en matière de publication de postes de catégorie A (transfert de Blois vers Rouen) laissent à penser qu'un schéma d'organisation cible existe dorénavant et déjà.

Aussi, le correspondant fonctionnel CETE propose de constituer un groupe de veille active permettant d'une part de solliciter des renseignements de la part de la direction et d'être en capacité de peser dans les débats à venir (à cadrer avec le BR Haute Normandie).

La dimension du pilotage régional de l'ingénierie publique/IAT doit notamment être intégrée dans les réflexions structurelles des CETE afin d'éviter d'avoir des DRE à 2 vitesses (celles qui ont un CETE et les autres), de même bien entendu que la nécessité d'exclure du champ de la concurrence les prestations apportées aux CG sur le réseau RNIL (ADF demandeuse).

⇒ *Contact BR
Haute Normandie
(CF CETE)*

Prochaine réunion : 02/06/2006 à 9h30 à Orléans