

Fusion des corps d'ingénieurs : Pourquoi ? Avec qui ? Dans quelles conditions ?

Ingénieurs
Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

in FO fusion

Ingénieurs
Ingénieurs
des travaux
de la
météorologie

Ingénieurs
Ingénieurs
Ingénieurs des travaux géographiques
et cartographiques de l'Etat

Ingénieurs des travaux publics de l'Etat

La fusion, ça aurait pu (ça pourrait ?) être le renouveau, un projet motivant répondant à des enjeux d'avenir. Mais hélas, le projet actuel de l'administration est dépourvu de toute ambition.

Alors, aujourd'hui, la question n'est pas d'être pour ou contre le principe de la fusion. La question est d'accepter ou non le projet de fusion que nous propose l'administration, dont elle a arrêté seule tous les fondements mais dont elle n'a évalué aucune conséquence. Cette fusion est pour nous un événement majeur, historique. Nous avons la capacité, et même le devoir de refuser tous ensemble une fusion bâclée et dévalorisante, engagée sur le seul objectif de réduction des coûts et des effectifs.

Ce document a pour objectif de partager nos informations, d'abord sur le projet de fusion mené par l'administration mais aussi sur la connaissance des corps d'ingénieurs concernés. D'autres points d'information seront bien sûr nécessaires. A ce stade l'administration n'a pas dévoilé grand-chose – si ce n'est son refus de discuter sur le fond et sur le périmètre, alors même que tous les corps d'ingénieurs travaillant dans ses services ne font pas partie de ce projet de fusion. Par ailleurs nous n'avons pas la prétention de connaître suffisamment la culture et le fonctionnement de l'ensemble des corps concernés. Les informations fournies restent donc à alimenter et à compléter. Nous nous réunissons pour cela entre représentants Force Ouvrière des quatre corps d'ingénieurs impactés. Nos échanges intersyndicaux FO/CGT/CGC/FSU/ UNSA/Solidaires devraient également faciliter cette découverte les uns des autres.

AVRIL 2011

p. 2 De quoi parle-t-on ?

Nos ministères obéissent à (subissent ?) un programme de réduction et d'homogénéisation des corps, piloté par la Fonction publique. Pourtant, dans tous les audits récents, nos employeurs directs se disent très satisfaits des corps d'ingénieurs actuels !

p. 3 Où en est-on ?

Une seule réunion de présentation du projet aux personnels le 27 janvier, mal préparée et totalement décevante. Les DRH ont confié les rênes au cabinet privé ALGOE, qui conduit les réflexions à bon rythme, mais toujours en chambre.

p. 5 Quels sont les objectifs de la fusion ?

Le projet actuel ne répond qu'aux objectifs de la Fonction publique, qui conduiront à faire disparaître nos identités et à nous appliquer des schémas restrictifs, et à ceux des « gestionnaires », les DRH, qui veulent tirer partie de la fusion en façonnant un corps facile à gérer et plus malléable. Aucune écoute des employeurs, qui craignent la perte de nos spécificités et de notre technicité. Aucune écoute des ingénieurs, premiers concernés, qui eux proposent que fusion rime avec ambition.

p. 8 Le choix du périmètre

Les quatre corps choisis, parmi d'autres, pour fusionner (ils sont 10 000 sur 17 500 ingénieurs à l'Etat) attendent que ce choix soit justifié autrement que par des similitudes de rémunérations, ou alors qu'il soit révisé.

p. 10 Présentation des différents corps d'ingénieurs

Une présentation, succincte et à poursuivre, qui ne se limite pas au périmètre choisi arbitrairement. Le planning de l'administration ne prévoit pas ce temps de connaissance mutuelle pourtant indispensable !

p. 16 Les conditions de base d'une fusion

Les propositions de FO pour un vrai projet, qui pourraient servir de tremplin à une construction nouvelle.



De quoi parle-t-on ?

Ne nous y trompons pas, il ne s'agit pas d'une décision mûrie de l'intérieur, du fruit d'un besoin exprimé par les services ou au moins par les ministères concernés. La démarche de fusion des corps ne s'inscrit même pas dans celle de fusion des services (vu le périmètre du projet), quoique l'administration se raccroche tant bien que mal à cet argument aujourd'hui.

A l'origine de la décision de fusion, il y a uniquement la volonté de la Fonction publique de réduire le nombre de corps de fonctionnaires, une priorité gouvernementale affichée dès 2005 et imposée aux ministères. Dans un premier temps cette politique s'est surtout axée sur la disparition des corps à faible effectif (moins de 150 agents) qui pouvaient apparaître difficilement viables. On est passé entre 2005 et 2010 de plus de 700 corps à 380 corps dans la fonction publique d'Etat (objectif : 230).

Mais depuis 2009 la fusion de corps à effectifs importants est également au programme, car l'objectif de réduction des corps est accompagné de l'objectif de réformer les grandes catégories de fonctionnaires. Tout en faisant fondre les effectifs. Après le chantier de la catégorie B s'est engagé celui de la catégorie A, qui a abouti à dessiner le schéma très précis de ce que doit être un corps de catégorie A dans la tête des dirigeants de la Fonction Publique (nous y reviendrons). Les programmes de fusion sont l'occasion rêvée de basculer certains grands corps – et surtout ceux dont on voudrait se passer – dans ce schéma.

En 2009, chaque ministère a ainsi été sommé, par un courrier cosigné de MM. Santini et Woerth, de proposer des fusions parmi les corps dont il avait la gestion. Nos ministères, toujours au garde à vous, toujours les meilleurs élèves du plus mauvais cours, ont aussitôt bâti plusieurs scénarii de fusion (réponse par courrier du 22 mai 2009 pour le MEEDDAT). A peine quelques semaines de délai de réflexion sans

Le contexte : un projet de réorganisation des corps, une vision statique et sclérosante de la Fonction publique

Le projet porté depuis plusieurs années par le ministère de la Fonction publique vise à organiser l'ensemble de la Fonction publique d'Etat en six filières (dont la filière technique) comportant chacune cinq corps correspondant à cinq niveaux hiérarchiques (non pas de fonctions mais de positionnement).

Une place pour chaque corps et chaque corps à sa place... C'est la négation de la construction de parcours qualifiants.

La catégorie A se retrouve dans ce projet divisée entre trois niveaux quasi-étanches : le A type, le A+, les « hauts fonctionnaires ».

Les cases du "jeu d'échecs" de la Fonction publique

	Domaine administratif	Domaine technique	Domaine administratif	Domaine technique	Domaine technique
HEE Niveau 5	Cadre de contrôle, d'expertise, de coordination et de contrôle de l'Etat		- Préfet	- Ingénieurs des mines - Ingénieurs des ponts, eaux et forêts	- IPEF 2eme et 3eme niveaux
HEB Niveau 4	Cadre supérieur de l'administration	Cadre supérieur technique	- Administrateur - Sous-préfet	X	- IPEF 1er niveau - Ingénieurs travaux 2eme et 3eme niveaux
IB 1015 Niveau 3	Cadre d'administration	Ingénieur	- Attaché	- Ingénieurs travaux (ITPE, Mine, aviation civile, météo...)	- Ingénieurs travaux 1er niveau
IB 660 Niveau 2	Assistant d'administration	Technicien	- Secrétaire administratif	- Technicien supérieur	- Technicien supérieur
IB 499 Niveau 1	Adjoint d'administration	Adjoint technique	- Adjoint administratif	- Dessinateur	- Dessinateur

Les cadres statutaires définies par la Fonction publique : une grille à cinq niveaux [extrait sur deux domaines]

La traduction de cette grille par la Fonction publique : le positionnement des corps [extrait sur deux domaines]

La proposition Force Ouvrière : une traduction plus cohérente et conforme aux positions réellement occupées

Dans cette vision les ingénieurs de travaux ou équivalents correspondent au niveau 3 (A type) déroulant leur carrière entre les indices 379 et 1015.

La vision du ministère de la Fonction publique se limite à cette grille. Changer de niveau suppose de changer de case... et donc de corps.

Si l'on ajoute le fait que les conditions d'accès aux corps dits "supérieurs" sont étroites et supervisées par des jurys qui veillent surtout à une certaine conformité d'esprit... les conditions de la sclérose et de la constitution de chasses gardées sont réunies.

La progression historique des corps d'ingénieurs de catégorie A s'est faite en combattant cette vision sclérosante de fonctionnaires bien rangés dans des cases prédimensionnées, qui ignore la notion d'acquisition de compétences et de capacités tout au long de la carrière, et fait insulte à la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen qui dans son article 6 déclare : "Tous les Citoyens (...) sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents".

- IAE : Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement
- IEEAC : Ingénieur des études et de l'exploitation de l'aviation civile
- IIM : Ingénieur de l'industrie et des mines
- IPEF : Ingénieur des ponts et forêts
- ITGCE : Ingénieur des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat
- ITM : Ingénieur des travaux de la météorologie
- ITPE : Ingénieur des travaux publics de l'Etat

aucune concertation avec les représentants des agents concernés, et la décision était prise. C'est dire la considération que notre administration a pour ses agents.

Pour les catégories A, s'est ainsi engagée la fusion des quatre corps des :

- ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE)
- ingénieurs des travaux de la météorologie (ITM)
- ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE)
- ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE).

Il était aussi prévu à court terme un rapprochement avec les ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur, dont nous n'avons plus jamais entendu parler.

le rapprochement « n'est pas envisageable à court terme, compte tenu du différentiel important en matière de régime indemnitaire »

SG MEEDDAT

Le MEEDDAT évoquait enfin dans son courrier du 22 mai 2009 le cas des ingénieurs de l'aviation civile et des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), dont le rapprochement « n'est pas envisageable à court terme, compte tenu du différentiel important en matière de régime indemnitaire ».

Pour l'édification du lecteur, rappelons que, à responsabilité équivalente, les primes d'un IIM sont de l'ordre du double de celles d'un IAE, ITGCE ou ITPE, et qu'on approche du triple dans l'aviation civile. Par exemple, les primes annuelles d'un IIM au sixième échelon sont de 21 117 € tandis

qu'elles sont de 11 610 € pour un ITPE au même échelon (l'ITPE atteint ce montant de primes à partir du sixième échelon du deuxième grade).

Où en est-on ?

Depuis 2009, force est de constater que le sujet de la fusion n'avait pas vraiment avancé. Tout juste deux ou trois annonces lors de CTPM du MEDDTL ou du MAAPRAT, mais sans aucune cohérence : tantôt une fusion restreinte aux trois corps du MEEDTL (ITPE, ITM, ITGCE), tantôt élargie aux IAE, voire aux IIM – vite retirés, ou encore au corps des inspecteurs des affaires maritimes... Mais des annonces toujours hors champ du débat et qui ne dépassaient pas la question du périmètre de fusion.

En 2010, le chantier de réforme du statut des ITPE et des IAE a aussi été l'occasion pour l'administration d'afficher son projet de fusion. Les ITPE et les IAE réclamaient la finalisation de leur statut, prévue depuis 2005, par la création d'un troisième grade et l'amélioration du premier grade. Le directeur de cabinet de l'époque, M. Carencio, a promis un projet encore « plus ambitieux ». En fait d'ambition, il s'est finalement contenté d'ajouter à la réforme statutaire envisagée le projet de fusion entre les ITPE et les IAE ! Et le résultat a été à la hauteur des ambitions ministérielles : l'arbitrage du Premier ministre a rejeté toutes les propositions du MEDDTL sauf... la fusion des ingénieurs !

« les employeurs [...] expriment très fortement le souci de ne pas perdre la qualité actuelle »

Rapport CGEDD/CGAAER

Pour le reste, elle se contente de renvoyer à la grille de la catégorie A concoctée par la Fonction publique.

Fin 2010, les DRH du MEDDTL et du MAAPRAT se sont crues autorisées à se saisir du sujet, puisqu'elles ont passé un marché avec le cabinet privé ALGOE, chargé de les assister dans la conduite du projet. Elles auraient aussi engagé à l'automne (mais dans le plus grand secret) des séminaires de réflexion avec des membres de l'administration. Enfin, les deux ministères ont missionné le 14 octobre 2010 le conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et celui de l'alimentation, de l'agriculture et des

espaces ruraux (CGAAER), pour réfléchir à la place que pourraient tenir les quatre corps concernés au sein de l'Etat demain. Le rapport, diffusé mi-avril 2011, présente des informations et des propositions très intéressantes (caractéristiques des corps, enquête sur les attentes des employeurs, propositions sur les carrières de demain, modalités de fonctionnement du corps fusionné). En rien il ne montre en quoi la fusion est demain nécessaire ou utile pour ces quatre corps. La seule phrase sur l'intérêt de la fusion a été trouvée dans le résumé « La fusion peut faciliter ces évolutions », reprise dans la conclusion (au conditionnel !), mais jamais argumentée. Le scepticisme des

rapporteurs est évident. Il fait écho à celui des employeurs audités par la mission : « Les employeurs, dans leur ensemble, acceptent le principe d'une fusion mais expriment très fortement le souci de ne pas perdre la qualité actuelle de leurs ingénieurs, ni la richesse et la variété des compétences que ceux-ci leur offrent aujourd'hui. Cette diversité est considérée comme un bien précieux et ils ne voudraient pas que la fusion des corps d'ingénieurs puisse conduire à une uniformisation du métier ». Il est à noter que la mission n'a pas audité les représentants du personnel concernés, malgré notre demande écrite.

Il n'y a en fait pas eu l'ombre d'une concertation avec les représentants du personnel depuis que la décision de fusion a été prise, jusqu'à la réunion du 27 janvier 2011. Et encore il s'agissait d'une « réunion de présentation », donc d'information et non de concertation. Elle a rassemblé l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les deux ministères et les deux établissements publics (IGN et Météo-France) concernés. La présentation a été tellement calamiteuse, tellement dénuée d'ambition et de professionnalisme, que l'administration a réussi l'exploit de créer un front intersyndical (FO/CGT/CGC/FSU/UNSA/Solidaires) en moins de deux heures. Des représentants qui ne s'étaient pourtant pour la plupart jamais croisés !

Au-delà de cette triste anecdote, la situation est alarmante. Les DRH ont été incapables de répondre aux multiples questions des organisations syndicales sur les fondements de la décision. Mieux, les représentants des deux établissements publics n'ont exprimé que les risques inhérents à cette fusion (« on espère que les travaux permettront d'aboutir à un

dispositif qui ne gomme pas les spécificités des maisons », DRH de Météo-France). N'y aurait-il aucun aspect positif ?

Nous sommes convaincus qu'une décision si importante ne peut pas être prise sans s'être donné le temps de la réflexion et de la discussion préalables. A quels besoins répondra ce nouveau corps ? Quels enjeux, quelles missions, quelles positions, dans quels services ? Le projet doit se construire à partir d'un besoin. De ce besoin on déduira quels sont les corps à fusionner, quels seront leurs métiers, et quelle gestion cela nécessiterait.

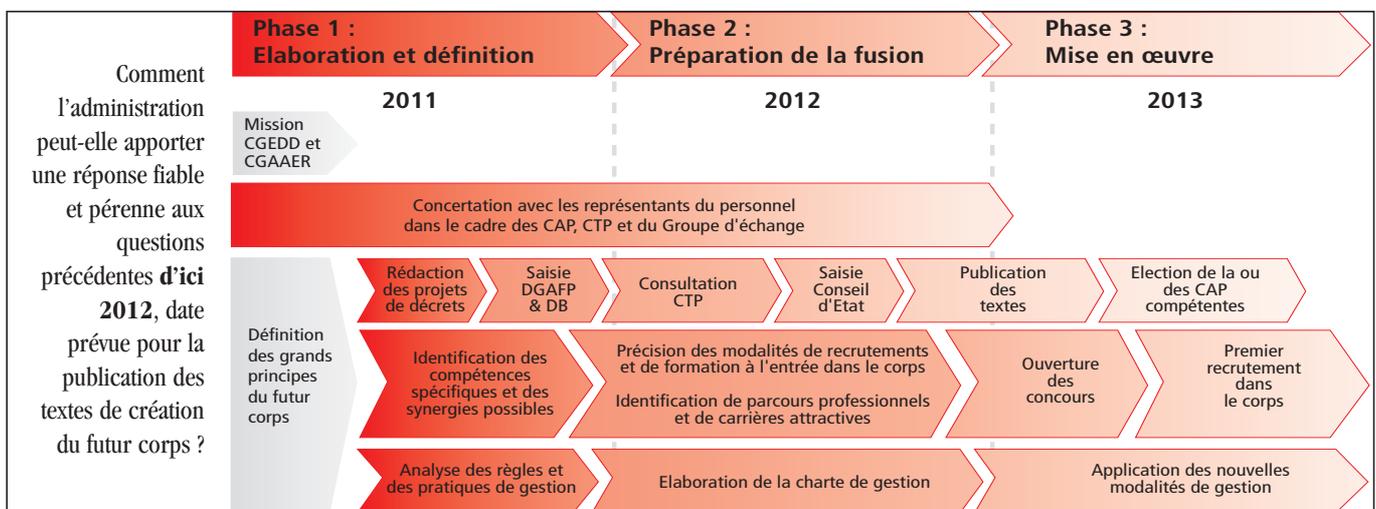
Aujourd'hui l'administration engage le projet de fusion sans même avoir de feuille de route, avec pour seule motivation la position dogmatique de la Fonction publique sur la réduction des corps. Il est très clair que l'administration a fait sienne la décision sans même s'autoriser à réfléchir sur la pertinence du projet. Elle ne se préoccupe pas de l'avenir de ce nouveau corps en terme de compétences ou d'adéquation avec le service public.

Pour s'en persuader, il n'y a qu'à visionner la vidéo qui a été diffusée fin janvier sur l'intranet. Nos ministères engagent la fusion sous l'angle unique du gestionnaire : comment arriver à faire fonctionner ce magma plus au moins cohérent ? comment en profiter pour simplifier le travail de gestion (pour l'administration, sûrement pas pour les individus !) et pour l'orienter dans un sens favorable à l'employeur (par exemple avec des contraintes sur la mobilité) ?

Les propos de la directrice des ressources humaines du MEDDTL sont explicites : « Du point de vue de l'administration, l'enjeu principal est d'arriver à constituer, à partir de ce nouveau corps, un vivier dans lequel elle pourra pourvoir les postes dont elle a besoin pour répondre aux enjeux ». Quel enjeu motivant pour nous !

« un vivier dans lequel l'administration pourra pourvoir les postes »

DRH MEDDTL



Source : Administration

Quels sont les objectifs de la fusion ?

■ Réduire le nombre de corps et de fonctionnaires

Nous l'avons vu, c'est le principe fondateur – et unique – du programme de fusions de la Fonction publique.

Cela passera nécessairement par la disparition des cultures de corps existantes. Pourtant elles sont souvent le fruit d'une histoire longue et riche, et elles font la cohérence, l'unité et la force des corps concernés. L'administration mise d'ailleurs probablement sur les déracinements d'une fusion pour affaiblir les revendications de ces corps, en fragilisant les syndicats représentatifs, au moins à court terme. Ce n'est pas à notre avis un calcul gagnant. Nos syndicats FO, par exemple, ont de tous temps construit des revendications allant dans le sens de la qualité du service public et de la progression positive du corps. Ils ont adhéré avec l'ensemble des ingénieurs à un système de gestion collective exigeante répondant aux besoins du service public. Personne n'a intérêt à perdre ces valeurs, à passer d'un système gagnant/gagnant à un système perdant/perdant. Sauf évidemment ceux qui cherchent à sacrifier ces valeurs de service public sur l'autel de la privatisation...

■ Redéfinir la hiérarchie des corps

C'est là l'une des plus mauvaises nouvelles pour les quatre corps d'ingénieurs concernés. Leur progression historique pour devenir des corps accédant au troisième niveau de fonctions – progression obtenue à force d'engagement et d'abnégation, à force de règles de gestion exigeantes, à

force d'exigence sur le recrutement et la formation – est aujourd'hui remise en cause, et même carrément niée. Le chantier de la « catégorie A » mené par la Fonction Publique consiste à réaffirmer les « cases » auxquelles chaque corps appartient et à repositionner chaque corps dans la case qu'il n'aurait jamais dû quitter ! Ainsi notre positionnement spécifique de corps de A/A+, construit par la démonstration de la compétence, ne peut pas perdurer dans le schéma de la Fonction Publique. Les catégories A doivent être des corps d'exécution, et uniquement cela. D'où le statut proposé pour le futur corps fusionné, qui réduit et complexifie l'accès au troisième niveau (voir plus loin).

« ces avancées statutaires ne vont cependant pas conduire à porter ce corps au niveau des corps d'encadrement supérieur »

G. Tron

Pour s'en assurer, il n'y a qu'à lire les propos du ministre de la Fonction publique M. Tron qui, interrogé par des parlementaires, parle des ingénieurs des TPE et du futur statut : « ces avancées statutaires ne vont cependant pas conduire à porter ce corps au niveau des corps d'encadrement supérieur. Il convient

en effet de rappeler que le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et forêts (IPEF), auquel les ITPE peuvent accéder par la voie de la promotion interne constituée, dans cette filière professionnelle, le corps correspondant à ce niveau de responsabilités élevées » (le corps des IPEF est le fruit de la fusion du corps des IGREF et des IPC – voir plus loin).

Cette position constitue une régression monumentale et intolérable vis-à-vis de nos acquis. Aujourd'hui, nos statuts prévoient que les ITPE, IAE, ITM ou ITGCE, peuvent exercer des fonctions de direction ou d'autres fonctions comportant des responsabilités supérieures en terme d'encadrement ou d'expertise de haut niveau. Certes,

chaque ingénieur n'accède pas à ces fonctions, mais 10% d'entre nous sont positionnés sur des postes de troisième niveau. Cet « appel d'air » crée une aspiration qui bénéficie à chacun en libérant des postes au deuxième niveau. S'il disparaissait, l'ensemble du corps en pâtirait et subirait un écrasement du niveau de responsabilités et de l'accès à la promotion.

De plus, cette position dogmatique et ringardement taylorienne sur la place des corps ne colle pas avec la réalité du terrain et le besoin des services. Les ITPE, IAE, ITGCE ou ITM présents sur des fonctions d'encadrement supérieur apportent une approche et un profil complémentaires de ce qu'apportent des IPEF, construits à partir de parcours, d'expériences et de compétences techniques différents.

Enfin, l'accès au corps des IPEF par la voie du concours interne a été drastiquement réduit à l'occasion de la création de ce corps. Alors que la population qui a accès au concours a doublé, le nombre de promotions n'a pas augmenté du tout. Conséquence : en 2011, 270 candidats pour 13 places. D'autant que la précédente fusion connue par le corps des IPC avait déjà été l'occasion d'un tarissement complet de la promotion pour certains corps. En conclusion, les horizons se bouchent un à un, d'où la grande vigilance à avoir sur le statut qui sera arrêté pour le nouveau corps (voir plus loin) ; le statut n'est pas qu'une grille indiciaire, il détermine l'image, la reconnaissance et le positionnement du corps.

■ Pourvoir les postes vacants

Surprenant, oui, mais c'est la DRH du MEDDTL qui le dit : « l'enjeu principal est d'arriver à constituer un vivier dans lequel elle pourra pourvoir les postes dont elle a besoin ». De là à entendre que la fusion des corps n'est qu'un outil de mise en œuvre de la RGPP, au même titre que la loi mobilité, il n'y a qu'un pas. La RGPP fait disparaître les missions et resserre les services, ce qui pose des problèmes de repositionnement des agents : il suffit d'appeler tout le monde par le même nom, de les doter de règles de gestion identiques, et le tour est joué ! Les services d'ingénierie publique ont fermé ? Envoyons leurs ingénieurs faire de la prévention des risques, faire des prévisions météorologiques ou travailler dans des haras ! Il n'y a pas de problème de compétences puisque vous êtes du même corps... Certaines régions sont en sur-effectifs et d'autres sont désaffectées ? Elargissons le volume des ingénieurs sur lequel appliquer des contraintes de mobilité ! (rappelons que la contrainte de mobilité est par nature inenvisageable à Météo-France compte tenu de la construction des parcours et de la taille de l'établissement).

■ Faciliter la mobilité ?

La mobilité forcée, c'est sûr. La mobilité choisie, on aurait pu espérer que la fusion présente un intérêt en la matière. En effet la situation est aujourd'hui totalement contradictoire. On nous parle rapprochement des services, des missions, des corps, mais la mobilité entre ministères n'a jamais été aussi difficile. Même au sein d'une même DDI, des

Le système des « compteurs »

Les annonces gouvernementales en faveur de la mobilité dans la fonction publique se sont multipliées ces dernières années. Pourtant, bien au contraire, nous constatons au quotidien la recrudescence des freins à la mobilité : le système des « compteurs » en est une illustration.

Conformément à la LOLF, chaque ministère est doté d'un plafond d'emplois qui correspond au nombre maximal d'agents qu'il peut employer. Avec le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux et la fonte des effectifs, l'espace entre ce plafond et la réalité du nombre d'emplois est devenue très tenu. C'est dans cet espace que chaque ministère peut continuer à recruter des agents, et qu'il peut accueillir des fonctionnaires gérés hors du ministère. La capacité d'accueil devient ainsi de plus en plus faible.

En 2010, au MEDDTL, la capacité d'accueil de fonctionnaires de catégorie A a été de l'ordre de 250 agents. Elle a été encore bien moindre au MAAPRAT. Au-delà de ce « quota », toute mobilité venue de l'extérieure se voit refusée. Pour 2011, les secrétaires généraux du MAAPRAT et du MEDDTL ont donné un peu de souplesse à l'exercice en prévoyant des équilibrages possibles à l'échelle de la région (par circulaire du 1^{er} octobre 2010), mais ce dispositif présente des risques forts d'opacité, d'inégalité de traitement, et de régionalisation de la gestion.

De manière générale le système des compteurs est marqué par un manque total de transparence. Non seulement les agents ne connaissent pas à l'avance le nombre d'« entrées » qui seront possibles dans chaque ministère, mais ils n'ont pas non plus de vision sur la « sélection » des personnes accueillies et de celles bloquées par les compteurs.

En effet, les ministères « diluent » la contrainte des compteurs sur toutes les demandes de mobilités de l'année. C'est donc la DRH qui « gère » sa provision d'emplois disponibles et qui détermine arbitrairement si telle candidature est acceptée ou refusée. Les critères qu'elle utilise sont :

- 1) la vacance dans la région et le service demandés (rappelons nous que pourvoir les postes vacants est devenu l'enjeu premier de notre administration !)*
- 2) l'importance de la mission (ainsi le Grenelle ou le contrôle des installations classées sont dits prioritaires)*
- 3) l'adéquation entre le profil de l'agent et la mission (dernier critère ! autant dire que les vœux des individus et même les avis des chefs de service ont été relégués dans cet exercice...). L'analyse de ces critères n'est ni communiquée à l'agent, ni à ses représentants du personnel.*

Enfin, ce système de compteurs s'applique à tous les agents, indistinctement de leurs corps : c'est le rattachement à un ministère et à son plafond d'emplois qui fait foi, et non pas le corps de l'agent. Voilà pourquoi la fusion ne résoudra en rien les difficultés actuelles de mobilité entre ministères. Nous serons toujours rattachés à un plafond d'emplois ministériel et un seul.

On peut déjà le vérifier avec le nouveau corps des IPEF : les IPEF sont bloqués dans leur mobilité par les « compteurs » tout autant que les IAE ou les ITPE lorsqu'ils candidatent sur un poste dont l'assise budgétaire change de ministère.

mobilités sont bloquées à cause du système des « compteurs », c'est-à-dire à cause de la LOLF et des plafonds d'emplois. Il est très difficile de passer d'un poste budgétaire MEDDTL à un poste budgétaire MAAPRAT, et vice versa. Malheureusement, la fusion ne changera rien à cette contrainte « lolfienne » ! (voir l'encart ci-contre). Le rapport du CGEDD et CGAAER de mars 2011 nous le confirme s'il en était besoin : « Les compteurs régissant les mobilités entre ministères sont un frein à la mobilité [...]. La création d'un corps unique ne changera en rien ces contraintes ».

■ Harmoniser les règles de gestion

C'est un objectif affiché par nos DRH. La DRH du MEDDTL l'annonce dans sa vidéo : « des règles de gestion harmonisées, simplifiées par rapport à aujourd'hui ». Reconnaissons que les différences de gestion entre les corps d'ingénieurs sont effectivement très importantes, et qu'elles sont de plus en plus visibles depuis que nous travaillons dans les mêmes services. Elles conduisent à certaines incompréhensions mutuelles et compliquent la tâche des gestionnaires. Mais la fusion est-elle indispensable pour traiter ces difficultés ?

Traisons déjà des corps des ITGCE et des ITM, qui exercent très majoritairement dans leur établissement public, en « milieu fermé », et pour qui ne se pose pas le problème du « choc des différences ». Leur gestion a été construite par les établissements publics, en fonction de leur environnement et de leurs profils particuliers. Qu'ont-ils à gagner à se voir imposer des règles différentes ? Par exemple, le dispositif de mobilité est très particulier à Météo-France (barème de points) mais il est cohérent avec la durée sur les postes (en moyenne onze ans) et leur profil d'experts. Autre exemple pour l'IGN, leur promotion se fait à l'ancienneté, mais elle est cohérente avec la taille du corps (400) et leur convient très bien. Il n'est pas prouvé à ce jour que l'harmonisation des règles de gestion présente un quelconque intérêt pour ces deux corps ou pour les missions de service public qu'ils exercent.

Les deux corps des IAE et des ITPE, certes, se côtoient dans les services, en DDI ou en DREAL, mais cela ne concerne

qu'un tiers des IAE et un peu plus de la moitié des ITPE (le reste étant en activité dans des services ou établissements nettement différents). De surcroît, si la disparité des règles de gestion existe entre ces deux corps, elle est tout aussi criante entre ces corps et d'autres qui exercent en DDI ou DREAL : par exemple les ingénieurs de l'industrie et des mines ou encore les attachés administratifs.

A titre d'illustration, examinons la possibilité d'être promu au sein de son service : chez les ITPE, jusqu'il y a peu, c'était tout à fait impossible (mais cette situation n'est plus tenable au regard du resserrement des services, elle est donc en évolution) ; chez les IAE, c'est possible dans le cas d'une prise de poste récente au deuxième niveau anticipée avant la promotion ; chez les attachés, la proportion de la population promue sur place est devenue considérable. Le vrai problème ce n'est pas la multitude des corps, c'est plutôt la désertion de nos ministères en matière de gestion des ressources humaines (GRH). Si les DRH faisaient l'effort de définir une véritable politique de GRH, valable pour tous les corps dont elles ont la gestion, l'homogénéisation entre les corps se ferait naturellement. La DRH du MEDDTL par exemple reconnaît que la mobilité est nécessaire à la

construction de la compétence, mais elle ne l'applique au MEDDTL qu'au corps des ITPE !

Quoi qu'il en soit, prétexter du besoin de rassembler tout le monde dans un même corps pour parvenir à harmoniser les règles de gestion est

aujourd'hui totalement en décalage avec l'actualité. La volonté des DDI de prendre la main sur la gestion des fonctionnaires qui y exercent est non seulement manifeste mais sera effective très rapidement. Les DDI sont en train de définir leurs propres modalités d'évaluation des agents, leurs propres règles RTT, et ce n'est que le début. Demain, et nous le regrettons, ce n'est pas l'appartenance à un corps qui sera déterminante pour définir sa gestion mais son lieu d'exercice. Dans ce contexte, la fusion n'apporte rien.

Nous réclamons une analyse préalable des règles de gestion des différents corps d'encadrement et de l'intérêt éventuel de rapprocher ces règles. L'administration parle fusion avant même d'avoir conduit cette analyse ! Le calendrier affiché – application de nouvelles règles de gestion au nouveau corps dès 2013 – est irréaliste.

« des règles de gestion harmonisées, simplifiées par rapport à aujourd'hui »

DRH MEDDTL

Le choix du périmètre

Aujourd'hui, les deux seuls éléments concrets présentés par l'administration sont : le périmètre de la fusion et le statut prévu pour le futur corps. D'où notre vigilance sur ces deux points d'entrée.

Le périmètre annoncé comprend quatre corps : les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), les ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE), les ingénieurs des travaux de la météorologie (ITM), les ingénieurs des travaux publics de l'Etat (ITPE). Cela représente plus de 10 000 ingénieurs (5600 ITPE, 3400 IAE, 925 ITM, 450 ITGCE). La logique présentée est celle de fusionner d'une part les corps d'ingénieurs qui relèvent d'une gestion par le MEDDTL et d'autre part des corps d'ingénieurs qui se côtoient dans les services fusionnés (DDI et DREAL).

A ce compte là, il est criant qu'au moins deux autres corps rentrent dans cette logique :

- les ingénieurs de l'aviation civile, puisqu'ils relèvent d'une gestion par le MEDDTL. De surcroît, alors que les ITPE sont absents de l'IGN ou de Météo-France, les ITPE sont très présents à la direction générale de l'aviation civile, où les ITPE et les ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile (IEEAC) exercent les mêmes métiers. Cerise sur le gâteau, il y a quelques années, les ingénieurs des ponts et chaussées ont fusionné avec leurs homologues de Météo-France, de l'IGN et... de l'aviation civile ! Des fusions à deux vitesses ?
- les ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), puisqu'ils côtoient les ITPE dans les DREAL et qu'ils exercent des métiers similaires (historiquement, une centaine d'ITPE a toujours exercé en DRIRE). En outre, les IIM sont très majoritairement présents dans les services du MEDDTL même s'ils demeurent gérés par le ministère des Finances ; ils ont le même niveau de recrutement, le même type de formation, les mêmes origines historiques.

*17 500 ingénieurs à l'Etat :
10 000 d'entre eux vont
former un seul corps.
Selon quelle logique ?*

Nous ne pouvons pas admettre que la réflexion préalable n'ait pas inclus ces corps.

Le différentiel de régime indemnitaire (environ 1 500 € par mois entre les IEEAC et les ITPE ou IAE, et environ 1 000 € par mois entre les IIM et les ITPE ou les IAE) n'est qu'un faux prétexte

avancé par l'administration. Cela montre en tout cas que l'administration n'a absolument pas l'intention de revaloriser nos rémunérations dans le cadre de la fusion ! On aperçoit là les limites du beau discours porté au plus haut niveau (cf. discours du chef de l'Etat le 19 septembre 2007 à l'IRA de Nantes : « Je souhaite une fonction publique moins nombreuse, mieux payée, avec de meilleures perspectives de carrière »).

Consciente de la faiblesse de son argumentaire, l'administration répond désormais que ces corps seront fusionnés avec les quatre autres... plus tard ! Tout en se gardant d'annoncer un délai. La dénomination de « corps d'accueil » a même été employée ! Autant dire un corps

« fourre-tout »... Notre première réaction est évidemment totalement hostile à cette idée : mettre des années à reconstruire une culture commune et une identité, à rétablir une cohérence dans le fonctionnement du nouveau corps, et

tous les deux ou trois ans bouleverser à nouveau l'édifice ? Cette manière de faire semble être devenue une constante de management ministériel... Le mouvement pour le mouvement sans autre justification.

A ce jeu des fusions en cascade, l'administration a aussi évoqué, au détour d'un CTPM, que le corps des inspecteurs des affaires maritimes serait intégré à cette fusion. Il s'agirait là d'un faible effectif, mais l'impact serait tout de même fort ne serait-ce que parce que ce corps n'est pas un corps d'ingénieurs. Leur école ne délivre pas le titre d'ingénieurs, même si certains inspecteurs sont des ingénieurs ; les autres sont pour beaucoup des architectes navals ou des officiers de la marine marchande.

Au stade actuel, le plus important est d'obtenir de l'administration l'ouverture d'une vraie concertation sur le périmètre de la fusion et sur la logique de sa définition. Inscire la liste des quatre corps concernés dans le marbre

sans justification, c'est prendre le risque de fragiliser l'ensemble du projet.

Les spécificités des ITM sont criantes (des métiers très particuliers nécessitant des compétences très particulières à former et développer sur une carrière entière), alors quelle logique et quel objectif à les inclure dans la fusion ? Criante aussi la diversité des métiers des IAE. Si une partie de leurs métiers est très proche des métiers des ITPE, des ITGCE ou des ITM, notamment dans les conditions d'exercice, nous

découvrons que l'autre partie en est très éloignée (enseignement, ONF, services vétérinaires...). De surcroît, la proximité entre ITPE et IAE se trouve essentiellement dans les DDT(M) et repose donc sur la pérennité de ces directions départementales, dont chacun doute aujourd'hui. A l'inverse, les structures DREAL, régionales et par conséquent moins menacées à moyen terme, emploient assez peu d'IAE et rapprochent surtout les ITPE des IIM, pourtant exclus de la fusion ! Cette fusion a-t-elle vraiment un sens ?

Présentation des différents corps d'ingénieurs

Compte tenu des éléments précédents, cette présentation concernera l'ensemble des principaux corps d'ingénieurs exerçant au MEDDTL (partiellement ou non), sans se limiter au périmètre établi arbitrairement par l'administration, comprenant donc, par ordre alphabétique : les IAE, IEEAC, IIM, IPEF, ITGCE, ITM, ITPE. Ce panorama est incomplet voire approximatif. Nous travaillons collectivement à son amélioration, chaque lecteur est invité à apporter sa pierre à l'édifice !

1. Les métiers et positions

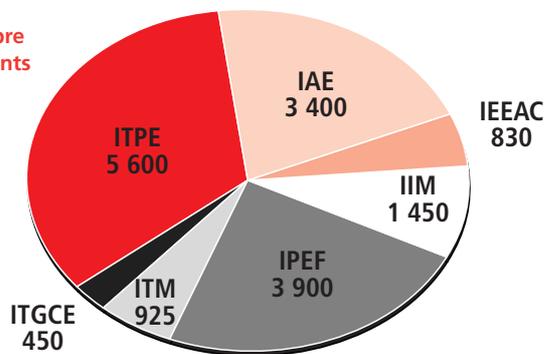
Les IAE exercent sur le champ de la mise en valeur agricole, forestière, halieutique et agro-industrielle, la gestion et la préservation des espaces, des ressources et des milieux naturels, l'aménagement, le développement et l'équipement des territoires, la protection contre les risques naturels, la qualité et la sécurité sanitaires.

Les IEEAC exercent dans le domaine de la navigation aérienne (45%) – recherche, encadrement, études – du contrôle et de la surveillance (20%) et de la formation à l'ENAC (8%). Ils disposent d'un emploi fonctionnel dédié.

Les IIM exercent principalement dans les domaines du développement industriel et du contrôle des installations classées. Ils sont positionnés pour 80% d'entre eux dans les services dépendant du MEDDTL (DREAL, administration centrale et ASN) et 20% dans les services du ministère des finances (DIRECCTE et administration centrale).

Les ITGCE exercent majoritairement au sein de l'établissement public IGN, sur des fonctions de production (bases de données), de formation (17%), de recherche (17%), et de valorisation à l'externe. Ils ont une forte

Nombre
d'agents



propension à l'essaiage hors IGN (24%), et intègrent ainsi les services du MEDDTL ou d'autres ministères, les collectivités territoriales, etc.

Les ITM exercent presque exclusivement au sein de l'établissement public Météo-France, sur des fonctions à dominante informatique (25%), de prévisionnistes (17%), d'encadrement ou de recherche. Un nombre important d'entre eux (majoritairement des prévisionnistes) exercent un service permanent (jour, nuit, week-end) d'où une forte pénibilité du travail. Cette pénibilité n'est quasiment pas reconnue aujourd'hui par l'établissement Météo-France. La fusion des corps ne risque pas de pousser les gestionnaires à une meilleure prise en compte de cette spécificité, diluée dans le nouveau corps.

*un service permanent
(jour, nuit, week-end)
d'où une forte pénibilité
du travail*

Les ITPE exercent principalement dans les domaines de l'aménagement du territoire, transport, bâtiment, génie civil, urbanisme, gestion des risques et environnement. A l'intérieur de ce cadre, leurs missions ont largement évolué. Peu à peu leur approche « ouvrage » s'est développée vers une approche plus globale du territoire. De la construction à l'aménagement, des infrastructures aux réseaux, du technique au socio-économique, de l'équipement au développement durable. Les ITPE ont une forte propension à l'essaiage (16%).

Paradoxalement, le trait d'union le plus fort entre les ITPE et les IAE tourne autour des métiers de l'ingénierie publique au sein des services déconcentrés, ces métiers qui faisaient aussi le trait d'union entre DDE et DDAF, mais dont les ministères ne veulent plus aujourd'hui !

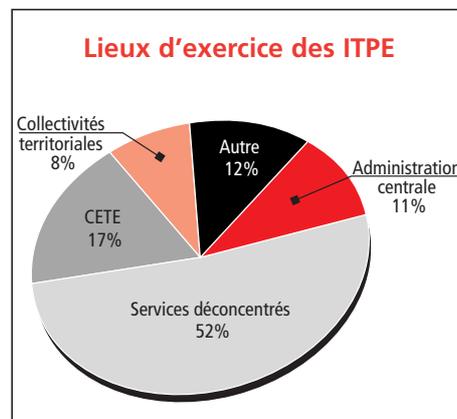
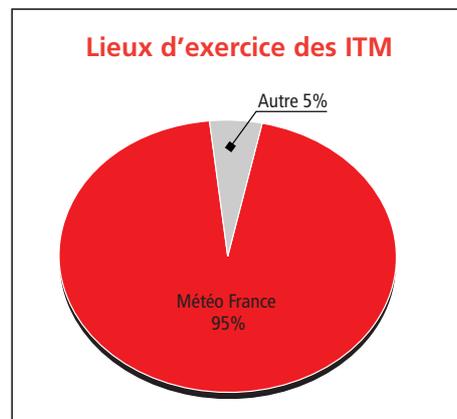
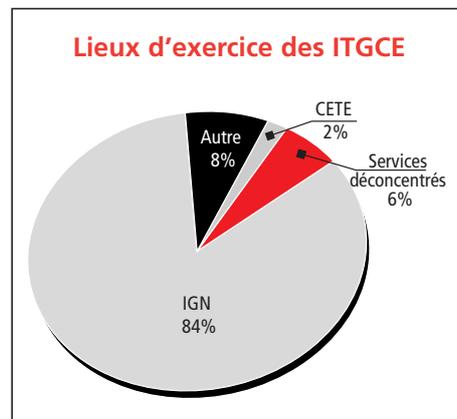
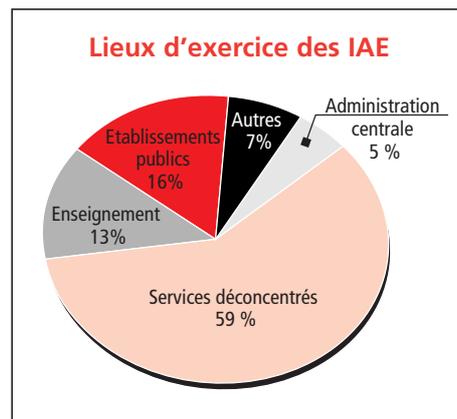
Les IPEF exercent dans des domaines couvrant le champ d'intervention des ingénieurs pré-cités. Leur statut du 10 septembre 2009 prévoit qu'ils participent à « l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques dans les domaines relatifs au climat, à la demande énergétique, à l'aménagement et au développement des territoires, au logement et à la ville, aux transports, à la mise en valeur agricole et forestière, à la gestion et la préservation des espaces et des ressources naturelles terrestres et maritimes, à l'alimentation et à l'agro-industrie ».

2. Le recrutement et la formation initiale

Le recrutement externe

Les dispositifs de recrutement externe sont très différents entre ces corps.

Certains – les ITM, ITGCE, ITPE, IEEAC – s'appuient sur une école de formation unique. Les élèves sont rémunérés dès la première année. Le volume de recrutement à l'ENTPE est de l'ordre de la centaine et il vient d'être pérennisé dans le nouveau contrat d'objectif de cette école pour les trois prochaines années. Le volume de recrutement à l'école nationale de la



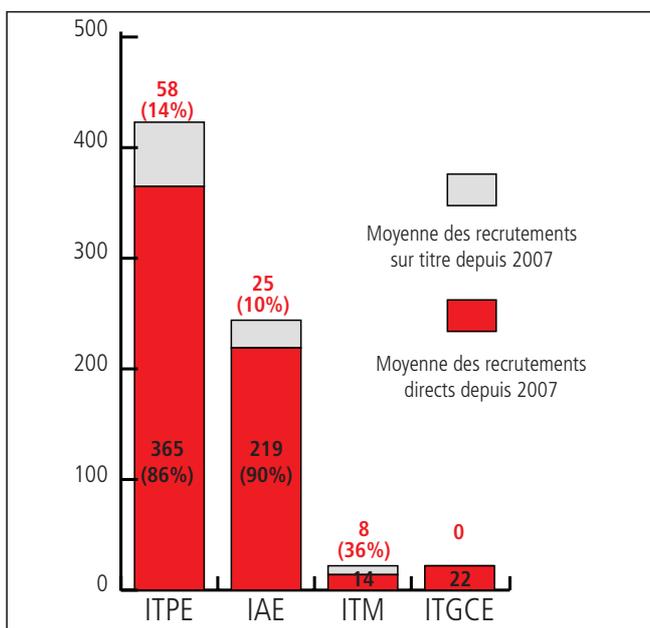
météorologie (ENM) ou à l'école nationale des sciences géographiques (ENSG) est très faible – trop faible au regard des besoins en ingénieurs. L'ENSG a déjà été contrainte de mettre en commun sa première année avec l'école des géomètres topographes (ESGT) du Mans (depuis, elle ne parvient plus à trouver suffisamment de candidats).

D'autres – les IAE, les IIM – recrutent à partir d'un panel de plusieurs écoles. Les IAE sont attachés à la diversité de leur formation initiale. Les écoles pouvant former des IAE sont principalement les ENITA, ainsi que l'ENGEES et l'ENGREF-AgroParistech. Les écoles de formation des IIM sont les écoles des mines de Nantes, Douai, Alès et Albi.

L'ensemble de ces écoles est habilité à délivrer le titre d'ingénieur par la Commission des titres d'ingénieurs, et forme également des ingénieurs non fonctionnaires.

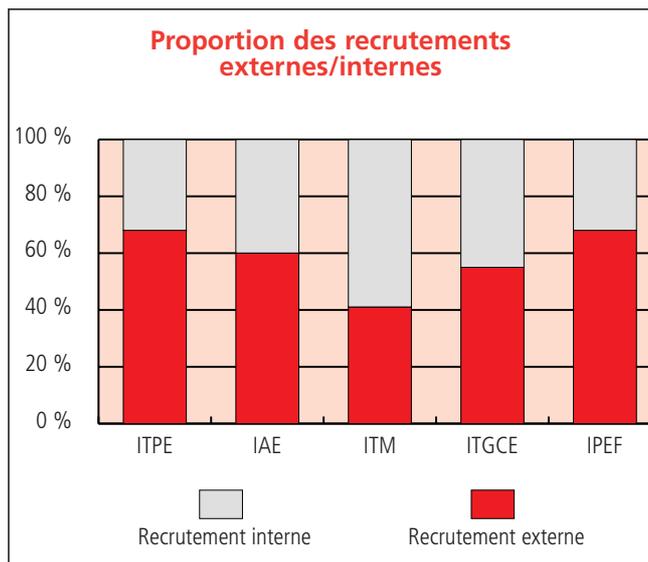
Enfin, il convient de noter que l'accès au concours externe de ces écoles est ouvert à des niveaux et des profils qui diffèrent.

Les recrutements externes en écoles d'ingénieurs peuvent aussi être complétés par des recrutements sur titre dont la proportion est très variable. Chez les ITM, où elle est importante, tous les recrutés sur titre suivent les deux dernières années de formation à l'école.



Le recrutement interne :

Les promotions internes (sur concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude) représentent dans chaque corps une part importante du recrutement.



3. Le statut

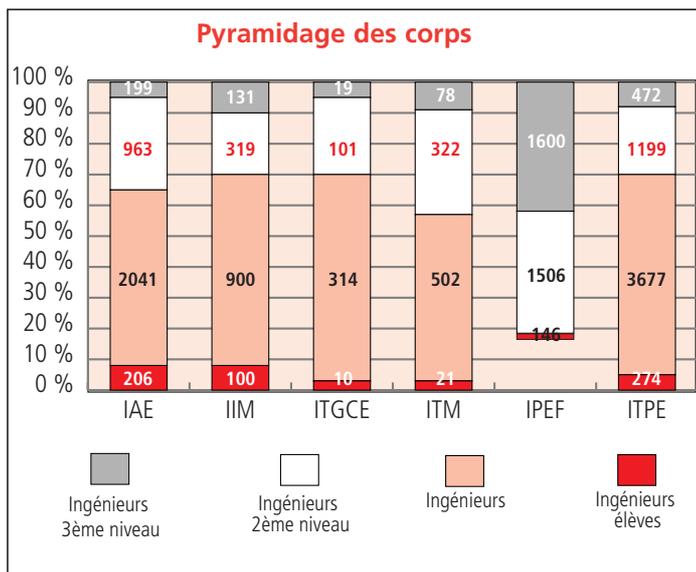
Pour les ITPE, IAE, IIM, ITM et ITGCE, leurs statuts sont à peu près similaires, historiquement ils ont toujours évolué en parallèle. Seul celui des IEEAC est plus intéressant (par exemple le deuxième niveau termine à 1015).

Chacun de ces corps se décompose en deux grades et dispose d'un emploi fonctionnel accessible à certaines fonctions. Le premier grade comporte 11 échelons et termine à l'indice brut 801, le deuxième grade comporte 8 échelons et termine à l'indice 966, l'emploi fonctionnel termine hors échelle A (HEA). Cet emploi fonctionnel est soit dédié au corps (ITPE, ITGCE et ITM) soit ouvert à d'autres corps (IAE et IIM). L'emploi fonctionnel des ITPE et des ITM est découpé en deux classes, la première terminant à 1015, la seconde terminant – de façon linéaire – à HEA. Les autres emplois fonctionnels ont une seule classe terminant à HEA mais l'accès à ce dernier échelon est restreint.

Les différents emplois fonctionnels se dénomment :

- ingénieur en chef des TPE du second groupe et ingénieur en chef des TPE du premier groupe,
- chef de mission pour les IAE et les IIM,
- chef d'unité opérationnelle pour les ITGCE,
- chef d'unité technique pour les ITM.

Le statut des IPEF se décompose en trois grades. Le premier comporte 10 échelons et termine à l'indice brut 901, le deuxième comporte 7 échelons et termine hors échelle B (HEB), le troisième comporte deux classes terminant HED et HEE.



Depuis longtemps, les différents corps d'ingénieurs revendiquent – parfois d'une même voix – la transformation de l'emploi fonctionnel en grade. De fait, cet emploi fonctionnel est déjà aujourd'hui géré comme un grade ; par contre il est précaire, tant pour l'individu qui peut le perdre s'il quitte ses fonctions, que pour le corps dans son ensemble puisque la liste des fonctions éligibles est fixée par un simple arrêté ministériel qui peut être remis en cause à tout moment par chaque ministère d'emploi.

4. La gestion

Les modalités de gestion des corps d'ingénieurs diffèrent par beaucoup de points. La gestion des ITPE repose fortement sur le principe d'équité de traitement (une charte de gestion a été établie par l'administration après concertation avec les représentants du personnel, elle est révisée et adaptée régulièrement). La gestion des IAE ou des IIM s'appuie beaucoup sur l'avis des ingénieurs généraux qui ont un pouvoir discrétionnaire sur la promotion en examinant la richesse du parcours individuel.

La culture de la mobilité est très forte chez les ITPE, les IAE et les IIM. Les ITM ont une mobilité moindre compte tenu de leurs profils très spécialisés et de la taille de l'établissement.

Les ITPE, les IAE et les IIM ont la particularité de bénéficier d'un dispositif de promotion de fin de carrière, qui concerne les agents à quelques années de leur retraite. La durée normale est de 3 à 4 ans ; spécifiquement pour les ITPE la promotion est accordée à tous sur simple candidature, et la durée passe à 6 ans en 2011. La durée longue est de 6 à 8 ans ; elle est portée à 9 ans en 2011 pour les ITPE.

Le statut du futur corps fusionné

Dans le projet de fusion, la seule information concrète que nous ayons, en plus du périmètre choisi, est celle du statut proposé pour le futur corps. En effet, suite à la mobilisation des ITPE de 2010 et à plusieurs interpellations du SNAIE-FO auprès du MAAPRAT, le MEDDTL et le MAAPRAT ont décidé de porter une réforme revalorisant le statut des ITPE et des IAE (accélération de carrière au premier niveau avec un échelon supplémentaire, et création de ce fameux troisième grade en remplacement de l'emploi fonctionnel). Cette réforme a été soumise à un arbitrage interministériel, qui s'est avéré balayer presque totalement les propositions de notre ministère :

- aucune revalorisation du premier grade si ce n'est 25 points d'indice supplémentaires pour le premier échelon (soit 115 €/mois pendant un an),
- création d'un grade soumis à un accès fonctionnel (GRAF),
- réforme conditionnée à la fusion des corps d'ingénieurs.

Ainsi, une forte régression par rapport au projet du MEDDTL et du MAAPRAT, mais ce n'est encore rien devant ce que trame vraiment la Fonction publique. Les discussions en cours envisagent de :

- rendre ce grade accessible à beaucoup moins de personnes que ne l'était notre emploi fonctionnel,
- définir un déroulement indiciaire beaucoup moins favorable que celui de notre actuel emploi fonctionnel,
- rendre l'accès au grade plus difficile (au moins dix ans à passer au deuxième niveau, contre cinq ans aujourd'hui !)

Pour faire passer la pilule, la Fonction publique envisagerait de conserver l'actuel emploi fonctionnel en plus du nouveau grade... Nous ne sommes pas dupes, les deux dispositifs ne peuvent pas cohabiter durablement. Les deux directeurs du cabinet MEDDTL et MAAPRAT viennent de saisir la fonction publique pour obtenir des garanties plus favorables sur ce grade... mais quel espoir mettre dans ces doléances alors que toutes les précédentes ont été rejetées à 100%.

Au final, un statut qui risque fortement de présenter une régression par rapport à la situation actuelle, et un nouveau signe de l'ambition que l'administration met dans ce projet de fusion.

Notons qu'historiquement les corps d'ingénieurs ont été à la pointe des revalorisations, suivis ensuite par les corps administratifs. Ici, ces derniers servent de référence pour aligner le futur corps technique.

Rappelons que le protocole Durafour s'engageait sur la revalorisation des catégories A dans un objectif de "recoller" aux catégories A+ : le bilan vingt ans après est que l'écart s'est sérieusement creusé.

A titre d'illustration, alors qu'on nous promet ce statut régressif, la fusion des IPEF s'est accompagnée d'un statut meilleur que chacun des deux statuts d'origine (indice terminal hors échelle E) ! La fusion précédente, en 2002, entre ingénieurs des ponts et chaussées et ingénieurs de Météo-France, l'IGN et la DGAC, leur avait déjà offert un bond du hors échelle B au hors échelle D...

5. Les rémunérations

Les grilles indiciaires des corps des ITPE, IAE, IIM, ITM et ITGCE étant similaires, la différence de rémunération porte sur le régime indemnitaire. Chaque corps est doté de primes spécifiques qui sont modulées selon des règles propres. Un coefficient d'évaluation individuelle intervient toujours (la modulation étant beaucoup plus faible chez les ITM). Les primes des IAE ou des IIM sont modulées en fonction de l'échelon quand celles des ITPE ne comportent que deux paliers par grade, et celles des ITM un seul taux par grade. Les primes des ITGCE sont modulées selon une note de fonction relative au poste occupé et une cotation individuelle. Seul le corps des ITPE présente une modulation géographique sur tout le territoire ; les ITM du premier grade ont une petite modulation pour quelques zones dites « défavorisées » (grand quart Nord-Est et Corse) ; les IIM ont une spécificité Île-de-France.

Dans la vidéo de l'administration, la DRH du MEDDTL indique qu'en général les fusions se font avec un alignement vers le haut des régimes indemnitaires. Ne

soyons pas dupes ! Pour ce qui est des 5 600 ITPE, ils n'ont rien à gagner puisqu'ils ont déjà le régime indemnitaire équivalent ou plus favorable (le tableau ci-joint ne prend pas en compte les augmentations promises en 2011). La plus grosse différence entre IAE et ITPE se situe sur le régime indemnitaire de l'emploi fonctionnel amené à disparaître...

Par contre, le différentiel avec les autres corps d'ingénieurs du ministère est lui très impressionnant, que ce soit avec les IIM, les IEEAC ou les IPEF. Cette inégalité de traitement est inacceptable, d'autant que la comparaison peut se faire à poste égal. En particulier, les ITPE et les IIM font jeu égal dans les DREAL, les ITPE et les IEEAC à la direction générale de l'aviation civile (DGAC), les IAE et les IPEF sur de nombreux postes du MAAPRAT, les ITM et les IPEF sur de nombreux postes de Météo-France, les ITGCE et les IPEF sur de nombreux postes de l'IGN, etc.

La fusion des corps doit être l'occasion d'aligner par le haut tous les régimes indemnitaires des corps équivalents travaillant au MEDDTL ou au MAAPRAT !

Cette inégalité de traitement est inacceptable, d'autant que la comparaison peut se faire à poste égal

Tableau indicatif des régimes indemnitaires

(il s'agit de moyennes, soumises à des variations parfois fortes selon l'ancienneté, le lieu d'exercice et l'évaluation individuelle)

Type de primes	Premier grade	Deuxième grade	Troisième niveau
IAE Prime de service et de rendement + prime spéciale	IAE : 1850 + 11350 = 13 200 €	IDAE : 3000 + 16050 = 19 500 €	CM : 3400 + 17100 = 20 500 €
IEEAC Prime d'activité (40% indiciaire, plafonnée à 12000 €) + complément fonctionnel + indemnité spéciale + prime de technicité + 75 points NBI après 35 ans	IEEAC (ex. au 7ème échelon) : 9850 + 1750 + 11200 + 5650 + 3500 = 31 950 €	IPEEAC (ex. au 4ème échelon) : 11400 + 3600 + 11200 + 6800 + 3500 = 36 500 €	CSTAC (ex. au 4ème échelon) : 12000 + 4450 + 11200 + 6800 + 3500 = 37 950 €
IIM Prime de rendement + allocation complémentaire de fonction (ACF)	IIM : 6600 + 15000 = 21 600 € (28100 € en Ile-de-France)	IDIM : 7800 + 20900 = 28 700 € (37100 € en Ile-de-France)	CM : 9600 + 23200 = 32 800 € (41850 € en Ile-de-France)
IPEF Nouvelle indemnité de performance et de fonctions : part fonction et part résultats modulées de 0 à 6	33 600 € au coeff 4 42 000 € au coeff 5 ...	39 200 € au coeff 4 49 000 € au coeff 5 ...	44 800 € au coeff 4 56 000 € au coeff 5 ...
ITGCE Prime de rendement + indemnité spéciale part mérite et part fonction	ITGCE : 2000 + 3550 + 7050 = 12 600 €	IDTGCE : 2950 + 5200 + 8900 = 17 050 €	CUO : 4250 + 5200 + 9700 = 19 150 € (+ bonif fonctionnelle jusqu'à 2100 €)
ITM Indemnité de technicité et de sécurité (existe aussi un complément géographique au 1 ^{er} grade, défini selon le taux de vacance, jusqu'à +6%)	ITM : 11 280 €	IDT : 14 020 €	CUT : 15 080 €
ITPE Indemnité spécifique de service (ISS) + prime de service et de rendement	ITPE : 10900 + 2150 = 13 050 €	IDTPE : 3250 + 18250 = 21 500 €	ICTPE : 5550 + 24350 = 29 900 € (+40 points NBI)

	IAE	IEEAC	IIM	IPEF	ITGCE	ITM	ITPE
Nombre d'agents	3400	830	1450	3900	450	925	5600
Formation initiale	5 ENITA ENGES ENGRF Nancy	ENAC	4 Ecoles des Mines	ENPC et ENGRF	ENSG	ENM	ENTPE
Recrutement externe	67 par an en baisse		100 par an ? en hausse		12 par an en baisse	4 par an stable	120 par an stable
Recrutement total (concours externe, interne, examen professionnel, sur titre...)	160 par an stable				10 par an en baisse	15 par an en baisse	215 par an stable
Essaimage	500 hors Etat	100 hors aviation civile		750 hors Etat	100 hors IGN	60 hors Météo-France	950 hors Etat
Pyramidage (à l'Etat)	IAE : 70% IDAE : 26% CM : 4%		IIM : 69% IDIM : 22% CM : 9%	IPEF : 42% ICPEF : 41% IGPEF : 17%	ITGCE : 73% IDTGC : 23% CUO : 4%	ITM : 56% IDT : 35% CUT : 9%	ITPE : 69% IDTPE : 21% ICTPE : 10%
Nombre de postes de 3^e niveau	200				19 (à l'IGN)	78 (à Météo-France)	480
Mobilité	2 CAP Avis des IGIR prédominant	2 CAP au moins	3 CAP Avis des IGAP prédominant	3 CAP		2 CAP Règlement de mutation avec points	3 CAP Avis des chefs de service prédominants
Taux de féminisation	32%	19%	19%	22%	21% (à l'IGN)	28%	22%
Promotion (taux pro/ pro actuel)	12%	14%	16%	25%	11%	12%	10% (14-13-12% prévu sur 2011-2013)

Questions sans réponse de l'administration

- ▶ **Quels besoins** justifient la fusion ?
- En quoi nos missions de **service public** seront-elles améliorées par la fusion ?
- ▶ **Qu'est-ce qui justifie le périmètre** du projet actuel ?
- Pourquoi la réflexion n'intégrerait-elle pas les ingénieurs de l'industrie ou de l'aviation civile ?
- ▶ Quel est le **gain** à attendre pour chaque individu et pour chaque corps ?
- ▶ Le futur corps sera-t-il défini comme un corps de catégorie A/A+ ?
- **L'accès au troisième niveau** sera-t-il élargi ou rétréci ?
- Quel est l'avenir de nos **écoles** ?
- ▶ Le volume et la typologie du **recrutement** seront-ils préservés ?
- Quelle sera la **culture commune** du futur corps ?
- ▶ Comment seront préservées les spécificités et la technicité dans le futur corps de 10 000 ingénieurs ?
- Quel intérêt d'harmoniser les règles de gestion ?
- ▶ Quel est le niveau de **rémunérations** du futur corps ?

Les conditions de base d'une fusion Les incontournables de Force Ouvrière

- Le projet de fusion doit être justifié par l'administration **avant toute mise en route du projet**.
- **Une concertation** doit être menée avec les représentants du personnel, dès le démarrage et tout au long du processus. *Leurs propositions comme celles de l'administration doivent toutes ouvrir débat.*
- Le projet de fusion doit être motivé par **une ambition** – et non un souci de gestion – à laquelle les ingénieurs pourraient adhérer.
- **Le périmètre de la fusion doit être retravaillé** pour donner une pertinence et une cohérence au projet.
- **Les compétences et les métiers du futur corps doivent être définis** via une note d'orientation, produite avant tout projet de texte statutaire.
- **Le futur corps doit accéder à l'encadrement supérieur** technique et être reconnu en tant que tel.
- Le statut du futur corps doit comporter **trois niveaux de grade et terminer hors échelle B**. Le flux d'accès au troisième niveau doit être amélioré.
- **Le futur corps doit rester un corps d'ingénieurs à vocation scientifique et technique**, et le haut niveau d'expertise doit être impérativement préservé.
- **Le niveau de recrutement** doit être conservé et le diplôme d'ingénieur est une condition sine qua non. **Le volume de recrutement** doit être établi à hauteur des besoins identifiés et être au moins égal à la somme des recrutements actuels. La part du **recrutement interne** doit être conservée au niveau actuel.
- **Les conditions doivent être réunies pour créer l'identité et l'unité** du nouveau corps.
- **Les règles de gestion** du futur corps doivent reconnaître et prendre en compte les spécificités de l'ensemble des profils ; une charte de gestion doit être établie et partagée avant la fusion.
- **Le futur corps doit être géré par une CAP nationale**, qui doit garantir à la fois la cohérence du nouveau corps et le respect des spécificités.
- **La promotion au grade supérieur** dans le futur corps doit être au minimum alignée sur le dispositif le plus favorable des corps actuels (*pas seulement de façon transitoire*).
- **Les rémunérations** du futur corps doivent être établies sur le principe d'une hausse générale des rémunérations (*à l'instar de la création du corps des IPEF*).
- **Chaque ingénieur doit connaître un gain avec la fusion : prime, indice, promotion, conditions de travail.**

En savoir plus :

- Le rapport du CGEDD et du CGAER de mars 2011 sur la place des quatre corps d'ingénieurs dans les services de l'Etat
- Le diaporama de la Fonction publique sur les fusions de corps du 10 janvier 2011
- Réunion du 27 janvier 2011 : la déclaration préalable FO et le communiqué intersyndical FO/CGT/CGC/FSU/UNSA/Solidaires de sortie de réunion
- Droit de réponse à la vidéo de l'administration : la lettre intersyndicale à la ministre de l'écologie et la vidéo du SNITPECT-FO
- Le diaporama du MEDDTL et du MAAPRAT diffusé devant les DDT le 23 mars 2011
- Le communiqué intersyndical d'appel à la mobilisation du 1^{er} avril 2011

sur www.snitpect.fr/-Fusion (rubrique « Les Dossiers » puis « Fusion »)
sur www.sniae.fr
sur www.fo-meteo.fr



SNIAE-FO sniae@agriculture.gouv.fr
www.sniae.com 78, rue de Varenne,
75349 Paris 07 SP Tél. : 01 49 55 52 84



FO-IGN syndicat.fo.ign@gmail.com
FEETS 46, rue des Petites Ecuries, 75010 Paris



SNITM-FO
fo@meteo.fr www.fo-meteo.fr
42 av. G. Coriolis 31057 TOULOUSE Cedex 1



SNITPECT-FO 11, rue Meslay 75003 PARIS
Tél. 01 42 72 45 24
snitpect@snitpect.fr www.snitpect.fr