

## De la mobilité en général, et de celle des ITPE en particulier...

**E**sopo disait que la langue était la meilleure et la pire des choses. Il semble que cet adage puisse aussi s'appliquer à la mobilité des personnels au sein du MEDDTL, et cela qu'on se place du point de vue de l'agent comme de celui de l'employeur.

**Pour l'employeur**, lorsqu'il est chef de service, bien souvent, le départ d'un agent est **une perte** : perte d'un investissement initial en formation et adaptation au poste, perte d'une connaissance fine des partenaires locaux et des affaires en cours (avec, souvent, une histoire non écrite aussi déterminante dans le succès final d'une opération que tout le contenu des dossiers, aussi bien tenus soient-ils), perte d'une relation de confiance qui a mis un peu de temps à s'établir et très souvent, perte d'une ressource qui mettra du temps à être remplacée faute de mécanismes de gestion permettant une réelle anticipation sur le recrutement pour éviter une plus ou moins longue vacance du poste.

Mais pour l'employeur, toujours chef de service, un départ (suivi d'une arrivée) est aussi l'occasion parfois (souvent ?) d'une **redynamisation du quotidien** d'une fonction où l'habitude avait pu s'installer, voire de décriper des relations humaines usées par le temps ou de réorganiser un service orienté par la personnalité et les compétences de son titulaire et qui peut se transformer plus facilement au moment d'un remplacement.

**Pour l'employeur Ministère**, la mobilité est **une lourde charge de gestion**, mécanique d'abord (établissement des listes, organisation des CAP, établissement des arrêtés individuels, prise en charge des frais de déménagement, etc...), intellectuelle ensuite, si l'on en croit tout ce qui a été dit et écrit sur le thème de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

C'est bien sûr **la gestion de la frustration** des chefs de service qui voient partir leurs forces vives, de ceux qui ne voient pas arriver le sang neuf attendu, et des agents insatisfaits du traitement qui leur est réservé, pas toujours en adéquation avec leurs aspirations et leurs contraintes, et souvent fondé sur des règles et une jurisprudence que l'épreuve des faits tord dans tous les sens et rend donc peu lisible.

Pour le Ministère toujours, la mobilité est un moyen de **répondre à une variété extraordinairement large de besoins** inégalement répartis sur l'ensemble du territoire français (et cela jusqu'à Saint Pierre et Miquelon).

Plus important, c'est un moyen de **construire la part de compétences fondée sur la diversité des expériences** professionnelles qui permet à l'encadrement, progressivement, d'assumer le pilotage de projets de plus en plus complexes en intégrant non seulement les paramètres « techniques » évidemment liés au projet concerné, mais aussi l'intégration de ce projet dans son environnement économique, social, territorial, humain et pluri-disciplinaire avec toujours plus de pertinence.

Ajoutons que la mobilité est aussi un moyen de renouveler le tissu des relations professionnelles, ce qui est sain.

**Pour l'agent maintenant**, la mobilité, lorsqu'elle est imposée, à l'occasion d'une restructuration de service, est **une contrainte** dont l'acceptabilité dépend beaucoup de la situation familiale et patrimoniale de l'agent. Un agent sans attaches familiale, sans bien immobilier, peut saisir des opportunités dans un champ très large et faire de cette contrainte une chance de croiser des aspirations personnelles et professionnelles. Un agent dont le conjoint travaille dans un secteur où les repositionnements sont difficiles, ou propriétaire d'un bien immobilier pas forcément facile à revendre, va subir cette obligation avec réticence. Et que dire lorsque la situation de l'agent le confronte à des problèmes personnels graves, comme la maladie de son conjoint ou d'un de ses enfants.

Les « compensations » financières prévues par l'administration sont sans commune mesure avec les pertes que peuvent représenter la perte d'emploi du conjoint, la moins-value sur la vente d'un bien immobilier dans des conditions d'urgence, les frais de trajet ou de double résidence en cas de célibat géographique, etc.

Pour l'agent, la mobilité est heureusement le plus souvent choisie, une grande majorité des « PM104 » étant à son initiative. La diversité des champs d'action, des fonctions, des structures, des régions d'accueil, dans une gestion nationale respectueuse et transparente, **rend nos carrières particulièrement riches et intéressantes.**

Un véritable progrès intellectuel par la confrontation à des expériences variées nous est ainsi offert. Autant d'occasions aussi d'expérimenter nos talents et de découvrir ce qui nous convient le mieux, d'adapter aussi nos postes à l'évolution de nos compétences, de nos capacités

et parfois de nos contraintes personnelles.

*Occasion sans équivalent de titiller nos neurones, la mobilité est alors la meilleure des choses.*

\*\*\*

**Historiquement**, jusque vers la fin des années 1990, la promotion au divisionnariat s'accompagnait d'une obligation de mobilité, quasiment toujours géographique, au minimum par changement de service dans les régions où de larges opportunités étaient offertes.

**L'administration et le corps des ITPE s'accordaient pour y trouver un intérêt commun** : le corps des ITPE y voyait l'occasion de développer le progrès des compétences de ses membres et donc la réputation d'excellence du corps tout entier, l'administration l'occasion de se donner les moyens de répondre à son ambition de construire et développer un GRAND MINISTERE TECHNIQUE.

La même exigence était attendue des Attachés Administratifs fortement impliqués dans certaines politiques importantes du ministère (AUH pour simplifier).

Présenté comme une règle quasi intangible, cette contrainte accompagnée des avantages liés à la promotion, était **socialement acceptable, perçue comme équitable et collectivement admise** même si au cas par cas, elle était lourde à porter pour certains individus.

**Las, force est de constater que depuis la fin des années 1990, cette ambition n'est plus portée dans notre ministère.** Les dernières années de « l'Équipement » n'ont été qu'une lente agonie, les ministres regardant bien ailleurs que dans leurs propres services pour porter leur politique, politique d'ailleurs de plus en plus évanescente. La fusion avec l'environnement aurait pu être l'occasion de (re-)mobiliser d'extraordinaires forces

vives pour donner à l'État les moyens de traduire sur le terrain les discours du Grenelle que l'on voit aujourd'hui s'étioler les uns après les autres.

Comment s'étonner alors de l'évolution de la position de l'administration sur ce sujet : passant d'un service porteur d'une grande ambition à un service devenu uniquement gestionnaire de « ressources humaines et des stylos à bille » et des « trous dans les services », la mobilité n'a plus **lieu d'être que si elle règle à court terme un problème d'effectif** chez un chef de service influent.

Il semblerait toutefois qu'il y ait des trous de seconde classe et des trous de première classe et que le poinçonneur des lilas de service décide « dans sa grande sagesse » qui peut rester sur place et qui doit bouger, dans une opacité qui lui évite d'avoir à rendre compte aux représentants du personnel, les CAP se tenant par corps, rendant toute comparaison de traitement assez difficile.

La position du SNITPECT-FO (et du SNITPE-FO avant qu'il ne soit CT) n'a jamais été de prôner une mobilité géographique, ni

en début de carrière pour tenter d'obtenir une promotion, ni lors de la concrétisation de cette promotion.

Notre discours a toujours été de **promouvoir la construction d'une carrière solide et cohérente** par une certaine diversité d'expériences professionnelles. Certes, pour saisir les opportunités les plus favorables, des mobilités géographiques étaient souvent nécessaires, mais les contre-exemples sont bien moins rares que ce que la mythologie du corps raconte.

Reste qu'aujourd'hui, dans un monde où la promotion au deuxième niveau de grade des corps et cadres d'emploi des ingénieurs est devenue souvent « banale », en particulier dans d'autres ministères où dans certaines collectivités, et où la loi mobilité conduit à des automatismes sans possibilité de vérification d'une quelconque équivalence des exigences, **l'administration enterrée de fait un schéma qui pourtant reste, nous en sommes profondément convaincus, le plus profitable** tant au service public qu'à la compétence collective du corps et donc au positionnement de ses membres.

**Quand l'administration transforme la gestion des emplois et des compétences en gestion des trous dans l'organigramme,**

***les ingénieurs des TPE doivent reconsidérer la manière dont ils appréhendent la mobilité dans la construction de leur parcours...***

Le dossier à paraître :

- De la **M**obilité en général, et de celle des ITPE en particulier...
- Où on **O** parle de discrimination !
- La mo**B**ilité en question
- Il a fui, **I**l a tout compris...
- L**es freins financiers, ou Arpagon au ministère !
- Où l'on parle de la LOLF, faux b**I**lans et vrais freins à la mobilité !
- La fusion, la vraie fausse solu**T**ion
- Les r**E**vendications du SNITPECT-FO