

# Rapport d'activité 2011

par **Thierry Latger, secrétaire général**

*L'année 2010 fut une année où notre syndicat entra en résistance, contre une mise en cause générale de nos missions, de nos cadres de travail, de notre gestion et de nos modes d'expression, contre une position de l'administration entendant enfermer le corps des ITPE dans un cadre d'exécution, lui ôtant tout avenir et toute possibilité d'agir sur les missions pour lesquelles il a été conçu.. Et quelle résistance ! Invasion de la CAP, manifestation historique, interpellations ministérielles ...*

*L'année 2011 a débuté le 1er décembre 2010. En effet, ce jour là, nous avons obtenu de l'administration des engagements en conclusion des actions menées en 2010. La grosse colère des ITPE fut nécessaire pour en arriver là. L'action syndicale, mobilisatrice, puissante et unie a montré que l'action solidaire produit des résultats concrets.*

*Ces engagements de l'administration ont en partie structuré le déroulement de l'année 2011, qui s'est présenté comme un combat permanent pour obtenir leur concrétisation, mais aussi pour lutter contre les projets de mise en oeuvre de la RGPP de réorganisations, de déstructuration de nos modes de gestion.*

*Alors que l'année 2011 se termine, L'année 2012 s'annonce déjà comme décisive. L'administration semble en effet avoir fixé la date de péremption du corps des ITPE au 31 décembre 2012. Si elle atteint ses objectifs, qu'advient-il ensuite des ITPE ? Quel avenir, pour quelles missions, quel positionnement, quelle gestion ? L'Etat a-t-il une vraie ambition pour porter ses politiques liées au développement et à l'aménagement durables du pays ? y a-t-il d'autres réponses possibles que la disparition d'un corps ? Autant de questions qui demanderont des réponses claires, argumentées, intégrées dans une vision collective de l'intérêt général. Autant de questions qui nécessiteront l'engagement fort et uni des ITPE autour de leur syndicat pour faire émerger les réponses pertinentes.*

*Aussi, en prévision d'une année 2012 qui s'annonce extrêmement dense, le rapport d'activité sera présenté en deux parties : le présent bilan d'activité 2011 structuré en fonction des objectifs fixés par le congrès de décembre 2010 (accessible sur le site internet du SNITPECT-FO et envoyé par courrier électronique aux adhérents), et un rapport d'orientation qui sera publié dans la tribune d'avant congrès et dont l'objectif est de proposer un projet structurant pour les ITPE.*

*Le bilan d'activité, présenté ici, se décompose en quatre parties : la gestion du corps et son statut, les missions et les services, la stratégie et la tactique, l'activité syndicale.*

## 1 – GESTION / STATUT

### 1A – OBTENIR UNE JUSTE REFORME STATUTAIRE / LA FUSION

L'année 2010 s'était révélée décevante au niveau statutaire, alors même que ce thème était fortement porté dans nos revendications.

#### **Les conséquences de la Réunion Inter-Ministérielle d'octobre**

Le 12 octobre 2010, une réunion interministérielle, que nous avons réclamée, a bien eu lieu. Mais notre administration l'a si bien préparée qu'elle n'a rien obtenu de ce qu'elle nous avait assuré avoir

porté, à savoir un nouveau statut pour les ITPE, comportant des améliorations à tous les niveaux de grades ainsi qu'un 3ème grade remplaçant les emplois fonctionnels. Au lieu de cela, elle est revenue avec l'assurance qu'il n'y aurait pas de nouveau statut des ITPE avant la fusion, qu'il n'y aurait pas d'amélioration indiciaire à part une aumône en pied de premier grade (30 points d'indice, compensés par un allongement de la durée des échelons ..), absolument rien pour le 2ème niveau et un grade à accès fonctionnel (GRAF), véritable ovni administratif ne répondant en rien à nos revendications, pour le 3ème niveau. Ce fut donc le vrai départ du projet fusion, que nous n'avions pas demandé, et que notre administration a tenté d'imposer au rouleau compresseur en 2011.

Cette capacité à perdre les arbitrages interministériels, inhérente à l'ancien cabinet, est étonnante. On pouvait dès lors douter de la réelle volonté de répondre aux revendications des ITPE.

Pour rattraper ce ratage, il ne restait que la discussion sur la gestion, sur laquelle nous avons pesé et qui a abouti à la décision du 1 décembre 2010.

## **Le GRAF n'est pas le GRAAL !**

Si l'analyse du résultat pour les 1er et 2ème niveaux est hélas très simple – un scandaleux vide sidéral – nous nous attarderons sur le cas du Graf.

Le Graf est donc apparu le 12 octobre dans notre paysage ministériel. Quel est donc ce fameux grade promis par la fonction publique et annoncé comme une récompense pour les corps de « A type » et comme une réponse à nos revendications ? Il s'agit d'un grade qu'on n'obtient qu'après avoir tenu un emploi fonctionnel ou « important » pendant au moins 8 ans (voire 10), dimensionné à 10 % du grade de divisionnaire, et déroulant des échelons jusqu'à l'indice 1015. Un échelon spécial HEA est rajouté mais contingenté à 10 % du Grade. Le régime indemnitaire n'est pas précisé.

Pour un agent « A type », le système peut s'avérer intéressant. Qu'en est-il pour un ITPE ? Celui-ci peut prétendre à l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef seulement 5 ans après avoir été promu divisionnaire (statutairement, seuls 2 ans suffisent). Le nombre d'ingénieurs en chefs représentent 10 % du corps, et l'emploi fonctionnel du premier groupe déroule les échelons jusqu'à HEA sans le contingenter. Les ingénieurs en chef bénéficient d'une NBI de 40 points qui de fait les amène à l'équivalent de HEB 2ème chevron.

Ainsi, les ITPE ont tout à y perdre : délais d'attente doublés, nombre de postes diminués de plus de 500 à moins de 100, suppression de la NBI et contingentement de l'échelon HEA.

Pour rattraper ce ratage monumental, notre administration tente de nous convaincre que ce Graf coexistera avec nos deux emplois fonctionnels ! Qui pourra-t-il intéresser ? Les ingénieurs en chef accepteront-ils d'être moins bien payés ? Acceptera-t-on de voir des ingénieurs écartés, par le simple jeu de la concurrence, des emplois fonctionnels, accéder à un grade alors que les ingénieurs sur emplois fonctionnels n'y auraient pas droit ? Le GRAF tel qu'il est proposé n'est ni acceptable ni compréhensible. Il n'a pas été conçu pour répondre aux spécificités du corps des ITPE.

## **Le corps A-A+ : un concept trop innovant pour une fonction publique courtelinesque ?**

Nombre d'ingénieurs des TPE exercent des missions d'encadrement supérieur grâce à une excellente formation dispensée par une école de haut niveau (l'ENTPE) et à une gestion de parcours exigeante obtenue de haute lutte par les représentants du corps à la CAP. Ces éléments ont rendu notre corps spécifique dans le PAC (Paysage Administratif Courant) qui brasse les fonctionnaires de catégorie A par centaines de milliers. De fait, il est considéré – et positionné – par les employeurs (élus et différents responsables hiérarchiques de l'État) comme un corps de A-A+, c'est à dire qui débute en catégorie A (1er niveau de fonction de cadre) et qui se poursuit en catégorie A+ (2ème et 3ème niveau de fonction de cadre).

Ce positionnement se traduit par des parcours individuels riches et dynamiques, très appréciés des employeurs publics. Le profil des ITPE est en phase avec les défis de l'administration moderne dans les trois fonctions publiques, tant au niveau central qu'au niveau local, sur les thèmes du management, de la technique, du développement durable ou encore de la recherche.

Mais cette catégorie hybride n'est pas reconnue par une DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) aux approches simplistes et rétrogrades. Elle tente d'étouffer notre corps dans un carcan correspondant à ses grilles surannées de modèle « A type », (recrutement essentiellement au niveau licence) qui réserve à notre corps un avenir restreint et inacceptable. La preuve en est la réponse sidérante faite aux multiples questions parlementaires sur le sujet – sous le timbre de l'ancien ministre de la fonction publique G.Tron -, qui affirme sans rire que les ITPE ne peuvent prétendre à un haut niveau de responsabilités, car c'est le corps des IPEF qui est amené naturellement à les exercer. C'est oublier les presque 600 ITPE en poste à hautes responsabilités, dont nombre d'entre eux encadrent déjà des IPEF ou des ICPEF .. ce qui, vu de la DGAFP, constitue une incongruité qu'il faut très rapidement corriger. A-t-on vu, dans une préfecture, un attaché principal ou un conseiller administratif encadrer des membres du corps préfectoral ? Bien sûr que non. Le titre prime toujours les compétences. Pourtant, n'était-ce pas notre président de la République qui voulait remplacer « la République des connivences

par celle des compétences » ? .

Quant aux possibilités de débouché dans le corps des IPEF comme réponse à l'ambition affichée des ITPE d'occuper des postes à responsabilité citée dans le courrier, elles relèvent du mythe ; au rythme actuel, il faudrait une trentaine d'années rien que pour régulariser les ITPE déjà sur des postes au moins équivalents au niveau IPEF ... cette proposition n'est évidemment pas réaliste et n'a pour objectif que de jeter en pâture aux élus un semblant de solution pour leur donner à penser que les ITPE sont de mauvaise foi. Mais qui ment à qui ?

### **Des faits en contradiction avec les écrits, des paroles en contradiction avec les faits...**

Mobilité et construction de parcours professionnels dynamiques sont des éléments prônés par l'ancien ministre de la FP, G. Tron. Pourtant, dans le même temps, le chantier RH des DDI rigidifie la construction de ces parcours, il contraint les mobilités depuis ou vers ces directions, nuit à l'attractivité des postes. Conséquence, moins de 1000 ITPE en DDI fin 2011 au lieu de 2400 en 2006 et 1850 début 2008, après les transferts de personnel aux Conseils Généraux. Belle réussite !

Le président de la république lors d'un déplacement à Laon le 2 mars 2010 annonce l'alignement par le haut des corps présents dans les nouvelles directions interministérielles. Or, parmi ces corps, celui des ITPE présente le taux de promotion le plus bas. Sera-t-il « aligné » par le haut ? À la date de rédaction de ce rapport, rien encore n'a été décidé. Pourtant, l'administration a fait de belles promesses.

La mobilité entre fonctions publiques, une volonté affichée par nos gouvernants. Mais elle reste au niveau du discours, en tout cas pour les ITPE. Car s'ils ont depuis longtemps prouvé leur appétence pour les parcours essaimés (établissements publics, fonctions publiques territoriale et hospitalière, autres ministères, secteur privé), les outils simples à mettre en place pour rendre ces mobilités attractives et enrichissantes pour les missions et les services restent dans les cartons. Ce sont les 3ème grade (coût financier zéro) et l'alignement sur le cadre d'emploi des IT (passage du HEA au HEB, dont le coût est négligeable) qui permettraient à tous les ITPE de développer une carrière valorisante appuyée sur les différentes fonctions publiques. L'arme suprême, c'est évidemment le statut inter-fonctions publiques. Mais Nessy, le monstre du Loch Ness, semble plus facile à approcher ...

Enfin, la Fonction Publique veut se donner un air moderne en affirmant que les emplois de direction sont ouverts à tous. Oui, si vous êtes IPEF .. non si vous êtes ITPE. La démonstration n'est plus à faire, les corps dits « nobles » ne sont pas partageurs et considèrent que les postes de haut niveau leur sont dûs. Pourtant, des exemples arrivent tous les jours, qui montrent que ceux là ne sont pas toujours les plus compétents .. Alors, gestion par la « naissance » ou par la compétence ? Le SNITPECT-FO a, lui, choisi depuis longtemps.

### **Les parlementaires**

Et il agit. D'abord, en apostrophant le cabinet ministériel. L'arbitrage perdu est inacceptable, il faut pouvoir revenir dessus et afficher plus d'ambition. Le SNITPECT-FO a donc rencontré régulièrement le cabinet de la ministre (et la ministre elle même) pour faire avancer coûte que coûte ce dossier. Il a également sollicité d'autres cabinets : celui du ministre de la fonction publique, G Tron, qu'il a rencontré en avril, et celui du ministre du budget. C'est fort de cent vingt six interventions parlementaires (oui, 126 ..) que le SNITPECT-FO a pu poser sur la table ministérielle son ambition pour le corps des ITPE : devenir un corps de A-A+, pour développer à tous les niveaux de fonctions les compétences spécifiques du corps reconnues et saluées par les employeurs.

L'entrevue avec le directeur de cabinet de M Tron s'est accompagnée d'une campagne de communication sur le sujet, au travers d'une lettre ouverte adressée aux parlementaires. Nous avons également rencontré de nombreux parlementaires dans leurs bureaux de l'assemblée nationale, pour expliquer, argumenter, convaincre. Les arguments du SNITPECT-FO ont porté : le cabinet a indiqué accepter de rouvrir le débat sur le GRAF. Reste maintenant à concrétiser cette affirmation ! Car la route est longue et nombreux sont ceux qui voudraient nous y perdre.

A commencer par notre propre ministère ? À en croire la réponse du MEDDTL à une question parlementaire concernant les difficultés d'accès aux emplois DATE, les ITPE, assimilés selon un à priori bien rôdé aux corps administratifs (donc au statut de A type) seraient suspectés de faire de la résistance au changement. Ils ne sauraient pas suffisamment se faire apprécier des préfets. Ils ne peuvent s'en prendre qu'à leur incompétence s'ils n'arrivent pas à arracher les quelques emplois DATE que les grands corps leur laissent en miettes.

Bien contents qu'ils aient un – petit - accès (difficile) à ces emplois, car les grands corps, compétents par nature, pourraient tout prendre.

Cette réponse démontre qu'à l'intérieur du ministère, ceux qui nous avaient promis « un emploi fonctionnel géré comme un grade » sont les premiers à se parjurer. Si l'emploi fonctionnel était géré comme un grade, nous devrions bénéficier des mêmes modalités d'accès aux emplois DATE que les grands corps puisque notre statut afficherait un indice terminal HEA, contre 966 actuellement !

Soyons réalistes : les emplois DATE, aujourd'hui réservés aux DDT et DREAL, seront demain étendus aux autres postes de direction. Un accès difficile nous disqualifie d'entrée pour tous les postes importants du ministère. Cela n'est pas acceptable, et constituerait une régression supplémentaire, niant nos spécificités.

## **Le dossier fusion**

S'il est un dossier important pour le corps, c'est bien celui là ! Il souligne l'éventuelle disparition d'un corps qui a servi – et bien servi – la République depuis 87 années. Aussi, avant de passer par pertes et profits ce monument de l'Histoire, il faut prendre garde à ne pas sacrifier un extraordinaire outil d'intervention territoriale qui a fait ses preuves et qui continue de démontrer tous les jours son étonnante adaptabilité, sur l'autel de la RGPP. Les ITPE et leur syndicat, le SNITPECT-FO, en ont bien conscience. Avec leurs camarades FO des autres corps concernés – les ITGCE, les ITM et les IAE – ils ont monté un groupe de réflexion pour éviter de laisser l'administration seule aux commandes d'un dossier dont elle ne maîtrise aucun des instruments de conduite.

## **Le groupe de réflexion FO**

Ce groupe s'est concrètement constitué courant 2010, et après un premier travail d'approche présenté à notre congrès de l'année dernière, réunit depuis régulièrement des camarades des corps des ingénieurs de l'IGN, de MétéoFrance, du ministère de l'agriculture et du ministère de l'écologie. Il a permis de nombreux échanges, une meilleure connaissance des cultures, parcours, règles de gestion des différents corps. Il a permis aux ingénieurs Force Ouvrière de se rassembler pour porter des revendications communes en créant un rapport de forces d'ampleur. Il a produit un rapport remarqué, inFOfusion, sur la thématique fusion, qui a été remis à la ministre du MEDDTL en mains propres par le SNITPECT-FO au nom de tous les syndicats d'ingénieurs FO concernés, lors de sa venue à l'ENTPE pour signer le contrat d'objectif le

18 avril 2011.

Il a produit l'inFOfusion n°2, qui récapitule les cinquante propositions de FO pour un vrai projet de fusion, mis ainsi en lumière la vacuité du projet de l'administration et démontré par là même qu'il était aussi force de propositions.

Cette « force de frappe » intellectuelle est la seule arme existante aujourd'hui pour conceptualiser et concrétiser le combat à mener contre une administration assise sur son buldozer RGPPesque, qui balaye tout sur son passage, détruisant compétences et missions, au détriment du futur de notre pays.

## **Le rapport du CGEDD et du CGEAAR**

L'administration nous l'avait promis. Il était attendu, nous l'avons lu et en avons apprécié certaines parties. Ce rapport est éclairant car il met en évidence, en toute indépendance :

L'avis très positif des employeurs, « globalement très satisfaits des aptitudes et des compétences » des corps d'ingénieurs actuel, et leur « souci [fort] de ne pas perdre la qualité actuelle de leurs ingénieurs ni la variété des compétences ». Quel intérêt, dès lors, à lancer une fusion qui va brouiller les images et perturber les employeurs ? Sans leur demander leur avis ? Sans avoir défini les besoins en fonctions des projets à venir ?

La confirmation que la fusion ne facilitera en rien les mobilités ; comme nous l'avons annoncé et contrairement aux allégations de l'administration, la fusion ne résoudra pas un problème de mobilité intrinsèque à la LOLF !

La conviction qu' « une gestion centralisée [...] est la solution qui assure le mieux la création rapide d'un corps véritablement unique, avec le développement d'une culture commune », contrairement à la volonté affichée par l'administration de créer un CIGM, Corps Interministériel à Gestion Ministérielle. (entendez un corps qui a vocation à intervenir dans tous les ministères, mais géré ministère par ministère par une CAP spécifique à chaque fois, donc avec des règles de gestion et de promotion différentes).

La conclusion que la fusion n'apportera aucune plus-value au projet porté par l'administration, qui n'est en fait qu'un projet de gestion, essentiellement pour remplir au mieux les postes vacants.

Mais lors de la présentation du rapport, le 23 juin, l'administration s'est bien gardée d'en tirer des conclusions ! Serait-ce que le rapport n'allait pas dans le sens voulu ? On n'ose penser que l'administration laisserait de côté de si riches

conclusions.

D'autres parties nous ont par contre donné une image peu rassurante de ce que les CGEDD et CGEAAR ont de notre avenir : sur la gestion des parcours, tout d'abord, ou la méconnaissance du terrain est criante. La volonté affichée de filieriser les parcours, tendance du mode de management des services actuels, est inquiétante. Pas tant par les thèmes des domaines abordés que par les effets d'étanchéité que ces modèles sous-entendent. Car le propre de la gestion de l'ITPE, c'est bien de pouvoir construire des parcours diversifiés, donc d'occuper des postes sans en avoir, à priori, une expérience précédente. Or, la gestion « classique » qui se met en place tend à demander aux candidats à un poste une antériorité dans le domaine qui détruit de fait ce principe. Sur l'avenir quantitatif, d'autre part. Voir évoquer une hypothèse où le futur corps perd environ 2000 emplois (sur 10 000) dans les années qui viennent n'augure rien de bon.

Pour ces conclusions là, tout laisse penser que l'administration saura les retenir ! De notre côté, nous saurons nous y opposer.

## **InFOfusion / les réunions régionales / le livre blanc**

Quoi qu'il en soit, le SNITPECT-FO et les organisations syndicales FO des autres corps d'ingénieurs n'ont pas laissé l'administration produire seule des réflexions sur le thème de la fusion. Après le rapport inFOfusion, référence en la matière, l'intersyndicale FO a initié et animé des réunions régionales qui ont eu un très gros succès. Nantes, Toulouse, Orléans, Paris, Lyon, Marseille, Lille, toutes ont rassemblé de très nombreux ingénieurs ITPE, IAE, ITM, ITGCE. Nos camarades IIM sont également venus participer, car s'ils ne sont pas dans le périmètre de la fusion, ce dossier les concerne de très près aussi. Le cabinet du ministre de la Fonction Publique ne nous a en effet pas caché que seul « un problème financier » les retenait d'élargir le cercle de fusion aux IIM, et que cela viendrait tôt ou tard. Cette affluence, dans une période où les services sont en surcharge permanente de travail, prouve que le dossier inquiète et que les ingénieurs sont prêts à se mobiliser.

De nombreuses réunions se sont d'ailleurs traduites par des motions ou des courriers portés aux directeurs.

La question se pose maintenant de la pertinence de la finalisation d'un livre blanc, après l'inFOfusion n°2, qui ferait référence et poserait un cadre

concret dans le dossier fusion que l'administration veut nous imposer. Le Congrès de cette année devra se saisir de ce sujet.

## **L'intersyndicale**

Si FO est fortement représentée dans le corps des ITPE par le SNITPECT (près de 80 % aux élections paritaires), ce n'est pas toujours le cas dans les autres corps, où FO représente environ un tiers des ingénieurs. D'autres organisations syndicales sont donc présentes sur le dossier Fusion. La première réunion de présentation du projet par l'administration a été l'occasion de créer une intersyndicale qui a « sorti » l'administration de la salle pour discuter de la vacuité des débats, avant de claquer la porte, après l'allocution intersyndicale portée par le secrétaire général de votre syndicat. Cette intersyndicale qui regroupe toutes les organisations syndicales sauf une (pas toujours la même, d'ailleurs, en fonction des communiqués ..) a produit un communiqué à la sortie de chacune des deux réunions et réaffirmé son opposition à ce projet. Elle prépare également des actions communes à l'ensemble des 10 000 ingénieurs concernés.

## **Action !**

En premier lieu, cela a été l'appel aux actions locales, qui ont contribué à étendre et généraliser des actions de type boycott de salsa, le fameux logiciel qui swingue avec les effectifs (selon ce que le directeur veut montrer comme action, et non selon ce qu'il mène réellement ... à ce propos il est instructif d'entendre les discours contradictoires qui d'un côté expliquent que le boycott ne sert à rien, mais que si les agents insistent, on emploiera la manière forte pour casser ce mouvement parce qu'il est important de remplir l'outil ..), des démissions de CTP, des réactions auprès des directions ou des préfets. Une réunion a permis de caler un programme d'actions, en envisageant des actions aux niveaux régional et national. Il a été clairement envisagé une grande manifestation commune sur Paris, voire des interventions plus ciblées, que je ne peux dévoiler ici. Le dernier communiqué de juin est d'ailleurs tout à fait éclairant, car il engage les ingénieurs à se mobiliser en vue d'actions à venir. L'ingénierie interactive du XXI siècle, c'est aussi cela ! L'administration, qui avait un problème avec un corps « remuant » de 5000 ingénieurs, risque de doubler son problème ... et de vivre des mois à venir mouvementés.



## **1B – AMELIORER LA GESTION ET LA REMUNERATION**

C'est l'une des conséquences de notre mouvement revendicatif de 2010 : l'ouverture d'un chantier sur l'amélioration de la gestion et de la rémunération des ITPE, confiée par le cabinet à la DRH, au soir de notre manifestation du 29 juin. Il fallait faire avancer l'administration dans ses réflexions et obtenir des résultats concrets.

### **1er décembre 2010 (PSR, ISS, moyenne, intérim, taux pro/pro)**

L'année gestion et rémunération commence donc le 1er décembre 2010, lors d'une réunion de quatre heures où nous avons pu faire écrire à l'administration une somme de résultats qui ont concrétisé le combat mené à travers la manifestation du 29 juin. En effet, le soir du 29 juin 2010, le cabinet ministériel nous offrait la possibilité d'améliorer notre gestion et notre rémunération. Gagné ? Mais non, car à peine sortis, nous avons toutes les peines du monde à faire entrer l'administration dans la discussion pour transformer les promesses en actes. Il aura fallu envahir le bureau de la DRH pour obtenir un planning, envahir une réunion de DREAL, écrire au ministre, puis lancer des actions d'interpellation dudit ministre et de ses secrétaires d'état sur l'ensemble du territoire, pour obtenir des réunions de travail. Il aura ensuite fallu claquer plusieurs fois la porte pour qu'au final, le 1er décembre, la discussion aboutisse à des résultats favorables aux ITPE.

En terme de promotions, nous avons arraché le principalat généralisé à 6 ans, simplifié, non limité au franchissement d'un seul échelon comme le prévoyait le précédent. De même, le principalat long rallongé à 9 ans, simplifié, fait maintenant un vrai lien entre le tableau classique et le principalat normal. Le tableau classique a également été élargi d'environ 10 % en abaissant la durée minimale de carrière sur un poste de catégorie A. La contrepartie en a été l'affectation dirigée, qui reste une solution inacceptable pour le SNITPECT-FO. La mobilité choisie dans le cadre d'une charte de gestion intelligente reste le meilleur moyen de développer des compétences collectives en favorisant l'épanouissement professionnel des agents, et donc les compétences individuelles, la motivation, la qualité du service public.

Au bilan, les ITPE peuvent donc accéder au grade de divisionnaire dès la trentaine (pour les concours externes) et jusqu'à la retraite. Il n'y a plus de période où l'ITPE n'a accès à aucun mode de

promotion. Et tous les ITPE sont promus divisionnaires au moins 6 ans avant leur départ en retraite ! C'est une avancée fondamentale au cœur de notre action pour le corps. La solidarité s'exprime par ces résultats qui concrétisent le combat mené par nos anciens pour créer le grade d'ingénieur divisionnaire (qui n'est pas arrivé par génération spontanée, sans combattre !) puis le conforter, le développer, en faire un objectif réaliste pour tous les membres du corps.

En terme de rémunération, nous avons obtenu des points supplémentaires d'ISS pour les ITPE (3) et pour les ID(C) TPE (1), ce qui peut paraître faible, mais à mettre en comparaison avec ce que d'autres ont pu (ou plutôt pas pu) obtenir. Nous avons été les seuls à revendiquer ces augmentations pour les ITPE, qui ont été contestées par d'autres organisations syndicales, qui ont par ailleurs fait campagne pour les élections CAP, faisant croire qu'ils soutenaient les ITPE !

Nous avons également obtenu une augmentation de la PSR pour tous, les ITPE dès 2010 (500 €) et les ID(C)TPE pour 2011 (600 à 700 €). Enfin, nous avons obtenu une augmentation de la moyenne des coefficients individuels, appliquée uniformément à tous, ce qui permet une augmentation des ISS de l'ensemble des ITPE, de 1 %, soit bien plus que l'augmentation du point ....

Nous avons également obtenu une note circulaire précisant qu'un coefficient individuel ne peut baisser au simple prétexte d'une promotion ou d'un changement d'échelon. Mais nous avons pu constater que les services ont bien du mal à le mettre en pratique. Les ITPE doivent donc se mobiliser localement pour faire respecter les circulaires de l'administration !

Enfin, le séniorat (4 points d'ISS pour les spécialistes et experts avant le 7ème échelon) a été élargi à tous les services du MEDDTL, alors qu'il n'existait que pour le RST.

Sur la gestion, nous avons obtenu l'écriture d'une nouvelle charte, l'élargissement des postes éligibles à l'emploi fonctionnel, un cadrage sur les intérim.

Ces résultats sont conséquents, et ont commencé à être mis en œuvre. Il faut cependant rester très vigilants, l'expérience montrant que l'administration n'a cessé de supprimer ce qu'on peut croire comme acquis. Le combat reste donc permanent pour que toutes ces avancées soient bien mises en pratique.

## Nouvelle charte de gestion

Nous l'avons réclamée avec insistance, nous l'avons obtenue. La nouvelle charte de gestion a été validée en CAP de juin et mise en ligne par la DRH en septembre. Le SNITPECT-FO s'est félicité de la rénovation de cet outil indispensable à la gestion du corps. Grâce à la détermination des ITPE, qui ont su se mobiliser derrière leur syndicat, nous avons pu faire acter des avancées historiques qui méritent qu'on s'y attarde un peu :

D'une manière générale, cette charte constitue la règle appliquée de droit commun. Mais comme tout document, elle ne peut traiter de tous les cas particuliers et situations individuelles qui peuvent se présenter. Ainsi, des dérogations exceptionnelles limitées et justifiées sont possibles à l'initiative de l'administration (DRH), et sous le regard vigilant des représentants du personnel SNITPECT-FO à la CAP...

Pour les lauréats de la liste d'aptitude, nous avons obtenu un assouplissement très significatif des conditions d'affectation, en particulier géographiques. En effet, la mobilité géographique n'est plus une obligation, et les conditions personnelles des lauréats seront prises en compte.

En ce qui concerne les lauréats de l'examen professionnel, la prise en compte des profils d'experts ou de spécialistes est actée. La mobilité géographique n'est plus ici aussi une règle intangible, même si l'administration reste arc-boutée sur l'idée inepte d'une liste fermée et dirigée.

Le tableau d'avancement classique connaît également des améliorations historiques :

La suppression officielle du vivier, tout d'abord, que nous avons réussi à contenir ces dernières années. Cette pratique inique consistait à muter de manière dirigée sur un poste de divisionnaire un ingénieur de premier grade, et de le faire travailler pendant un an sur ce poste avant de valider – éventuellement – sa promotion. Qui a parlé d'exploitation ?

L'assouplissement des conditions d'affectation en premier poste de divisionnaire ensuite : le changement d'environnement professionnel n'est plus lié à un changement de service, et le premier cas officiel ayant pu en bénéficier a été enregistré lors de la CAP de mai.

Enfin, pour les ITPE en cursus de spécialiste/ expert, appelés à être promus « sur place », la publication officielle de leur poste leur offre à la fois la transparence légitimant leur promotion et l'accès à une fiche de poste redimensionnée pour présenter des responsabilités de cadre A+, qui pourra être valorisée dans la suite de leur carrière.

Cette demande du SNITPECT-FO, dans l'intérêt évident des spécialistes/experts, avait été obtenue de longue lutte avec le précédent cabinet ministériel.

D'autre part, la simplification du principalat et son allongement à 6 ans pour le principalat normal et 9 ans pour le principalat long. Tout le monde se souvient des tableaux incompréhensibles derrière lesquels l'administration se retranchait pour refuser systématiquement les principalats qui pouvaient être reportés d'un an. Ainsi, mécaniquement, les principalats étaient souvent réduits d'un an, à deux ou trois ans au lieu de quatre pour le principalat normal, et 5 ou 6 ans au lieu de 7 pour le principalat long. Nous avons fait supprimer le principalat court, qui ne rimait plus à rien, simplifier les principalats dans leur calcul de durée (c'est maintenant l'agent, qui, en fonction de sa date de départ, choisit la durée de principalat), et surtout rallonger à 6 ans et 9 ans. Un ITPE promu au principalat normal pourra maintenant franchir deux échelons avant la retraite, ce qui était impossible précédemment. C'est donc une avancée considérable, car il faut rappeler que ce principalat normal est la promotion naturelle de fin de carrière du premier grade !

Enfin, sur les emplois fonctionnels, un grand pas a été franchi en autorisant le détachement sur l'emploi fonctionnel d'IC pour les ingénieurs divisionnaires principaux longs, ainsi que leur détachement au titre de l'ICRGS (retraitable dans le grade supérieur). Tous les principaux longs ayant occupé un dernier poste de 2ème niveau auront donc accès à l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef avant de partir en retraite.

Nous avons également obtenu la suppression de la possibilité que s'était réservée l'administration de n'accepter dans certains cas qu'un détachement limité à 5 ans et non renouvelable. Elle pouvait ainsi obliger un IDTPE sur emploi fonctionnel à subir une mobilité au bout de cinq ans seulement.

Dans le cadre des mobilités, l'avis préalable de la CAP est requis pour toute mutation y compris dans le même service, et y compris dans les DDT !. Cette disposition, en contradiction avec les volontés préfectorales de gérer les agents – y compris les ITPE – comme bon leur semble, doit être attentivement suivie pour vérifier qu'elle soit bien appliquée. Nous avons également pu faire acter la possibilité de discuter en CAP de dossiers faisant l'objet d'un avis défavorable -qui devra être motivé- par le service de départ, pour passer outre.

Pour l'essaimage, la charte propose des détachements facilités en particulier par la suppression de conditions de contenu du poste, que nous avons jugé trop restrictifs. Elle facilite

également les disponibilités en acceptant les départs après un seul poste.

Enfin, les détachements entrants dans le corps sont clairement limités et sous conditions.

## **Deux points restent encore inacceptables :**

La porte d'entrée au tableau d'avancement, ramenée à 7 ans d'emploi d'ITPE, impose des contreparties bien trop rigides : le lauréat sera « puni » d'être rapidement devenu un excellent ITPE en étant tenu d'accepter LE poste indiqué par l'administration sans tenir compte d'aucune contrainte personnelle. Seul le sacro saint principe « pourvoir les postes vacants », qui semble être devenu le crédo de la DRH, prime. Nous nous sommes bien sûr élevés contre ce dogme qui entraîne un tableau d'avancement à deux vitesses, et pénalise des ITPE qui, même s'ils ont montré un grand potentiel, n'en ont pas moins des contraintes personnelles comme les autres ! Les « candidats à la punition » ne seront peut-être pas aussi nombreux que l'espère l'administration et le SNITPECT-FO militera fortement pour faire disparaître cette iniquité manifeste.

Le détachement dans la FPT en sortie d'école est théoriquement possible, d'ailleurs d'autres corps (lesquels ??) en profitent. Pas les ITPE, qui sont sommés, à la sortie de l'ENTPE, de prendre un poste dans le ministère. (Sauf dérogation de l'administration qui n'hésite pas, quand cela l'arrange, à envoyer ses ingénieurs des TPE en premier poste dans un autre ministère .. ou un établissement public !). Ainsi, la FPT ne peut bénéficier de sorties d'école, alors qu'il est de l'intérêt de tous d'ouvrir cette possibilité. Nous avons encore une fois affaire à une administration gestionnaire de « trous d'organigramme », et non stratège en politique d'aménagement durable. Nous devons encore revendiquer cette ouverture dans l'intérêt des ITPE, de l'ENTPE et du service public en général.

## **La CAP, la mobilité**

Les CAP de cette année ont été l'occasion d'interventions fortes et remarquées de notre syndicat. Outre la charte de gestion citée ci dessus, les CAP ont été l'occasion d'évoquer de nombreux sujets concernant la gestion des ITPE. En particulier, la mobilité. Le SNITPECT-FO a axé ses interventions de début d'année sur ce thème et a produit un dossier (qui a fait l'objet d'une tribune n°

1227 : « mobilité choisie, mobilité subie ». Sans revenir sur ce dossier très complet qui a balayé tous les thèmes de la mobilité, attardons nous sur quelques points significatifs :

La mobilité telle que l'ont connue des générations d'ITPE n'existe en effet plus. Elle était le fruit d'un consensus entre les besoins du service, le constat d'un enrichissement professionnel induit, les bénéfices de carrière que pouvaient en retirer les ITPE. Ce consensus a explosé, surtout parce que la contrainte de mobilité est devenue trop importante par rapport au bénéfice retiré et que le caractère collectif – et donc égalitaire – de la contrainte s'est désagrégé.

Face aux positions de plus en plus arbitraires de l'administration, le SNITPECT-FO a défendu un droit à la mobilité choisie, dans le cadre d'un parcours de carrière, et a refusé une mobilité subie lors d'une promotion. Ses positions et revendications ont abouti à la nouvelle charte de gestion qui entérine la possibilité d'une mobilité fonctionnelle lors d'une promotion. C'est une avancée considérable qui permet aux ITPE de se retrouver à égalité de traitement avec les autres corps.

Notre ministère, avec le brassage des cultures lié à la fusion Écologie Équipement et à la construction des DREAL, fusion des DRIRE, des DIREN et des DRE, a bien des difficultés à faire valoir le principe de gestion des ITPE : construire une carrière polyvalente, enrichissante pour l'agent et pour le service, est devenu un parcours du combattant. Des directeurs peu habitués aux parcours variés ont du mal à accepter la candidature d'ITPE qui ont développé des compétences dans d'autres domaines que celui demandé, niant en cela le principe même de foisonnement des compétences du corps. C'est un peu comme si, dans les années 90, on avait refusé un poste de subdivisionnaire à un ITPE venant des constructions publiques, réservant son accord à des subdivisionnaires de carrière ... Or, nous savons tous, par les expériences vécues, que l'adaptabilité des ITPE est réelle et bénéfique aux services et aux missions. Ainsi, on ne peut accepter que le choix des candidats soit basé sur la lecture d'un CV à partir des domaines déjà expérimentés. Les compétences développées, en matière de management, d'organisation, de relationnel, de rayonnement, doivent être valorisées. Le croisement des domaines crée une richesse professionnelle réelle, qu'il faut préserver. Non à la filiérisation !

La mobilité réelle, contrairement à ce qu'affirme l'administration, ne sera en rien favorisée par un quelconque dossier de fusion, car c'est la LOLF qui en constitue le frein le plus puissant. Les plafonds d'emplois et leurs avatars administratifs, les



« compteurs », sont des barrières aujourd'hui infranchissables, et portant en germe la régionalisation des gestions, des mutations, des CAP, la mise en œuvre de la loi mobilité. Plus l'administration parle de mobilité, moins elle la favorise : primes alibis, mise à sac des DDT, cotation des postes, compteurs, discriminations. Plus l'administration parle de mobilité, plus les ITPE – et les autres agents – la subissent. Assez de discours lénifiants, nous voulons maintenant de vrais outils favorisant la mobilité ! Un statut, soit en homologie avec la FPT, soit un vrai statut inter-fonctions publiques, que maintenant le corps des IPEF réclame aussi ! Nous avons besoin, le service public a besoin, d'une mobilité choisie, enrichissante de compétences variées, constructrice de parcours cohérents au bénéfice de toute la collectivité.

La CAP est cependant fondamentalement remise en cause par le mode de gestion des moyens favorisé par l'administration. En effet, le découpage lollien régional, par RBOP, produit de fait un fonctionnement régional des mouvements. Ainsi, la CAP nationale est considérée comme lourde, bureaucratique, tatillonne parce qu'elle impose une publication préalable des postes, un avis préalable de la CAP avant chaque mutation ! Exigences évidemment insupportables, puisque comme chacun sait, les agents sont les premiers ravis de pouvoir bouger, et aucun directeur ou préfet digne de ce nom ne muterait quelqu'un de force ! On a donc dû rêver, en CAP, lorsqu'il a fallu cette année empêcher l'administration de nommer un ITPE sur un poste non vacant, ou lorsque l'administration a voulu avec entêtement muter un ITPE qui ne voulait pas bouger !

Les derniers textes sensés faciliter les mobilités en simplifiant les procédures LOLF (circulaires dites « de compensation 1 pour 1 »), en profitent pour éviter soigneusement de publier les postes sur une liste nationale, et donc de contourner la CAP nationale, qui n'apprendra qu'à posteriori et à titre informatif que tel ITPE a été muté dans sa région. Cela est évidemment inacceptable ! Et on ne nous fera pas croire que la réorganisation de la DRH, qui casse opportunément la cellule de gestion des ITPE, particulièrement performante y compris pour le fonctionnement de la CAP, ne fait pas partie d'une stratégie visant notre CAP ! Déjà, cette année, l'administration a décidé unilatéralement de refuser aux ITPE la possibilité de recours sur bonification auprès de leur CAP. Elle refuse aussi de donner au SNITPECT-FO la liste des postes vacants ! Si la fusion aboutit, on nous expliquera qu'on ne peut pas gérer au niveau national un corps de 10000 agents, et qu'il faut régionaliser ! C'est toute la base de notre gestion et de notre efficacité qui est en jeu. Et donc notre capacité à

répondre aux missions qui sont les nôtres.

Notre CAP doit rester nationale, elle doit être dotée de pouvoirs accrus pour maintenir et conforter notre efficacité et donc la qualité de nos missions, pour défendre les droits individuels et collectifs des ITPE.

## **Les thésards**

Chaque année, l'ENTPE produit un nombre régulier de thésards, évolution naturelle d'un corps en expansion vers toujours plus d'exigence de qualité. On ne peut que s'en réjouir, d'autant plus que ce mouvement naturel ne doit rien à une quelconque politique délibérée ; c'est bien la dynamique du corps qui pousse vers ce haut niveau. L'administration, toujours pointilleuse sur la gestion des ITPE, - plus que pour d'autres corps ? - a décidé que ces thésards ne pouvaient théser impunément, et devaient rendre compte de leur projet et de son avancement devant un comité de suivi. Rien de choquant à première vue, car il est normal que des thésards soient encadrés par des scientifiques aptes à juger de leur progression et à les conseiller. Mais que vient faire la DRH, gestionnaire des trous d'organigramme, dans ce comité ? Nous nous en sommes émus, car nous connaissons bien le crédo de cet organisme : « pourvoir les postes vacants ». N'y a-t-il pas risque de voir nos thésards fermement dirigés vers certains postes, en dehors du regard des représentants du personnel en CAP ? Rappelons que la thèse est considérée comme un premier poste. A ce titre, une mutation après thèse doit passer en CAP, et le thésard n'est pas soumis aux postes « sorties d'écoles » choisis et distribués unilatéralement par l'administration sans que lui et les représentants du personnel puissent avoir leur mot à dire. Il peut postuler librement sur la liste des postes vacants. Liberté scandaleuse, certainement, vue de la DRH ! Mais liberté que nous devons préserver, car c'est en grignotant peu à peu les libertés des uns puis des autres qu'on en arrive à plus de liberté tout court.

## **Les B en A**

Les corps de catégorie B technique sont également engagés dans un processus de fusion, qui, comme le nôtre, n'apporte pas de satisfaction sur le déroulement de carrière. Les emplois fonctionnels, en particulier sont maltraités. L'administration, au lieu de proposer un déroulement cohérent et acceptable dans la catégorie B, a trouvé plus simple d'imaginer

reclasser ces emplois fonctionnels en catégorie A. Or, outre le fait que notre gestion ne prévoit pas ce genre de reclassement automatique (il faut soit être admis à un concours soit présenter un dossier à la CAP, soumis à l'analyse, dans un contexte de concurrence), le nombre d'agents concerné par ce reclassement automatique est très important : environ un millier (soit 25 % du corps !). Le SNITPECT-FO avait, il ne s'en est pas caché, accepté l'idée d'un re-pyramidage d'environ 400 B techniques en catégorie A sur plusieurs années, à condition que le statut des ITPE progresse dans le même temps, ce qui n'a pas été le cas.

Les promotions internes, par la liste d'aptitude ou par la voie des concours internes ou examen professionnel, restent une voie privilégiée d'accès au corps des ITPE, comme nous l'avons toujours soutenu. Elles complètent le délicat équilibre trouvé entre recrutement externe au niveau des classes préparatoires aux grandes écoles et le recrutement sur titre. Cet équilibre, somme toute assez proche de ce que l'on peut constater par ailleurs sur d'autres corps similaires, permet de gérer le corps au bénéfice de tous, d'intégrer une ascension sociale très significative tout en consolidant le haut niveau d'exigence du corps.

Il est évident qu'un changement important dans les flux de promotions mettrait à mal cet équilibre et impacterait fortement les gains obtenus par le corps cette année. En particulier, le principalat pour tous devrait être abandonné, ce qui constituerait une régression inacceptable pour l'ensemble du corps. Ainsi, le bénéfice de quelques uns ne peut pas se fonder sur la perte de tous. C'est pourquoi nous avons été amenés à prendre des positions fermes, parfois difficilement compréhensibles par nos camarades du PETULTEM. C'est cependant le principe de réalité qui nous a guidés, et non de quelconques considérations élitistes.

### **Les publications / les rideaux de fer des DREAL / les « cœurs de métier »**

La circulaire mobilité de février 2011 a posé le principe des « rideaux de fer » instaurés autour des « zones de gouvernance ». Ces zones au nom évocateur recouvrent les délimitations lolliennes imposées par notre ministère. Elles sont donc dotées de plafonds d'emploi, et compte tenu des baisses vertigineuses d'ETP enregistrées régulièrement depuis le lancement de la RGPP, se retrouvent souvent en sur-effectifs. Dans ces cas, la circulaire prévoit que les mutations peuvent être bloquées en direction de la zone en sur-effectifs, même si le poste est vacant et publié. Certaines

zones sont donc « interdites d'accès », circulez y a rien à voir ... On peut donc postuler sur un poste vacant et publié, avoir un avis favorable de notre service de départ, être classé en 1 par le service d'arrivée, et subir le retrait du poste la veille de la CAP pour cause de surbooking ! Cet état de fait introduit une incertitude supplémentaire qui profite à l'administration, car elle décide du retrait ou non du poste avant la CAP, sans avoir à donner de justification autre que « poste non vacant ». La porte est ouverte au fait du Prince, et l'arbitraire qui préside au choix du candidat retenu – ou écarté – est une pierre de plus dans le jardin de la CAP. Au prétexte d'un sur-effectif, un directeur peut donc maintenant refuser la mutation d'un agent, si celui-ci ne lui plaît pas, sans pour autant avoir à présenter un argumentaire convaincant.

Cette situation est d'autant plus inacceptable qu'elle résulte d'un choix délibéré de notre ministère sur la mise en œuvre de la LOLF. Si les plafonds d'emploi restaient ministériels, ce problème n'existerait pas et l'administration pourrait adapter les postes en fonction non seulement des besoins, mais aussi de la réalité de terrain. Mais on peut penser que tout ce qui limite le pouvoir de la CAP est bienvenu pour l'administration, même si cela nuit aux agents et aux missions ! Et la conséquence la plus visible est le projet RH 2013, une redistribution totale des effectifs avec suppressions massives de postes, de missions, sous des prétextes fallacieux. Par exemple, affirmer que, dans la situation actuelle de la mission d'ADS, où les services n'instruisent plus la plupart des dossiers par manque de personnel, la dématérialisation des actes d'urbanisme va permettre de supprimer 700 postes, est une imposture ! Personne n'y croit, mais tous les directeurs sont priés de faire semblant d'en être persuadés. Ce genre de tartufferie décrédibilise toute la chaîne hiérarchique et démotive plus sûrement que le manque de moyens. La méthode Coué a ses limites.

Parmi les postes publiés, le ministère a également inventé les « cœurs de métier », à destination de nos camarades de l'ex-industrie. On comprend le souci, au moment de la fusion des services, de préserver l'accès aux postes indispensables à la valorisation des parcours. Mais aujourd'hui, tout le monde a trouvé sa place, et il est incompréhensible qu'un poste d'ingénieur du MEDDTL soit fermé au corps d'ingénieurs du MEDDTL. Il ne s'agit pas ici de lancer une polémique stérile. Les IIM ont le droit d'avoir accès aux parcours qui valorisent leur compétence, et les ITPE ont le droit d'avoir accès aux postes d'ingénieurs du ministère dans la même logique de valorisation des compétences. Certes, pour l'instant, une très faible minorité d'ITPE est

concernée, mais nous devons la prendre en compte. Nous avons été entendus, et les postes de premier niveau de fonction (essentiellement le contrôle des installations classées) a été ouvert aux ITPE. L'ouverture reste tout de même timide, et les services ont encore du mal à accepter ces candidatures qui bousculent les habitudes. De même, les postes de 2ème niveau de fonction sont encore fermés. Il y a suffisamment peu de postes pour qu'on ouvre largement les accès plutôt que de jouer les cartes du protectionnisme. Tous ont à y gagner, et le service public aussi.

### **Les problématiques des DREAL (ISS, intérim, bonifications, forfait jour, PFR)**

C'est dit : « les DREAL sont des services que l'on est incapables de piloter, car elles ont été créées trop vite et sont mal organisées ». En évidence dans Le Moniteur, cette affirmation tirée de mon entretien au Sénat sur la RGPP, reste encore hélas d'actualité. En ce qui concerne la gestion des ITPE, en particulier, et au delà des problématiques de prise de poste indiquées ci dessus, la chose est édifiante.

Les RBOP, rois du BOP, n'usurpent pas leur titre. A tel point que l'administration centrale a beaucoup de mal à faire respecter ses circulaires, règlements et ordres divers. Nous avons, à travers plusieurs publications, attiré l'attention sur ces difficultés (« Ça râle dans les DREAL » en 2010, « Quand les services dévissent spécial DREAL » en 2011).

Sur les ISS, par exemple, bien que la DRH ait produit une note en septembre 2010, à la demande du SNITPECT-FO, pour préciser les modalités de modulation du coefficient individuel, les DREAL, chargés de l'harmonisation des coefficients des ITPE, n'appliquent pas toujours ces directives.

Les ITPE ne peuvent être pénalisés sur leur coefficient individuel au seul prétexte d'un changement de coefficient géographique ou d'un changement d'échelon (passages au 7ème échelon pour les ITPE ou au 5ème échelon pour les IDTPE, qui s'accompagnent d'une augmentation de points d'ISS). Pour les ingénieurs ayant bénéficié du principalat, également, la promotion seule ne peut justifier une baisse de coefficient individuel, s'il n'y a pas changement de contexte professionnel. Malgré ces consignes claires, des DREAL baissent encore les coefficients individuels d'ITPE promus au principalat ou ayant franchi le 7ème échelon. L'administration centrale interrogée se contente de prendre un air désolé en indiquant qu'elle va rappeler la règle. Le manque d'implication de l'administration est tel que le SNITPECT-FO a pris lui

même l'initiative d'écrire aux harmonisateurs en leur rappelant les textes et les règles à suivre.

Le sujet des intérim reste encore très prégnant. Nous avons, les premiers (les seuls ?) dénoncé ce vrai scandale, ces abus de pouvoir consistant à imposer des intérim (donc du travail supplémentaire) sans rémunération, ou avec une rémunération à la tête du client. Cette exploitation honteuse, laissée à l'initiative entière des RBOP puisque ce sont eux qui décident pour leur zone de gouvernance, a entraîné des traitements extrêmement différenciés selon les services. Rémunérations du simple au double, s'arrêtant parfois en cours d'intérim (après 6 mois, ce n'est plus un intérim ..), engagements de rémunération non tenus, tous les cas de figure ont pu être représentés. Nous avons réclamé, en 2010, un cadrage national pour régler cette situation. Nous attendons encore, malgré les propos rassurants de l'administration (on y travaille ..), le moindre début de proposition de note. Cette situation est intolérable. Les ITPE, ainsi que les autres cadres, sont suffisamment pressurés dans leurs missions par manque de moyens pour y rajouter des intérim subis et non rémunérés ! L'administration doit tirer les conséquences de sa RGPP : moins de personnes, c'est moins de travail produit. Si les missions restent identiques, il faut pouvoir rémunérer les surcharges induites, que ce soit par l'intérim ou par les heures supplémentaires.

A ce titre, le forfait cadre constitue un recul phénoménal dans la gestion du temps de travail des ITPE. Souvenons nous qu'avant l'ARTT, les ITPE avaient alerté l'administration sur les horaires indécentes qu'ils vivaient dans leur travail quotidien. La mise en place de la « pointeuse » avait été vécue comme une amélioration des conditions de travail, car les ITPE voyaient leur temps de travail réel reconnu et pouvaient en récupérer une partie.

On peut d'ailleurs noter que s'il avait existé une modalité 5bis proposant plus de 40 h par semaine, les ITPE l'auraient largement adoptée, et auraient pu bénéficier de plus de jours de récupération. Mais l'administration ne l'entend pas de cette oreille. Les cadres sont là pour être corvéables à merci, ne doivent pas compter leurs heures, et on ne fait pas attendre un directeur ou un préfet qui pose une question, même anodine, même à 20h le soir. L'administration a donc inventé le forfait jour, qui forfaitise le temps de travail des cadres, et entend l'imposer, d'une façon ou d'une autre, à tous les cadres. Que de fois avons nous entendu « un cadre qui n'est pas au forfait jour n'est pas un cadre » ! Ce forfait fixe le nombre de jours de récupération annuels à 19. Or, la modalité 4bis permet, outre les 19 jours calculés sur le différentiel de temps de travail hebdomadaire, de récupérer

6 jours sur l'année. 12 jours maintenant en DDI. Les cadres au forfait jour perdent donc 6 jours de récupération par an dans les services du ministère, 12 jours dans les DDI. Travaillent ils moins pour autant ? Ont ils des objectifs adaptés aux horaires compatibles avec la règle générale de 1607 h annuelles ? Bien évidemment non. Ils sont de plus en plus pressurés, surchargés. De moins en moins reconnus, valorisés.

Le forfait jour était soi-disant laissé au bon vouloir de l'agent dans le ministère. Les DDI l'imposent aux membres des comités de direction, car « il faut un esprit d'équipe, et donc tous doivent être au même forfait », y compris d'ailleurs si ces agents sont, comme on le constate de plus en plus, des catégories A ou B. Les DREAL font pression pour l'imposer à leurs cadres. Ce sera bientôt, si on n'y prend garde, un motif de valorisation de PFR : un agent qui a l'esprit « positif » qui a le sens « du service public » doit accepter le forfait cadre ! Dans le cas contraire, il ne mérite pas une prime de cadre ...

Nous n'évoquerons même pas la mesquinerie qui fait que seuls les agents au forfait cadre ne bénéficient pas des 20 min de crédit dues par l'administration lors de l'imposition de la journée de solidarité ...

Le forfait jour est un vrai scandale, qu'il faut contrer, y compris par les voies juridiques si nécessaire. Ceux qui veulent nous imposer ce forfait au prétexte que « le service public est une noble cause qui mérite ce sacrifice », sont les mêmes qui saccagent nos missions à coup de RGPP. Nous n'accepterons pas cette exploitation honteuse. La possibilité légale et acceptée dans les DDI de pouvoir récupérer jusqu'à 12 jours par an en modalité 4 bis doit être entérinée dans les autres services du ministère.

Les bonifications d'ancienneté relèvent également de son éminence le RBOP. Sur des critères de plus en plus vagues (on parle maintenant d'apprécier « le sens du service public » par exemple ..) son éminence juge des bonifications à attribuer, de la manière la plus opaque – parfois même les chefs de service ne sont pas au courant – aux manants qui constituent son Ost<sup>1</sup>. Il n'y a plus de défense possible : localement l'attribution individuelle interdit toute discussion avec les organisations syndicales (la bonification est « confidentielle »), les règles nationales laissent toute latitude pour ouvrir au maximum l'écart de traitement, et au niveau national, l'administration refuse tout recours auprès de la CAP, au motif que seul le compte rendu d'évaluation peut faire l'objet d'un recours en CAP, pas la bonification d'ancienneté, et que ces deux

éléments ont été différenciés par circulaire ..

Le seul recours possible est maintenant le tribunal administratif. Or, sur des critères aussi vagues, que peut dire un tribunal ? Il ne remettra jamais en cause l'appréciation d'un directeur. L'arbitraire règne, le seigneur des lieux a tout pouvoir sur sa baronnie. Ces éléments sont d'autant plus criants qu'on peut voir très bientôt voir appliquer les « malifications d'ancienneté », ces bonifications négatives ! Le règlement de la fonction publique prévoit depuis longtemps la possibilité d'augmenter la durée des échelons, mais notre ministère n'avait jamais voulu l'appliquer. Les temps changent : le corps des IPEF, le premier, en fait les frais. Un allongement de 1 mois sera possible pour les agents qui n'auront pas donné entière satisfaction .. sachant que la « peine » peut atteindre 3 mois, tous les ans, je vous laisse imaginer l'utilisation que certains chefs de service pourraient en faire, dans l'objectif, par exemple, « d'encourager » un agent au départ ? D'autant que ces mois de pénalisation peuvent être redistribués aux « bons » éléments ... La solidarité nécessaire au bon fonctionnement de nos services et de nos missions peut elle y résister ?

De son côté, la PFR est mise en place pour les corps administratifs et pour les IPEF. A ce titre, le ministère s'est empressé de produire une cotation des postes, qui apparaît dans toutes les fiches de poste au motif que « tous les postes sont ouverts aux corps administratifs ». Certes, mais c'est aussi une bonne occasion pour faire passer le message aux techniciens : une fois coté pour un administratif, quelle raison aurait l'administration de changer la cotation du poste pour un technique ? Or, les corps techniques (autres que celui des IPEF qui a eu un traitement particulier) n'ont pas vraiment participé à la discussion sur la cotation, puisque celle ci était initialement prévue pour les corps administratifs. Et les points de vue sur l'exposition des postes ainsi que sur les comparaisons de postes, peuvent être radicalement différents, en particulier quand on évoque l'expertise.

Le traitement différencié des services fait également débat. Par exemple, il est clair que l'administration a privilégié les services régionaux par rapport aux services départementaux. On voit ainsi se profiler un traitement « à la carte » selon la politique du moment. Veut on privilégier des services à tel endroit géographique ? Dans tel type de structure ? Il suffit de coter judicieusement les postes. On trouve par exemple dans le sud du pays des services régionaux qui sous-cotent les postes, alors qu'ils sont sur-côtés dans le nord-est. Coïncidence ...

D'autre part, cette prime fourre-tout a l'ambition

---

1 Ost : armée du seigneur constituée par ses vassaux



d'escamoter les autres primes, par un tour de passe lié à son amplitude indécente : le poste pouvant être coté de 1 à 6 et les résultats de 0 à 6, l'écart de rémunération peut être tel qu'on ne peut plus identifier les primes actuellement existantes. Par exemple la prime informatique, qui est intrinsèquement liée au poste et à la personne, sera incluse dans la PFR. Mais comment vérifier que les informaticiens continueront à bénéficier d'un supplément de primes ? Il suffira de faire évoluer leur coefficient de résultat pour escamoter proprement cette prime qui vit ses derniers mois. On peut également noter qu'une fois adoptée, cette prime constitue un outil idéal pour fusionner les corps à rémunération différenciée .. là aussi grâce à son amplitude, un ITPE et un IIM, par exemple, peuvent se retrouver dans le même corps sans pour autant changer la rémunération de l'un ou de l'autre, du moins au début ...

Enfin, le caractère individualiste de la PFR, par sa prise en compte démesurée de résultats « individuels », joue contre le travail d'équipe et la progression collective, contre la solidarité nécessaire dans nos métiers pour obtenir le meilleur et le plus efficace service public. Elle est donc intrinsèquement incompatible avec les objectifs collectifs affichés pour la LOLF ..

Le corps des IPEF, qui a « bénéficié » de la PFR dès 2011, fait les frais de cette mise en place précipitée. Par exemple, l'année de retard du MEDDTL se répercute sur les IPEF du MEDDTL mais pas sur les IPEF du MAAPRAT qui lui, a rattrapé ce retard de rémunération. Cette année de prime se trouve donc gelée pour une partie des IPEF (les ex IPC) qui ne sait pas quand elle pourra en bénéficier ni avec quelles conditions de mise à jour. Prêter à l'État, pour une durée indéterminée et à taux zéro, c'est toujours une bonne action, vu le contexte de la dette actuelle .. les IPEF doivent en être fiers !

De notre côté, nous préférons réclamer à l'administration une PFR revue et corrigée pour convenir au corps des ITPE : rattrapage immédiat de l'année de retard, amplitude réduite pour le moins à la situation actuelle, et des montants revalorisés pour tenir compte des responsabilités exercées et de la charge de travail produite.

## **1C – ŒUVRER POUR LA RECONSTRUCTION DE LA GPEECC**

Nous avons dénoncé l'année dernière le peu d'empressement de notre administration pour reconstruire une GPEECC digne de ce nom, après

les ravages des réorganisations perpétuelles et de la RGPP. Nous avons donc cette année milité pour l'ouverture de ce chantier. Nous avons dénoncé, dans le dossier mobilité, les velléités de l'administration de réduire la notion de GPEECC à de la mobilité (subie) et de l'accréditation d'expertise (par des comités de domaines limités). Les mobilités obligatoires ne développeront jamais les compétences nécessaires à nos métiers. Si l'administration avait été capable de gérer une GPEECC au point de pouvoir imaginer les parcours à développer individuellement pour chacun des ingénieurs de ses structures, assurément on le saurait .. la mobilité choisie, qui laisse à chacun le pouvoir de créer ses propres parcours et d'enrichir ses compétences, a prouvé sur les quarante dernières années sa capacité à créer des ingénieurs à très haut potentiel, à tel point que les ITPE font maintenant trop d'ombre .. ou parfois servent de modèle ? Cette reconstruction passe par quelques points obligés, qui sont la note d'orientation, la charte de gestion, les moyens nécessaires en structures et personnels, une formation initiale, continuée et continue renouvelées, une adéquation grade / fonctions revue ..

### **Note d'orientation et charte de gestion**

Si la charte de gestion a bien progressé, et l'administration y a mis de la bonne volonté, de son côté la note d'orientation reste lettre morte. Pourtant, nous la réclamons depuis plusieurs années, on nous la promet régulièrement pour «demain», et on la remet sitôt aux oubliettes. Pourquoi autant de freins, de mauvaise volonté, d'inertie pour traiter ce qui devrait pouvoir être produit en quelques jours ? Pourquoi une telle différence de traitement entre la charte de gestion et la note d'orientation ?

D'un côté, nous avons un outil de gestion bien utile pour un gestionnaire, qui permet de «remplir les postes vacants» sans trop faire la guerre aux représentants du personnel, un outil qui sera utile lors de la fusion, si elle se fait, puisque nous avons expliqué que la fusion de l'administration n'était qu'un projet de gestion. Il nécessitera bien sûr un outil de gestion efficace, qui puisse servir également aux autres corps fusionnés qui n'en ont pour l'instant pas. Comme pour les normes, le premier arrivé ...

De l'autre côté, nous avons un « geste politique », qui donne du sens et de l'ambition, mais qui ne permet pas de «gérer». Qui sera forcément polémique lorsqu'on y abordera le devenir du corps sur les postes à responsabilité, postes convoités par de nombreux corps, et actuellement

en diminution drastique suite aux réorganisations et à la RGPP. Qui pourrait donner des idées aux autres corps concernés par le projet de fusion, qui n'ont pas de débouchés sur les postes de direction à la hauteur de celui des ITPE.

Comment s'étonner alors qu'on voit l'administration privilégier la charte sur la note ? Comment s'étonner de voir un corps des IPEF à peine créé déjà travailler d'arrache-pied sur ce sujet, alors qu'on nous fait lanterner ? La note d'orientation reste un outil stratégique fondamental, et c'est avec raison que nous insistons fortement pour l'obtenir. Le projet de fusion ne peut trouver de sens sans un document de ce type.

### Chargés de mission

Notre corps, avec un chargé de mission pour les ITPE, un autre pour les ID(C)TPE et un pour les sorties d'école est certainement celui qui possède le plus de chargés de mission, nous dit-on ; voire ... car si le corps des IPEF (coté MEDDTL) n'en compte officiellement qu'un (pour un corps de 1500 ingénieurs environ), il faut considérer que l'ingénieur « chargé des cadres dirigeants » fait également office de chargé de mission de son corps, ainsi que le chef du SCN chargé de leur gestion. D'autre part, ce corps bénéficie, outre d'un « chef de corps » qui a donc des attributions sur la gestion du corps -et des moyens de l'administration-, d'un « comité d'orientation stratégique » qui travaille exclusivement (et sur le temps de travail de l'administration ...) sur l'avenir du corps.

Les moyens disponibles pour les IPEF sont donc largement plus importants que pour les ITPE, alors que ces derniers sont plus nombreux. Demain, dans le cadre d'une fusion, comment cela évoluera-t-il ? La gestion des autres corps concernés par le projet de fusion est différente et ne s'appuie pas sur des chargés de mission dont l'expertise la plus objective possible est mise à profit par l'ensemble des agents.

Les ITPE sont donc fondés à réclamer dès à présent un quatrième chargé de mission pour travailler sur la note d'orientation ainsi que sur les bilans/prévisions du corps, l'analyse des situations existantes et les propositions pour les évolutions futures. Aujourd'hui, seul le SNITPECT-FO, avec des moyens purement syndicaux, travaille sur ces sujets. **Il est temps pour l'administration de mettre en place les moyens nécessaires à l'analyse, l'expertise et les projections nécessaires à l'évolution d'un corps destiné à répondre aux enjeux fondamentaux du développement et de l'aménagement de nos territoires.**

### Valorisation de l'expertise

Le corps des ITPE a depuis fort longtemps valorisé l'expertise individuelle de ses membres, et a considéré qu'elle ne pouvait que favoriser la progression collective du corps. Cette analyse a été beaucoup plus difficile à faire prendre en compte par une administration au fond très tayloriste, qui a du mal à raisonner autrement qu'en terme de « décideurs » et « d'exécutants », la place des ITPE étant pour elle clairement positionnée dans la partie « exécutants » ... Nous avons cependant réussi à faire évoluer positivement la prise en compte de l'expertise, par la modernisation des comités de domaine et de leur gouvernance. La circulaire de janvier 2011 explicite ces évolutions. Mais le SNITPECT-FO ne s'est pas arrêté à cela. Considérant que l'expertise ne s'arrête pas aux portes du RST, comme a eu longtemps tendance à le croire l'administration, il a réclamé – et obtenu – l'élargissement du séniorat (titre permettant de recevoir 4 points d'ISS supplémentaires pour valorisation de l'expertise) à tous les services du ministère, et non aux seuls services estampillés RST. Ainsi, la mobilité des spécialistes et experts est rendue plus facile, puisqu'ils ne perdront pas leur rémunération de séniorat s'ils quittent le RST pour aller exercer leur spécialité dans une DREAL par exemple. A l'inverse, un ITPE spécialisé dans un service déconcentré ne sera pas tenu d'aller dans le RST pour obtenir son séniorat. Cela, c'est une vraie avancée facilitant la mobilité. Pas comme la loi mobilité ....

### Adéquation grade fonction

L'évolution du ministère, tout à sa folie de réorganisation permanente, ainsi que les modes de fonctionnement d'autres structures, comme le MAAPRAT, ou les collectivités locales, ont mis à mal l'adéquation grade-fonction qui rythmait la vie de notre corps.

Sans revenir sur le rapport de l'année dernière, nous constatons toujours un peu plus le schisme croissant entre les grades de notre corps et les fonctions occupées. Il est donc temps de se pencher à nouveau sur cette problématique, pour redonner un sens et une vision à nos progressions de carrière.

Mais l'administration n'a pas avancé d'un pouce sur ce sujet, le sacro-saint principe de gestion des trous d'organigramme se satisfaisant largement de ce flou entretenu. Nous trouvons ainsi de plus en plus d'IDTPE positionnés sur des postes de premier

niveau, et des ICTPE sur des postes à moindre enjeu, avec une difficulté toujours plus grandissante pour accéder aux emplois DATE. Ce rabaïssement insidieux du corps est inacceptable. Il est temps, comme pour la note d'orientation, de définir plus clairement cette adéquation. Nos propositions de l'année dernière sont toujours d'actualité, et devront faire l'objet d'une analyse dans le cadre du dossier de fusion.

## **L'ENTPE / le contrat d'objectif**

Le projet stratégique de l'ENTPE a été validé en conseil d'administration (CA) du 4 décembre 2009, sous réserve d'une validation ultérieure des orientations stratégiques pour la recherche. Ce projet définit la stratégie de l'établissement à long terme (2020). Ce projet devait être accompagné, comme pour tous les établissements publics, d'un contrat d'objectif, signé entre l'école et sa tutelle (le MEDDTL), présentant les objectifs à court et moyen terme de 4 ans. Initialement prévu pour être soumis au vote du CA en septembre 2010, le SNITPECT-FO était fortement intervenu pour retarder cette échéance de manière à travailler encore certains points. En effet, il estimait que certaines graves lacunes portaient en germe des risques sur la pérennité de l'excellence et de l'homogénéité de la formation d'ingénieurs à l'ENTPE.

Nous avons alors soulevé l'engagement très modéré de la tutelle, l'absence d'engagement sur la pérennité du recrutement d'élèves ingénieurs ainsi que le flou sur les postes et missions des futurs ingénieurs, une diversification des recrutements très imprécise, ainsi que des parcours recherche comportant un risque réel de filiérïisation dès l'école. Notre intervention a permis de remettre ce dossier sur la table de travail et d'obtenir, en particulier, des précisions sur les missions des ITPE (il ne reste plus qu'à formaliser maintenant la note d'orientation ...) la réécriture des objectifs concernant la formation doctorale, le renouvellement pédagogique, et surtout l'engagement d'un recrutement plancher d'élèves ingénieurs fonctionnaires de 100 par an, ce qui est un élément important et fort, obtenu par notre organisation syndicale.

Les rumeurs qui ont pu courir sur une baisse importante des recrutements de fonctionnaires sont donc maintenant forcloses, grâce à notre intervention. Il reste maintenant à éviter les risques de suppression d'une année scolaire, comme ont pu le connaître d'autres formations. En effet, la longueur de la scolarité (3 ans) fait toujours frémir d'horreur le ministère du budget et de la fonction

publique, qui considère ces délais bien trop longs (et donc trop coûteux) pour former des ingénieurs fonctionnaires, au prétexte que la compétence se construit pendant la carrière (tiens ?) et que la formation continue – qui bénéficierait donc de moyens supplémentaires – est un bien meilleur outil que la formation initiale (re-tiens ?) pour former aux métiers et domaines d'activité. Ce raisonnement porté par l'administration est bien évidemment une escroquerie. Pour s'en convaincre, il suffit de constater de quels moyens en formation continue nous disposons aujourd'hui grâce à la RGPP. Proche de zéro, à tel point que la ministre elle-même s'en est inquiétée, lors de notre entrevue du mois de mai. Il suffit également de vérifier les conditions d'habilitation de la CTI pour se convaincre qu'une année scolaire de moins signifierait la perte indiscutable de l'habilitation à délivrer le diplôme d'ingénieur.

## **Le SNITPECT-FO invite la ministre à l'ENTPE**

Le contrat d'objectif avait vocation à être signé par la ministre. Cependant, les délégations de signature diverses pouvaient donner ce pouvoir à un certain nombre de fonctionnaires de notre ministère. Nous sommes intervenus, lors de la visite du secrétaire général, M JF Monteils, au Conseil d'administration du 22 mars 2011. Nous avons salué cette venue, en elle-même un signe de l'évolution possible du ministère à l'égard des ITPE. Nous avons demandé, dans notre déclaration préalable, que le contrat soit non seulement signé par la ministre, mais qu'elle puisse le signer à l'école. Demande pour le moins incongrue, que personne d'autre n'avait osé formuler. Incongrue parce que la ministre avait un agenda « trop chargé », nous avait répondu le secrétaire général, qu'elle « ne pouvait consacrer du temps aux ITPE » nous avait répondu son conseiller social le mois d'avant. Nous avons alors insisté pour avoir un entretien avec elle.

Et bien, le SNITPECT-FO avait raison. Le sujet de l'ENTPE et des ITPE était suffisamment important pour que Nathalie Kosciusko-Morizet bouscule son emploi du temps, et accepte de se déplacer à l'ENTPE pour signer le contrat d'objectif, le 14 avril 2011. Ce fut un premier signe encourageant, après les multiples vicissitudes précédentes, en particulier les échecs sur les arbitrages interministériels. Signe que les ITPE – et leur école de formation – pouvaient apparaître comme un élément clé du projet ministériel à venir. Nous étions là pour l'accueillir, et pour la remercier de ce déplacement trop rare (le ministre précédent, JL Borloo, n'a jamais daigné visiter l'ENTPE, malgré des

résultats optimum sur les politiques qu'il avait engagées, en particulier le nombre de boursiers !). Nous étions également là pour lui remettre le dossier inFOfusion, tout frais produit par nos groupes de travail, lui rappelant que son ministère courrait après une fusion sans projet. Ce jour là, notre ministre a confirmé quelques éléments, notamment le fait que le recrutement externe resterait majoritaire pour le corps des ITPE, et est restée très prudente sur le dossier fusion, dont elle a noté qu'il était « complexe » et « sensible », employant le conditionnel pour en parler ...

## **La Commission Exécutive de juin**

Au mois de juin, comme tous les deux ans maintenant, le SNITPECT-FO a tenu sa commission exécutive dans les locaux de l'ENTPE. C'est une occasion privilégiée de se replonger dans les problématiques de l'école, de rencontrer les élèves et d'être à l'écoute des difficultés actuelles. Nous avons donc rencontré les élèves, pour lesquels nous étions intervenus auprès de la DRH, Réhucit le mal-nommé ayant là aussi provoqué moult difficultés de paiement des salaires. Nous avons également échangé avec la direction de l'école, sur les sujets d'actualité qui peuvent avoir une influence forte sur le devenir de l'ENTPE, en particulier sur le projet de fusion.

## **L'ouverture aux collectivités**

L'ENTPE doit s'ouvrir aux collectivités locales, nous en sommes persuadés. La présence au Conseil d'administration du vice président du CNFPT, M Marc Baietto, est une bonne chose. Elle n'est pas encore suffisante. Le positionnement de l'école, sur le créneau très spécifique du développement et de l'aménagement durables des territoires, croisant leurs problématiques complexes avec la construction d'une vision d'intérêt général et de logique d'acteur public sur le long terme, est indispensable au portage des politiques publiques. L'enjeu des années à venir sera de trouver la complémentarité entre les divers acteurs publics, l'État et les collectivités locales. L'ENTPE et les ITPE, qui sont déjà implantés fortement dans ces fonctions publiques, ont un rôle majeur à y jouer. Nous pouvons agir pour cela. Nous avons réclamé la possibilité de prises de postes dans la FPT directement en sortie d'école. Une administration, purement gestionnaire et sans vision stratégique des politiques qu'elle doit porter, a jusqu'à présent refusé. (Remplir les postes vacants, leur seul credo..). A l'heure où le ministère s'interroge -

légitimement – sur la meilleure manière d'ouvrir le RST aux collectivités, il serait incompréhensible que l'ENTPE reste à l'écart d'une évolution nécessaire.

Nous continuerons de porter ces revendications, nous continuerons à réclamer la mise en œuvre de formation continue pour les ingénieurs territoriaux, nous militerons pour une formation initiale d'ingénieurs territoriaux à l'ENTPE.

## **Quatrième année et formation continue**

La formation continue est au cœur de l'évolution de nos compétences. Pas seulement pour un effet d'annonce, comme prétexte à des réductions de formations initiales, comme tente de le faire accepter l'administration, mais comme outil essentiel d'une GPECC construite et confortée au niveau national, au service des missions ministérielles à venir. Cette formation continue doit disposer de moyens suffisants dans les services, c'est une évidence, et le manque actuel de moyens, ne serait-ce que de déplacements, est si criant qu'il en devient caricatural, ridicule. Mais elle doit également disposer de structures de formation suffisamment dotées, à la pointe de l'innovation, à même de répondre aux besoins d'évolution des compétences. L'ENTPE fait partie de ces structures. C'est pour cette raison qu'une formation continue forte à l'école est stratégique et fondamentale. C'est pour cette raison qu'elle ne doit pas s'arrêter aux besoins des services du ministère, mais doit aussi pouvoir répondre aux besoins de la fonction publique territoriale, comme indiqué ci dessus, et de la fonction publique hospitalière. C'est dans l'ensemble de la sphère publique que la formation continue dispensée par l'intermédiaire de l'ENTPE doit pouvoir diffuser, car c'est toute la sphère publique qui devra être mobilisée pour répondre aux enjeux complexes à venir.

A cet égard, et pour ce qui concerne les ITPE, nous militons pour que la quatrième année, aujourd'hui possible pour les élèves fonctionnaires, devienne une formation ouverte à l'ensemble du corps, à n'importe quel moment de la carrière. Car cette formation qualifiante peut être utile à tous les ITPE, pour accompagner une mobilité, un changement de domaine d'activité, ou une remise à niveau pour assurer la meilleure efficacité dans les missions exercées.



## La formation continuée

La formation continuée, imaginée par le SNITPECT-FO, réclamée puis mise en œuvre dans le projet pédagogique de l'ENTPE est un fleuron de notre formation, lien indispensable entre le monde des études et le monde du travail. Son intérêt non démenti attire l'attention, et d'autres corps lorgnent avec envie sur ces résultats. Attention cependant à ce que le succès ne se transforme en déconvenue. Cette formation doit veiller à conserver toute son originalité, qui crée pour le corps un lieu de construction de la culture commune, un lieu d'échange d'expériences où la parole est libre, où les réseaux se forment, où la conscience d'œuvrer pour le service public se conforte. Cette formation n'est pas conçue pour mélanger les cultures mais pour gérer au mieux le passage du monde étudiant au monde du travail. Elle doit continuer à répondre à sa raison d'être.

## Renouvellements

L'année dernière, l'école se cherchait un directeur. Ce fut chose faite avec l'arrivée de JB Lesort, qui était venu nous rendre visite lors de notre congrès 2010. Cette année, elle se cherchait un nouveau directeur adjoint, Jean Pierre Rajot étant appelé à d'autres fonctions à l'IFSTTAR. Nous le remercions vivement pour son engagement fort et sincère, qu'il a porté, aux côtés de JC Sardin, dans l'intérêt de notre école. Nous sommes très heureux d'accueillir sur ce poste stratégique Marie Madeleine Lemarc, ingénieure en chef des TPE, qui quitte donc son poste au CERTU. Nous ne doutons pas de son engagement en faveur de notre école, et lui souhaitons toute la réussite possible dans les nombreux dossiers délicats qui l'attendent.

## Les élections au Conseil d'Administration

Cette année, nous devons renouveler les représentants des enseignants au conseil d'administration et au conseil scientifique de l'école.

Ces deux instances sont très importantes dans la vie de l'ENTPE, comme nous avons pu le constater lors des discussions sur le projet stratégique et sur le contrat d'objectifs. De nombreux points concernant l'avenir de l'école, et donc du corps et du groupe des ITPE, y sont traités. Nous devons donc y être présents pour nous assurer, comme

nous l'avons fait pour le contrat d'objectif, que nos avis et revendications soient bien pris en compte, et que l'avenir de l'ENTPE ne soit pas obéré par certaines positions de l'administration.

## L'AITPE

Pouvons nous évoquer l'ENTPE sans parler de l'AITPE ? Notre association a enfin trouvé un directeur, Gilbert Nicolle, à qui nous souhaitons la bienvenue dans un contexte particulièrement difficile. En effet, le projet de fusion des corps laisse en suspens l'avenir de l'association des ITPE. Elle devra prendre en compte les nouvelles données issues des réflexions actuelles pour, si la fusion débouche sur une réalité, construire et conforter dans les meilleures conditions sa position future. A cet égard, je sais compter sur toute l'équipe de l'AITPE, son président Patrice Coindet en tête, pour relever ces défis, avec toute la détermination et la volonté dont ils font quotidiennement la preuve. Je sais que le SNITPECT-FO sera à leurs côtés pour les y aider, car nous partageons les mêmes objectifs de défense et de promotion du groupe des ITPE. La place et le rôle des ITPE dans notre société peuvent s'avérer déterminants. Le groupe des ITPE et le corps des ITPE fonctionnaires devront rester soudés et solidaires. L'AITPE est un outil indispensable, et je rappelle que pour la modeste somme de 20 €, les adhérents du SNITPECT-FO peuvent y contribuer.

## 2 – MISSIONS / SERVICES

### 2A – CONTRER LES MESURES RGPP2

L'année 2011 a dû faire face à de nouvelles mesures RGPP, toujours aussi destructrices de missions et de services. De nombreux agents, qui en 2007 considéraient que Force Ouvrière prenait des positions extrémistes et conservatrices face à la RGPP, ont maintenant compris toute l'ampleur des dégâts, et se joignent à nous pour dénoncer cette politique inepte.

L'expérience nous a montré que les interventions internes au ministère avaient globalement peu d'effets. Un discours formaté, calqué sur celui de la Direction Générale de la Modernisation de l'Etat, est en effet systématiquement opposé à nos questions de fond. Pas une intervention qui ne

commence par le rappel du poids de la dette, à un point qui en devient ridicule. La dette ne s'est pas créée toute seule, il a bien fallu que le gouvernement la creuse .. Par les dépenses, certes, mais aussi par les défauts de recettes. La dette d'un État ou d'une entreprise n'a rien à voir avec la dette d'un particulier. On voudrait nous faire croire qu'elle s'appréhende et se traite de la même manière ! Rappelons qu'à France Télécom, la dette a été créée par la direction de l'entreprise qui s'est lancée – en toute conscience ? - dans une frénésie d'achats d'entreprises, puis a été mise en avant par la même direction pour justifier l'austérité, le déplacement forcé, la réorganisation permanente, la chute du nombre d'employés. La mécanique préalable à la baisse des emplois publics semble rodée ..

Malgré tous les discours « rassurants » de notre ancien ministre – rappelez vous, il nous affirmait qu'on allait stabiliser les organisations sans tarder, que les réorganisations étaient derrière nous, c'était fini .. - nous avons eu droit à de nouvelles réorganisations.

## **L'administration centrale**

L'administration centrale, tout d'abord. A peine réorganisée, il eut été étonnant qu'on ne la remette pas sur le tapis .. à croire qu'en coulisse, une Pénélope ténébreuse détiendrait pendant la nuit tout ce que le ministère tisse pendant la journée ..

C'est donc la Direction des Ressources Humaines qui a eu droit à la plus forte réorganisation de l'année, menée à une vitesse effrénée, semblant plus préoccupée par les postes vacants que par l'efficacité et l'efficacités des services. De fait, la réorganisation se complait à casser ce qui marchait bien pour reconstruire des machins du plus pur style tayloriste, dans lesquels le rendement se substituera à la qualité et au service rendu. En ce qui concerne le corps des ITPE, par exemple, la cellule de gestion, qui donnait toute satisfaction (travaillait trop bien ?) se trouve explosée entre gestion des actes statutaires (arrêtés ..), gestion des CAP, gestion de la paye ... les questions relatives aux ITPE ne seront donc plus traitées au même endroit par des agents qui connaissaient parfaitement la gestion du corps, mais dans des bureaux différents qui s'occuperont de tous les corps et n'auront donc pas de vision des spécificités des uns et des autres. L'expérience montre que ce type de fonctionnement est voué à l'échec, d'une part par le manque de compétences pointues, d'autre part par la monotonie du travail proposé aux agents, qui ne valoriseront pas l'expérience acquise. (certains

feront des fiches de paye toute la journée d'agents dont ils ne connaîtront aucun des éléments de gestion, d'autres prépareront des CAP « à la chaîne » sans rien savoir sur la spécificité de tel ou tel corps ...)

Mais malgré cet handicap majeur, l'organisation imposée a un avantage pour l'administration : elle casse le fonctionnement des corps, et constitue donc un outil efficace dans le projet de suppression des corps, puis de suppression du statut général de la fonction publique.

C'est pourquoi, malgré un boycott du CTPC par toutes les organisations syndicales, malgré une opposition en CTPM de toutes les organisations syndicales qui ont quitté la salle lorsque ce point a été abordé, l'administration continue, raide dans ses bottes, à vouloir imposer ces schémas anti-fonction publique. Jusqu'à quand pourra-t-elle ignorer l'avis des agents ? La réalité des faits ? Est-il envisageable d'imaginer un projet ministériel qui s'affranchisse de bonnes conditions de gestion pour l'ensemble des agents (hormis les corps gérés à l'extérieur du ministère, comme celui des IPEF) ?

## **Voies Navigables de France : une réorganisation pas très « coule » ..**

Ce fut un chantier ouvert au forceps. Car l'administration ne souhaitait rien négocier, rien discuter. Tout était prévu et arrêté d'avance : transfert de tout le personnel des services de navigation (environ 4000 personnes) et transfert du patrimoine immobilier construit ou non, à VNF. Le précédent directeur de cabinet avait été très (trop?) clair : les fonctionnaires transférés seraient positionnés en PNA (et donc perdraient l'intérêt d'un détachement et de la négociation financière qui va avec), et comme VNF n'embaucherait à l'avenir plus de fonctionnaires, les organisations syndicales n'avaient pas de soucis à se faire pour la gestion future de ces agents ... Devant le tollé de l'ensemble des OS, le cabinet était revenu sur ses positions en affirmant que rien ne serait décidé sans consensus avec les représentants du personnel. Mais ce genre de promesses .. il aura fallu un mouvement de grève, initié par Force Ouvrière, pour que le nouveau cabinet accepte de programmer quelques réunions de discussion, auxquelles le SNITPECT-FO a participé activement.

Hélas, nous avons vite constaté que le discours était biaisé. Au prétexte de vouloir développer la voie d'eau – et sur ce point, le consensus était réel – l'administration affirmait péremptoirement que la seule solution était de tout transférer dans l'EPIC VNF. FO, de son côté, avait présenté une contre-proposition constructive, basée sur des réflexions

du SNITPECT-FO, puisqu'il s'agissait de réorganiser les services de navigation et de les fondre dans un SCN qui deviendrait l'interlocuteur privilégié de VNF. Cette solution avait l'avantage de conserver des services de l'État, plus efficaces, mieux organisés, répondant ainsi aux critiques qui avaient pu apparaître dans le rapport St Pulgent de 2009. Mais l'administration n'a jamais voulu l'étudier.

Le mouvement de grève a cependant obligé l'administration à renoncer à transférer le domaine public fluvial en pleine propriété, et à transformer l'EPIC VNF en établissement public administratif ANVN. Ce dernier point n'apparaît d'ailleurs pas, pour FO, un point fortement positif car les différences entre l'EPIC et l'EPA sont purement de forme, l'EPA n'ayant pas à s'engager sur le maintien de l'emploi public. Ainsi, ANVN pourra limiter voire supprimer ses recrutements de fonctionnaires et développer son embauche sur statut privé. Ces éléments, outre les réorganisations à venir pour mettre l'ensemble des moyens sur le grand gabarit plus rentable et abandonner à terme les petits et moyens canaux, se situent dans la plus pure logique RGPP. Nous devons donc, avec Force Ouvrière, nous imposer dans le débat futur sur la mise en œuvre des objectifs d'ANVN. J'emploie le terme «imposer», car le protocole d'accord pour VNF, signé par toutes les OS sauf FO, exclut de fait ce syndicat du suivi futur ..

Pour revendiquer, maintenant, faut-il auparavant accepter des conditions inacceptables ? vendre son âme ? Et bien non, nous ne rentrerons pas dans ce jeu pervers. Les agents sauront rappeler à l'administration qu'ils ont leur mot à dire, protocole signé ou non.

### **L'outremer : des deals pas idéales (Réunion, Guyane)**

L'outremer n'échappe pas au lot commun des réorganisations, et les DREAL se sont transformées en DEAL, selon des délais au moins aussi serrés que ceux de métropole, avec pourtant des spécificités à prendre en compte. L'éloignement n'empêche pas le SNITPECT-FO d'intervenir et de porter haut et fort ses revendications. Ainsi, à la Réunion, le RBOP a-t-il eu la surprise de voir naître entre les mains de ses cadres un contre-projet, ce qui prouve d'une part que les cadres en général et les ITPE en particulier sont attachés à l'évolution de leurs structures, et d'autre part que ce qu'on leur propose n'est ni concerté ni acceptable, trop éloigné des considérations de terrain et du principe de réalité des métiers, missions et moyens.

En Guyane également, le SNITPECT-FO a critiqué très durement le projet porté par une direction

enfermée dans sa tour d'ivoire, ainsi qu'un management basé sur la défiance envers les cadres, la non prise en compte de leur réalité de terrain, de leurs problèmes divers, la nonchalance affichée face aux erreurs et retards de rémunération. On peut notamment regretter que la spécificité des départements d'outremer, où les collectivités locales ont un besoin pressant de conseils et prestations en ingénierie, n'ait pas été prise en compte.

Nous retrouvons donc en outremer les mêmes difficultés et les mêmes travers que lors des réorganisations en métropole. A croire que dans notre ministère, l'erreur ne construit pas l'expérience ...

### **L'ingénierie routière et les DIR : la contribution du SNITPECT-FO**

La RGPP 2, c'est aussi la «rationalisation» de l'ingénierie routière. On sait bien, au travers de ce terme, comment les choses sont vues, évaluées, programmées. Les rares réunions que nous avons pu mener avec l'administration sur ce sujet nous ont montré à quel point ce dossier était mené par des gestionnaires ne connaissant rien au domaine routier, uniquement attachés à répondre à l'injonction RGPP de réduction de plus de 210 emplois à temps plein sur l'ingénierie routière. Pourtant, quelques notes dissonantes semblent s'élever du côté de l'administration, qui tranchent avec le discours ambiant. Certains osent dire à haute voix que le domaine routier reste un domaine important du ministère, qu'on l'a peut-être trop stigmatisé (sic), et qu'il est inquiétant de ne plus disposer de suffisamment de spécialistes dans notre réseau scientifique et technique .. D'autant qu'un rapport sénatorial indique que les reports modaux à 20 ans sont quasiment insignifiants, que le SNIT (Schéma National d'Infrastructures de Transport) soit mis en œuvre ou non, que la politique en faveur de la voie d'eau soit dynamique ou non ( et pourtant, on nous assurait du contraire avec la création de l'ANVN !), le tout jouant avec des différentiels de 1 % .. ainsi, la route reste un outil d'aménagement et de développement économique incontournable. Le SNITPECT-FO l'a depuis longtemps fait valoir, il est bien que des acteurs institutionnels le reprennent. Pour aider l'administration dans sa (bonne) volonté de réhabiliter le domaine routier, le SNITPECT-FO a publié un rapport sur le sujet, la DGITM ne souhaitant semble-t-il pas publier celui commandé au CGEDD. Nous avons donc pu établir que ce domaine reste stratégique, qu'il est en quasi-totalité porté par les ITPE (nous attendons que l'administration en prenne acte et nomme le

premier DIR ITPE ..) ce qui lui confère un très haut niveau de qualité, et qu'il ne peut donc évoluer qu'avec l'approbation de ses cadres majoritaires. Des pistes d'évolution ont été proposées et restent à discuter avec l'administration.

## **Interventions au sénat et à l'assemblée nationale : RGPP et LOLF**

Les actions de fond du SNITPECT-FO, en 2011, pour lutter contre la RGPP n'ont pas eu lieu dans le ministère, mais à l'extérieur, sous la forme de communication d'influence. En effet, la lutte revendicatrice interne au ministère a ses limites, qui correspondent aux marges de manœuvre des gestionnaires que sont devenus nos dirigeants sous la baguette de la DGME, véritable chef d'orchestre dictatorial de la RGPP. Le SNITPECT-FO s'est donc invité dans les lieux où il pouvait s'exprimer, et faire savoir « urbi et orbi » non seulement ce qu'il pensait de la RGPP, mais également les éléments factuels, concrets, preuves à l'appui, de la réalité du terrain. Il a été auditionné pendant une heure au sénat, dans le cadre du rapport du Sénateur De Legge sur la RGPP et les collectivités. Ce fut l'occasion pour rappeler la confusion souvent entretenue entre la RGPP et la REATE. Cette dernière, en effet, avait pour objet de moderniser les structures et l'organisation territoriale de l'État. La RGPP, lancée plus tard, a pour objet de supprimer des missions pour « recentrer l'État dans son rôle régalien », et supprimer ainsi le maximum possible de fonctionnaires, dans l'objectif maintenant affiché par le gouvernement de donner des gages aux marchés financiers, et conserver notre notation AAA, sésame autorisant l'accès au crédit pas cher. La RGPP a donc perverti l'objectif initial de la REATE, ce dont certains autres intervenants ne se sont pas priés de mettre en avant ! Il est d'ailleurs significatif que la plupart des auditeurs – à part la DGME et les deux ministres – ont été très critiques sur l'aspect non concerté de la RGPP, voire sur ses résultats ...

Ce fut également l'occasion de rappeler les effets négatifs de la RGPP au niveau de notre ministère, avec la suppression de missions, la désertification territoriale, l'abandon des communes, les suppressions de postes, le funeste projet RH2013 évoqué dans le chapitre 3. Nous avons abondamment illustré nos propos avec des exemples réels, et nous avons remis un dossier complet aux sénateurs. La réalité des faits ne peut maintenant plus être niée, et elle est portée à l'extérieur de notre ministère.

Enfin, la LOLF elle-même se trouve bousculée par

les réorganisations en cascade, ainsi que les mutualisations dans tous les sens (pas moins d'une trentaine de nouvelles mutualisations prévues dans les circulaires du ministère de l'intérieur sur le sujet). Nous avons déjà soulevé cette difficulté, indiquant que sa logique verticale s'accommodait mal de la logique horizontale voulue par la RGPP, et pointant ainsi le manque de cohérence évident entre les différentes stratégies administratives : LOLF, RGPP et ReATE. Tirons en les conséquences directes : soit l'organisation administrative est défaillante et ne sait pas mettre ces différents modes en cohérence -pire, ils n'ont pas été conçus pour être cohérents entre eux - , soit les objectifs affichés ne sont pas les objectifs réels.

Le SNITPECT-FO a ensuite été invité à l'Assemblée Nationale, pour participer à une table ronde sur la sécurité routière, spécifiquement consacrée aux infrastructures. Ce fut l'occasion de réaffirmer que les moyens consacrés au domaine routier (et donc à la sécurité des infrastructures) étaient dérisoires face aux enjeux et au coût de l'insécurité routière. Baisse des crédits d'entretien, des crédits d'investissement, baisse des effectifs, désengagement de l'Etat en ingénierie publique auprès des collectivités pour les aider à produire des projets destinés à lutter contre l'insécurité routière, risques de dislocation des compétences en infrastructures du RST. Ce dernier, considéré à raison par les élus comme un outil efficace dans le domaine de la sécurité routière, est en danger, par la RGPP et les suppressions de postes, et par le plan d'évolution des CETE, qui fait disparaître les compétences en infrastructures routières. Nous l'avons affirmé, et avons transmis une contribution écrite sur ce sujet au président de la commission. Nous avons également dénoncé la REATE, qui coupe les services territoriaux des services centraux, et casse le cercle vertueux de l'enrichissement réciproque et de l'homogénéisation des bonnes pratiques.

## **L'appel du parlement**

Dans ce cadre de communication d'influence, nous avons lancé un appel plus large aux élus parlementaires. Le SNITPECT-FO possède une implantation territoriale importante et efficace. . Il a donc pu solliciter les parlementaires (députés, sénateurs) pour les alerter sur le désengagement de l'État sur le territoire, la suppression des missions, le départ des agents, et en particulier celui des ITPE. Ce départ, qui ressemble de plus en plus à une fuite, est dû à la conjonction de la suppression des missions, des emplois, et de l'absence d'avenir professionnel dans les DDI. En effet, outre le départ des routes et de la sécurité routière, la suppression



de l'ingénierie publique, la disparition des subdivisions puis maintenant des unités territoriales, ainsi que le transfert de plus en plus de missions vers le niveau régional laissent de moins en moins d'espace aux ITPE pour développer un parcours au niveau départemental. De plus, l'accès aux postes de direction, fortement limité par des textes privilégiant les « grands corps », reste très difficile. Les ITPE et les IDTPE en département n'ont d'autres solutions pour évoluer dans leur carrière que de quitter les DDT. Or, l'expertise d'ingénierie au niveau départemental dans les services de l'État est majoritairement portée par des ITPE, et par des IAE, qui rencontrent les mêmes difficultés. L'autre corps d'ingénieurs présent, celui des IPEF, souhaite que ses membres se limitent à des postes de direction - donc de management pur - pas forcément les plus appropriés pour développer de la technicité.

Ainsi, les DDI se vident très rapidement de l'expertise en ingénierie pourtant nécessaire au conseil et à l'aide aux collectivités dans le portage des politiques publiques. Les sous préfets, auto-proclamés spécialistes en ingénierie publique des territoires, vont avoir de plus en plus de difficultés pour répondre aux questions des collectivités !

Notre intervention a donc provoqué une multitude d'interventions sous forme de questions écrites au gouvernement, les parlementaires se montrant inquiets du désengagement local de l'État.

Les réponses apportées n'ont pas été à la hauteur du problème. D'une part parce que les services de la fonction publique, chargés de répondre, ont confondu présence départementale et présence dans les services du conseil général ( ce qui laisse à penser qu'ils considèrent que l'État départemental n'existe plus ?) et ont répondu à côté de la question, évoquant les possibilités de détachement, de déroulement de carrière dans la FPT ..

d'autre part parce que la réponse apportée par l'ancien ministre G Tron – bien renseigné, lui – sous forme de courrier signé de sa main, s'est trouvée totalement décalée par rapport à la réalité du terrain (voir chapitre 1).

Reste que les élus sont bien alertés, et nombreux sont ceux qui ont répercuté ces inquiétudes dans la presse ou devant la mission RGPP. Cette action continue, chaque argument ambigu ou approximatif (voire faux !) de l'administration étant l'occasion d'enfoncer le clou ...

## **Du logement peu social**

Dans notre lutte contre les effets pervers de la

RGPP, nous avons lancé une alerte sur le logement social, lors d'un article dans la Tribune. En effet, la politique du logement en général et du logement social en particulier est largement bousculée par la RGPP, quels que soient les effets d'annonce médiatiques.

Le MEDDTL a, certes, fait des efforts. Il a ouvert un nombre significatif de postes de catégorie A suite à la loi DALO, au détriment d'ailleurs d'autres missions, tout aussi prioritaires, ce qui est un non-sens. Il a mis fin au scandale des vacataires DALO, embauchés pour deux mois, et sensés épauler les cadres A dans leur mission. Ces emplois maintenant pérennisés restent toutefois précaires et non formés, pour porter une politique prioritaire de l'État ! Mais pour réellement donner une suite aux exigences de cette loi, il faut des logements qui font aujourd'hui cruellement défaut. Encore une fois, nous avons l'impression de voir un ministère – le notre – se débattre dans l'urgence sans avoir bâti de stratégie à long terme. Ainsi, des CUS, devant répondre aux besoins de construction, n'aboutissent pas par manque de réflexion construite, par fébrilité et gestion dans l'urgence. La loi exige des contrôles dont l'organisation n'est pas mise en œuvre. Les moyens nécessaires ne sont pas prévus. De plus, l'orientation toujours RGPP tend à rendre le rôle coercitif de l'État prédominant, alors que jusqu'à présent, le rôle partenarial, jouant sur l'effort partagé dans un but commun, celui de promouvoir le logement social et de loger les plus démunis, avait montré ses atouts et son efficacité. Ce repli développe la méfiance, casse le fonctionnement en réseau et l'entraide nécessaire à la gestion de ces dossiers complexes.

Le mode de management n'est là encore pas adapté à l'enjeu des missions, nous y reviendrons au chapitre 3.

## **Les phares : des vessies pour des lanternes ?**

Depuis que les DIRM ont été sorties du chapeau ministériel, nous n'avons pas assisté à de spectaculaires avancées dans le domaine des politiques publiques maritimes. Par contre, le transfert des phares a été annoncé par le président de la république en Bretagne, au mois de juillet : 60 phares transférés au conservatoire du littoral et des rivages lacustres, qui bénéficiera en contrepartie d'une augmentation de la taxe sur les navires. Mais qu'en est il du service phares et balises, et de ses quelques 700 agents ? D'aucuns nous diront que les phares seront ainsi mieux entretenus. Certes, vu le peu d'empressement mis

par l'Etat pour y investir, c'est fort probable ... Mais outre le fait que le conservatoire du littoral n'a pas été conçu pour entretenir des phares mais pour préserver le littoral, on peut se demander pourquoi ces crédits ne pouvaient être valablement distribués au service des phares et balises ? Que vont devenir les agents normalement affectés à cet entretien, et qui ne sont évidemment pas transférés au conservatoire ? Ce dernier devra conventionner avec des collectivités ou des associations pour entretenir ces phares, et nous assisterons encore une fois à une externalisation voire un abandon de nos missions. Car si les phares ont une valeur patrimoniale, ils ont aussi un rôle, on a tendance à l'oublier. Guider les bateaux et participer à la sécurité maritime. Mais certains ont imaginé pouvoir s'en passer, et abandonner la sécurité maritime à des phares et balises virtuels, qui n'apparaîtront que sur un GPS. Navigateurs, prière de posséder un GPS .. et nous avons vu, hélas, ce que pouvait donner l'automatisation systématique des éléments de sécurité dans d'autres situations. Nous ne pouvons accepter ce bradage du patrimoine, ce mépris pour les agents, cet abandon de missions.

### **Sécurité routière, régionalisation et contrôles radar : les préfets en embuscade !**

Nous avons, l'année dernière, dénoncé les manipulations et les guerres de pouvoir entre ministères. Nous avons encore une fois en 2011 assisté à cet exercice déplorable.

Par exemple en ce qui concerne la politique de sécurité routière. Le ministère a perdu la quasi-totalité de cette compétence au profit du ministère de l'intérieur, qui s'est empressé de récupérer les missions dans les préfetures à chaque fois que cela était possible, et de mettre en œuvre une réorganisation de la DSCR qui corresponde à cette nouvelle donne. Il a également mis un frein à la politique de prévention qui était soutenue par notre ministère. L'exemple de « l'affaire du radar » est à cet égard signifiante. La politique de prévention initiée par le ministère de l'Équipement à propos des radars était claire : emplacements dangereux, prévention par panneaux, puis sanction si non respect. Elle avait été efficace, mais se trouve maintenant réduite à néant par la volonté répressive de l'intérieur, dont la logique (agir au coup par coup, en fonction de l'actualité et sans stratégie de moyen et long terme) n'est plus contrebalancée au niveau départemental par des services techniques en situation de porter des positions différentes. La

conséquence de la suppression des panneaux, outre le coût prohibitif, sera l'absence de prévention des zones à risque, et donc un risque d'accidents accru, le radar n'intervenant qu'en sanction et non en prévention. Or, il se trouve que les causes d'accident ont évolué depuis quelques années ; l'alcool, les drogues et médicaments sont fortement accusés. Va-t-on devoir imaginer des radars renifleurs pour détecter le conducteur dangereux ? Quand se posera t on la vraie question : pourquoi les gens roulent ils vite, énervés, sous l'emprise d'une drogue quelconque, alors que tous savent que c'est dangereux ? Y aurait il, dans leur vie citoyenne, dans leur vie professionnelle, des sujets de contrariété ?

Les mutualisations, dadas préfectoraux mis en musique par de minutieuses circulaires, sont de parfaits outils préfectoraux pour contrarier les politiques de re-concentration des DREAL. En créant des structures locales intervenant pour plusieurs ministères, ils interdisent de facto le rapatriement des ETP ainsi que des missions. Mais ces mutualisations ont un autre intérêt : créer artificiellement, en multipliant les missions croisées, un BOP territorial et transversal. Les préfets sont foncièrement opposés au mode de fonctionnement vertical de la LOLF qui s'accommode mal de leurs missions transversales. , Le principe d'un service mutualisé étant de travailler sur plusieurs missions à la fois, il est donc transparent vis à vis de la LOLF (rappelons que la LOLF exige de positionner un ETP sur un programme et un seul ...). Le rapport De Legge a ainsi noté ce flou entretenu envers la LOLF, déplorant l'absence d'éléments précis sur les économies réalisées et réclamant un point précis des mutualisations.

Un élément surprenant, à première vue déconnecté de la problématique préfectorale, vient conforter notre analyse. Il s'agit de la nouvelle circulaire sur l'utilisation des véhicules de service. Les directeurs de DDT ont maintenant l'autorisation d'utiliser leur véhicule de service comme véhicule de fonction, donc y compris les week-end et pendant les congés, pour leur usage personnel, à condition qu'ils déclarent cet avantage en nature, en informent leur assurance et .. respectent le code de la route (sic). Or, ce type d'avantage surprend à un moment où les crédits de fonctionnement sont si rares que les services n'entretiennent même plus les véhicules nécessaires à la réalisation des missions par les agents. D'autant que si les DDE avaient en leur temps bénéficié plus ou moins de ce genre d'avantage, les restrictions de crédits en avaient eu raison, et l'écrasante majorité des services avaient supprimé les véhicules affectés et créé des pool, y compris avec les véhicules de direction.

Alors, pourquoi revenir en arrière ? Quel intérêt ? Les postes de directeurs seraient-ils si difficiles à pourvoir ? Il faut croire que non, vu les difficultés faites aux ITPE pour y accéder. Par contre, du côté des préfetures, les sous-préfets bénéficient, eux, de véhicules de fonction. D'ici à penser que les préfetures préparent l'arrivée de sous-préfets aux postes de directeurs de DDI (par exemple des sous-préfets dont on aurait supprimé la sous-préfeture), y a-t-il vraiment un pas ? Le rapport De Legge (encore lui ..) note bien la montée en puissance des conseillers d'administration sur les postes de sous-préfets, sans se poser la question du devenir de ces derniers. Si on rapproche ces éléments de la volonté affichée de faire du sous-préfet un « assemblé », conseiller en ingénierie territoriale, on peut se demander si les DDT ne vont pas être transformés en services de sous-préfets .. les DDPP (Directions Départementales de la Protection des Populations) venant tout naturellement appuyer le sous-préfet responsable de la sécurité et de la gestion de crise, les DDCS (Directions Départementales de la Cohésion Sociale) en appui au sous-préfet, responsable du logement ...

Lorsque, l'année dernière, nous avons évoqué la possibilité de voir les DREAL transformées en services régionaux interministériels, les responsables du MEDDTL avaient juré qu'il n'en était pas question. Mais « ce point de fragilité de la REATE » que sont les DREAL risque de sauter rapidement, si on en croit le rapport de Legge, qui les nomme déjà « directions régionales interministérielles, et qui milite pour la régionalisation à outrance des moyens de l'État, jusqu'à proposer un statut unifié des fonctionnaires de l'État en services territoriaux !

Ainsi, la mainmise préfectorale sur les services ministériels devient peu à peu une réalité. Faut-il s'en réjouir ou s'en alarmer ? Tout dépend, nous l'avons dit, de la manière dont les préfets appréhenderont les missions qui sont les nôtres, de la place qu'ils sauront – ou pas – leur donner, du management qu'ils mettront en œuvre, en particulier vis à vis des corps techniques et des ITPE. Pour l'instant, la désaffectation des ITPE pour les DDI montre que les préfets n'ont pas encore pris la mesure de l'enjeu. Mais nul doute qu'à la lecture des rapports du SNITPECT-FO, ils sauront mettre en place les conditions de la réussite des missions de développement et d'aménagement durables des territoires !

## **L'organisation territoriale, le CTP des DDI**

Le SNITPECT-FO est présent au CTP des DDI. Cette présence, même si le corps des ITPE est

numériquement très faible par rapport aux plus de 40 000 agents en services départementaux, est logique dans la mesure où nous nous sommes fortement investis pour préserver ces services, en alertant notamment l'administration par notre dossier sur les DDT en septembre 2010. Depuis, cette présence au sein de Force Ouvrière dans un CTP directement présidé par le Secrétaire Général du Gouvernement, nous a permis de porter nos analyses et revendications, au sein de Force Ouvrière, à un tout autre niveau.

Ainsi, sur l'ARTT et le temps de travail, avons-nous pu conforter la position de Force Ouvrière par nos analyses, avec des résultats satisfaisants, même si nous n'acceptons pas le forfait cadre tel qu'il a été proposé dans les DDI. Ainsi, sur les astreintes et les heures supplémentaires, avons-nous pu présenter la problématique des cadres. Ainsi avons-nous pu porter des discours en faveur de l'ingénierie à l'extérieur de notre ministère et jusqu'au plus haut niveau du gouvernement.

Pouvoir être partie prenante des réflexions menées au niveau du CTP des DDI est assurément une force et une reconnaissance pour l'action du SNITPECT-FO et j'en profite pour remercier ici Laurent Janvier pour son investissement et sa pugnacité au sein de cette instance.

Les DDT devaient normalement avoir atteint une stabilité organisationnelle en 2011, si on en croyait l'administration. Mais c'est faire peu de cas de plusieurs éléments, qui tous, entraînent ces services dans une spirale destructrice.

Tout d'abord, on l'a évoqué, la folie mutualisatrice des préfets. Outre la guerre de pouvoir qu'elle implique, cette fuite en avant entraîne une accélération des suppressions d'emploi. En effet, plus on supprime d'emplois et plus on a tendance à vouloir mutualiser des fonctions pour les rendre plus « robustes », mais plus elles sont devenues robustes et plus on peut supprimer d'emplois ... cette mutualisation à tout-va continue donc de dépecer les services des DDT. Or, ces effectifs étaient déjà mutualisés en interne aux DDT sur d'autres fonctions, aucun agent n'étant à 100 % sur un seul sujet. Cette « démutualisation » des DDT au profit de mutualisations inter-services achève de déstructurer les modes de fonctionnement par projets.

Ensuite le fonctionnement des zones de gouvernance. Le mode lollien mis en place par région a de facto mis les DDT dans le rouge en ce qui concerne les effectifs et les moyens. Un RBOP à la fois maître des moyens et des objectifs, responsable de surcroît d'un service, aura tôt fait de marginaliser les services départementaux, dont un des grands torts est d'être sous la houlette d'un préfet de département . On assiste donc à un

dépeuplement intensif des DDT, qui d'autre part croulent sous certaines missions, et n'ont d'autre choix que de mécontenter l'un ou l'autre bénéficiaire des missions et services publics portés.

Enfin, le mode de financement des DDT. Passons sur les loupés des crédits de formation, versés intégralement aux préfectures dans le fameux BOP 333, et qui ont fait largement défaut dans les services. Les crédits d'entretien et location des bureaux sont calculés sur la base également fameuse du 12 m<sup>2</sup> par agent – le fameux brodequin – , sans qu'on sache d'ailleurs exactement ce qu'on met dedans, certains services y incluant couloirs, salles de réunions, ... et bureaux de direction. Le service est pénalisé financièrement s'il dépasse ce ratio ... calculé sur les effectifs cible de fin d'année. Comme la plupart des DDT sont mécaniquement en sur-effectifs (voir plus haut), la pénalité s'applique ! Et si le service veut rendre des bureaux inoccupés (après le départ des agents), le gestionnaire des locaux lui impose de rendre des parties de bâtiment homogènes et non des bureaux isolés, ce qui peut se comprendre. C'est ainsi que des DDT déménagent leurs agents tous les ans depuis trois ans ...

On ne saurait évoquer les DDT sans parler de Salsa. Car si l'outil est utilisé dans tous les services du ministère, c'est dans les DDT qu'il est le plus critiqué. Peut-être parce que cet outil permet à notre administration de mieux supprimer des postes ? Peut-être parce que les DDT, qui sont loin d'être stupides, font remonter des informations inexactes, pour renforcer les missions qu'ils estiment être le plus à l'abri des suppressions de postes ? En tout cas, la critique quasiment unanime de l'outil par les agents (la plupart des services ont décidé de le boycotter), la fiabilité douteuse de l'outil (certains services utilisent des moulinettes informatiques pour le remplir ..) militent pour sa suppression pure et simple. Redéfinissons de nouvelles règles pour un fonctionnement clair et transparent de la LOLF dans notre ministère, avec un outil reconnu, y compris des agents chargés de le remplir ! C'est à cette seule condition que nous pourrions rendre compte au parlement du résultat de nos actions de manière sincère.

Nous avons, l'année dernière, dénoncé la «tactique de l'arbre creux», au service de la RGPP, qui vidait le ministère de sa substance au profit des opérateurs extérieurs, et des différents acteurs privés, en faveur, au final, d'un État réduit à son rôle de contrôle et de régulation par la redistribution de subventions et de crédits divers. Rôle, on le sait, provoquant de nombreux dysfonctionnements s'il n'est pas accompagné. Exemple ? Le prêt à taux zéro, à priori en faveur des ménages, se transforme par le biais de « frais

de dossiers » en bénéfice pour les banques et en vrai prêt à taux, certes encore réduit, mais réel pour les ménages.

Cette tactique, confortée par le Grenelle de l'Environnement, est elle toujours d'actualité ? Malheureusement oui, on ne peut que constater les dérives permanentes qui rendent notre ministère de plus en plus inefficace. Ceux qui veulent appliquer jusqu'au bout cette tactique en prennent prétexte : «l'État n'est plus capable d'assumer ses missions», ou bien «ce n'est pas à l'État de s'occuper de cela». Comme l'année dernière, réorganisations permanentes malgré des discours contraires, injonctions contradictoires, appel aux organismes extérieurs, création d'opérateurs, suppression d'implantations territoriales. Les UT des DDT sont maintenant clairement visées mais les établissements publics et les SCN sont également entrés dans cette logique. Le CETMEF, par exemple, envisage déjà de supprimer des implantations territoriales sans analyse préalable des avantages / inconvénients, et de l'intérêt pour le service, alors que par ailleurs, les discussions sur l'avenir de ce service, dans le cadre de l'avenir des CETE, sont encore en cours. Météo-France va supprimer de nombreux sites territoriaux, et nous avons quelques craintes à propos du futur ANVN (ex VNF), ainsi que du futur « national CETE ». Procès d'intention de notre part ? Nous en discuterons l'année prochaine ... je ne reviendrai donc pas sur l'analyse développée l'année dernière. J'insisterai simplement sur le problème de la tutelle qui devient maintenant très prégnant, et qui devra être un élément spécifiquement développé dans le projet ministériel, s'il a l'ambition de vouloir remettre le ministère au cœur de ses politiques, comme on nous l'assure.

Revoir entièrement le mode de fonctionnement de la tutelle exercée par le ministère, c'est se donner les moyens de créer un organisme qui soit en mesure de passer des commandes, mais aussi capable de suivre leur avancement, de pouvoir intervenir rapidement pour corriger les écarts, avoir les moyens techniques et juridiques de contraindre les établissements à tenir leurs engagements et de leur interdire certains dérapages. C'est aussi se donner les moyens de contrôles suffisants. Nous réclamons donc la mise en place d'une tutelle réelle, dotée de moyens suffisants, s'appuyant efficacement sur notre réseau scientifique et technique, et en capacité de faire le lien et la cohérence entre le projet ministériel, les services du ministère et les organismes sous tutelle.

De fait, le SNITPECT-FO a donc bien contribué activement à la lutte contre la RGPP. Par ses actions à l'intérieur du ministère, au sein de Force Ouvrière, comme on l'a vu, et par des interventions



plus ciblées, je pense au -célèbre- livre noir de la RGPP, co-écrit par deux ITPE, Pascal Pavageau et Zainil Nizaraly, mais aussi par ses actions extérieures, d'information et d'alerte auprès des élus et du grand public. Moins spectaculaires, moins revendicatifs, ces modes d'action n'en sont pas moins nécessaires, et peuvent apporter des changements profonds sur le long terme. Car il s'agit ici de convaincre, et donc de travailler sur les éléments de fond, pour faire prendre conscience de la nécessité, pour notre pays, d'avoir un service public fort et efficace, appuyé sur une structure technique, à même de répondre aux questions de plus en plus complexes de l'aménagement et du développement durables.

## **Le projet ministériel**

Dès la rentrée, nous allons continuer à porter nos messages dans le cadre du projet ministériel lancé par Nathalie Kosciusko-Morizet. Ce projet doit faire suite à la stratégie ministérielle de 2008, qui n'avait pas connu de déclinaison concrète. Il a été programmé dans l'urgence, après l'annonce de notre ministre en CTPM du 6 mai 2011. Il doit s'articuler autour de trois intervenants principaux, le SG, responsable du dossier, le CGDD et le CGEDD, chargés de l'épauler. Les délais annoncés – la procédure d'élaboration, concertation comprise, se termine en décembre 2011 – sont, comme nous en avons l'habitude, absolument déraisonnables au vu de l'ambition affichée. Si, comme l'a affirmé la ministre, l'ensemble des agents doit être correctement associé, et compte tenu des agendas divers, en particulier les élections du 20 octobre, il est évident que les délais ne peuvent être tenus.

Nous sommes cependant déjà intervenus, au sein de Force Ouvrière, pour porter nos positions sur ce dossier dont nous réclamons l'ouverture depuis la production de la stratégie ministérielle.

Tout d'abord, nous avons, dès la réunion programmée par le CGDD le 11 juillet, dénoncé l'orientation unique sur la stratégie nationale du développement durable. Si nous sommes satisfaits de voir apparaître la notion de développement durable plutôt que la référence au Grenelle, il est clair que le SNDD ne recouvre que partiellement les missions du ministère, et les missions portées par le réseau technique et scientifique, au périmètre par nature différent de celui du ministère.

Par ailleurs, la politique du ministère ne peut se construire qu'à partir des missions qui sont les siennes, et pas selon l'avis des acteurs divers concertés le 11 juillet par le CGDD, qui n'ont qu'une idée et une vision partielle des missions du

ministère.

Nous avons également dénoncé une concertation organisée uniquement au niveau individuel et inter-régional de manière à éviter les questions qui fâchent, et réclamé des discussions par services avec cahiers de doléances à l'appui. Il est temps que les agents puissent s'exprimer sur leurs missions et leurs conditions de travail, et qu'on arrête les discours surréalistes sur le thème du « tout va bien, tout le monde est content », complètement déconnectés de la réalité et dont le seul résultat est la démotivation totale.

Nous avons demandé à ce que le projet soit l'occasion d'interventions ministérielles au niveau interministériel sur la base de l'argumentaire qui sera remonté, pour défendre agents et missions et obtenir des arbitrages positifs pour les deux. Nous avons en effet dénoncé les gros problèmes de management rencontrés dans les services, où les managers sont souvent devenus de simples courroies de transmission sans analyse préalable des demandes, sans défense des conditions de travail des agents, sans portage de sens et d'avenir.

En particulier, l'enjeu territorial, pour les DDI et les DREAL, est un des éléments clés du dossier. L'implantation territoriale des compétences techniques doit être confortée, sous peine de disqualification de l'État sur les politiques de développement et d'aménagement durable. A ce propos, la question des compétences à donner aux unités territoriales des DREAL et leur articulation avec les DDT doit être posée et faire l'objet de débats, sans prise de décision a priori par l'administration.

Les missions et compétences développées par le ministère doivent être valorisées et non stigmatisées sous l'impulsion de décideurs simples gestionnaires qui n'en ayant aucune connaissance, les suppriment en les ignorant.

Enfin, le projet ministériel ne saurait être un moyen de présenter autrement le projet RH2013, qui ne peut être accepté. Nous retrouvons ici les effets pervers de la mise en œuvre ministérielle de la LOLF traduits mécaniquement par un outil tel que RH 2013. Nous l'avons dénoncé lors de notre intervention au Sénat, et interpellé les rapporteurs, qui s'en sont inquiétés.

## **L'entretien avec Nathalie Kosciusko-Morizet**

Nous avons enfin été reçus par la ministre. Nous réclamions cet entretien depuis février 2010, avec Jean-Louis Borloo, quand nous estimions que le

ministère n'avait pas porté le dossier des ITPE. Nous réclamions cet entretien après notre manifestation de juin 2010, quand nous estimions que le cabinet n'avait pas répondu aux revendications des ITPE. Nous réclamions cet entretien lors de l'arrivée de Nathalie Kosciusko-Morizet, pour l'alerter sur l'état de délabrement du ministère, que nous avons mis en évidence en particulier au travers du dossier « harcèlement managérial ». Nous avons toujours trouvé porte close, malgré des promesses faites lors des vœux de la ministre aux administrations centrales, ou nous nous étions invités avec le Cartel FO pour dénoncer le projet RH 2013.

Nous avons enfin eu satisfaction au mois de juin ! Nous avons ainsi pu présenter au plus haut niveau ministériel notre point de vue sur l'état actuel du ministère, sur les points importants à développer rapidement, en particulier sur le management, et sur le projet ministériel annoncé. Nous avons également fait part des raisons de nos actions de 2010, des revendications du corps des ITPE sur son avenir, et de sa volonté de prendre une part très active à l'élaboration et à la mise en œuvre de ce projet ministériel que nous espérons ambitieux. La ministre a demandé à son cabinet de travailler avec nous sur ces sujets, travail qui a débuté en juillet.

## **2B – POSITIONNER L'INGENIERIE PUBLIQUE AU SERVICE DES TERRITOIRES**

L'ingénierie publique reste un leitmotiv du SNITPECT-FO. Il y a deux ans, nous étions les seuls à nous émouvoir de la disparition programmée de cette activité de l'État. Aujourd'hui, nous constatons avec satisfaction un certain écho, que se soit dans les médias ou par des intervenants institutionnels. L'ingénierie publique est une mission indispensable ; peu sont ceux qui, maintenant, ne la reconnaissent pas. Les parlementaires, en particulier, sont nombreux à déplorer le désengagement de l'État. Certains en prennent acte et cherchent des solutions de remplacement, à la suite du rapport du sénateur Daudigny, qui rencontre un certain succès. Le milieu professionnel, également, regrette cette perte programmée de compétences qui se fait sentir sur la qualité des projets.

Nous avons fortement insisté, lors de notre audition au Sénat, sur la complémentarité nécessaire entre les services techniques des collectivités et les services techniques de l'État. Les deux peuvent et doivent intervenir en synergie, car ils ont chacun

leur spécificité et leurs atouts. Le procès fait contre des services de l'État jacobins continuant d'intervenir sur des missions pourtant décentralisées est un faux procès. Bien évidemment, les collectivités sont maintenant compétentes sur les domaines de l'aménagement du territoire. Pour autant, l'ingénierie de l'État, mutualisée sur l'ensemble du territoire par des réseaux structurés, aux domaines d'intervention diversifiés, pouvant intervenir sur des missions purement régaliennes et sur le portage de politiques à destination des territoires, est légitime à apporter les compétences et les thématiques qui font défaut au niveau technique local, soit parce qu'il est trop isolé des réseaux en particulier internationaux soit parce que les compétences nécessaires sont trop rares pour être utilement développées localement. Le niveau technique local de son côté possède des compétences uniques, liées au contexte de terrain, souvent en avance sur les positions exprimées par l'Etat et développe une expérience nécessaire au maintien des connaissances du réseau national.

Nous avons insisté sur l'intérêt d'un ATESAT rénové, plus puissant, porteur de plus-value pour les collectivités. Nous avons plaidé pour son élargissement aux intercommunalités, avec semble-t-il un certain succès puisque cette proposition a été retenue par les sénateurs.

L'intérêt de posséder des services techniques compétents semble bien compris par ces élus – mieux que par nos administrateurs ? - qui ont lancé un appel du pied vers les ingénieurs de l'État ! Leur proposition de mieux communiquer auprès des ingénieurs de l'État pour les inciter à rejoindre la FPT est louable, mais insuffisante : pour faciliter ces échanges, le SNITPECT-FO l'a maintes fois répété, et d'autres corps d'ingénieurs commencent à s'en saisir, il faut développer des passerelles, et la meilleure est un statut inter-fonctions publiques.

### **Soutenir le RST et les CETE**

Notre action cette année s'est fortement incarnée dans la défense du RST et des CETE. Dès 2010, le SNITPECT-FO s'était inquiété, devant le manque de réactivité de la DRI, des menaces pesant sur le RST en général, et sur les CETE en particulier. Nous avons, face à la volonté affichée du CGDD de transformer les CETE en établissement public – encore un – demandé, en vain, une analyse préalable, pour définir d'abord une stratégie pour le RST, avant de s'intéresser aux outils que sont l'organisation et le statut. Pour donner du sens à un projet qui apparaissait encore une fois comme la marche forcée d'une externalisation dogmatique

de nos missions. Nous avons également demandé, sans avoir plus de réponses, une analyse comparative des différentes possibilités statutaires, demandant un argumentaire pour justifier tel statut plutôt que tel autre.

Face à ce mur, avec Force Ouvrière, nous avons sans cesse interpellé le cabinet, la ministre, le secrétaire général du ministère, jusqu'à ce que notre ministre accepte d'ouvrir réellement ce dossier et programme une série de réunions, dont la première s'est déroulée en juin. Nous avons pour cela obtenu gain de cause, et le SNITPECT-FO a contribué à la réflexion en rédigeant le « dossier CETE », qui sert de base aux revendications de Force Ouvrière, et qui est le seul dossier posé sur la table, côté OS.

### **Le tour de France des CETE**

Sans revenir sur le contenu du dossier, paru dans la tribune du mois de juillet, il faut noter que ce dossier a été programmé lors de notre congrès de l'année dernière. Nous avons alors décidé, devant l'atonie administrative, de faire nos propres constats et analyses. Je me suis donc rendu dans l'ensemble des CETE pour des réunions de travail avec les ITPE, écouter et comprendre les problématiques et les difficultés quotidiennes. Nos camarades en fonction publique territoriale, dont un groupe de travail a fonctionné toute l'année, ont également complété l'analyse. Le résultat riche et dense fut mis en forme et transmis au cabinet, ainsi qu'aux principaux directeurs concernés, quelques jours avant le lancement de la discussion. Les problèmes soulevés reflètent ce que vivent réellement sur le terrain les agents en poste, et devront nécessairement trouver une solution si l'administration souhaite réellement un avenir pour ce réseau.

Le périmètre d'études, annoncé au tout dernier moment, comprend quatre STC : le CERTU, le CETU, le CETMEF et le SETRA. S'il est évident que l'avenir des STC est lié à celui des CETE, et qu'ainsi ce périmètre d'études a une certaine pertinence, rien pour l'instant ne permet de juger de l'intérêt de créer une structure unique plutôt qu'un réseau cohérent d'organismes. L'organisation ne doit être qu'un outil au service de la stratégie générale et de l'avenir souhaité pour ces services. A ce stade, on peut s'interroger sur les liens de ce futur organisme avec l'IFSTTAR, par exemple, exclu du périmètre d'études alors qu'il intervient – ou est sensé intervenir – fortement sur la recherche, ou avec les parties d'administration centrale qui faisaient office de STC dans les domaines environnementaux. Le pilotage déficient du

réseau des CETE n'est également pas dans le champ d'études ouvert par le cabinet. Pourtant, il est clair que ce volet doit être discuté et réorganisé.

### **La guerre des statuts**

Quel statut pour les CETE ? La réponse n'arrivera qu'en novembre. Force Ouvrière, sans méconnaître les autres thématiques à développer lors de la concertation, souhaitait une réponse plus rapide, pour que le 20 octobre, les agents concernés sachent, au moment du vote, quel serait leur avenir. Il faut croire que cette demande a fait peur à plus d'un, car toutes les autres OS, sans exception, ont refusé que la réponse soit donnée avant les élections. Parce que cela aurait obligé chaque OS à prendre position, et donc de risquer de perdre des voix .. seule Force Ouvrière, pour l'instant, a eu le courage de prendre une position et de l'expliquer. Toutes les autres OS semblent être entrées dans un mode de fonctionnement électoraliste, favorisé d'ailleurs par les accords de Bercy qu'elles ont signés, qui privilégie le nombre de voix aux élections par rapport aux idées exprimées. Cette demande visait également à laisser, après le choix du statut, du temps pour discuter des problèmes qui resteront nécessairement à régler. Sur ce point, le cabinet ministériel a accepté, à notre demande, de rallonger la concertation jusqu'au mois de février.

SCN ou EP ? Pour nous, la réponse maintenant est claire : l'avantage de l'EP réside essentiellement dans la facilité à rémunérer la recherche. Son inconvénient majeur est de limiter drastiquement l'ingénierie pour les collectivités, car sinon, grâce à la magie des règles européennes, le caractère « in house » de l'ingénierie des CETE pour l'État ne tiendrait plus, et on pourrait arriver à la situation ubuesque où l'État devrait lancer des appels d'offres pour faire travailler les CETE (si ceux ci font évidemment des offres compétitives) !

A contrario, le SCN préserve cette ingénierie de l'Etat sans obérer les capacités d'intervention pour les collectivités, que ce soit dans le champ concurrentiel ou en dehors, comme nous le réclamons avec Force Ouvrière. De plus, le SCN, service de l'État, préserve le statut des agents et leur futur emploi. On ne serait pas, comme pour VNF, dans une situation où on nous dirait que le futur EP-CETE n'embauchera plus de fonctionnaires ! Le principal inconvénient du SCN est la difficulté de récupérer la rémunération de la recherche.

Or, si la recherche appliquée est un élément important et nécessaire des CETE, il ne représente

qu'une faible part de son activité. Ainsi, obérer les capacités d'ingénierie pour favoriser la rémunération de la recherche est un mauvais choix, d'autant que des solutions existent pour faciliter ce retour de crédits pour la recherche. Les circuits financiers ne sont que des outils, et une volonté politique ministérielle suffisante résoudrait ce problème. Les services de l'État sont en effet légitimes (circulaire du ministère du budget) à se faire rémunérer les « prestations immatérielles » qu'elles peuvent produire, et donc la recherche (ainsi, à noter, que l'ingénierie ...). Il suffit donc de mettre en place, une fois pour toutes, un circuit fiable de retour de crédits.

### **Drôle d'IDRRIM**

Rappelons que l'IDRRIM, né en 2010 par la volonté de notre ministère, est l'exemple même de sa volonté (à peine masquée) de vendre l'ingénierie publique au privé. Sous couvert de « gouvernance » plus moderne, au prétexte d'associer le plus d'acteurs possibles aux politiques routières, y compris les collectivités, le ministère cherche à transférer les compétences développées au sein des services de l'État vers le secteur privé, chargé de prendre la suite, en particulier sur les thèmes de la normalisation, la méthodologie, les règles de l'art.

Si l'association de tous est une bonne chose, et nous ne la remettons pas en cause, le fait que l'État perde la main sur la conception des normes et règles de l'art est grave, notamment pour l'ensemble du secteur économique français concerné. En effet, si l'État ne joue plus son rôle de technicien arbitre, si l'ingénierie privée est chargée de bâtir ces règles, que va-t-il se passer ? Et bien, on cherchera le – pas forcément plus grand – dénominateur commun entre les parties prenantes, au détriment d'ailleurs des absentes. Les conséquences directes seront une baisse du niveau de qualité et une baisse de l'innovation. Les premiers à en souffrir seront les maîtres d'ouvrages, principalement les collectivités, mais aussi l'État. Les entreprises françaises, après avoir cédé à la facilité, subiront la concurrence d'entreprises étrangères mieux armées sur un terrain de moindre qualité. Ceci est tellement vrai que, a-t-on entendu en réunion avec le cabinet ministériel, la DGITM, certainement consciente du problème, a commandé au RST l'élaboration de normes plus « strictes » que celles produites par l'IDRRIM ...

Ainsi, l'IDRRIM ne peut être qu'une structure de concertation et d'échange sur les techniques, en aucun cas une structure d'élaboration de normes. Son fondement est donc à revoir et la vocation du

RST dans ces domaines est à réaffirmer d'urgence.

### **Les interventions du SNITPECT-FO**

Le SNITPECT-FO est donc intervenu de nombreuses fois en faveur de l'ingénierie publique, en interne au ministère mais aussi en externe, notamment auprès des élus. Nous avons également alerté la presse sur les problèmes liés à l'abandon de L'ATESAT (article dans « Les échos »). Cette mission régaliennne, prévue par la loi, est remise en cause de manière rampante par la RGPP. Les baisses dramatiques d'effectifs dans les DDT entraînent les directeurs à abandonner purement et simplement cette mission, ou à refuser de renouveler les conventions avec les collectivités ! Ainsi, le ministère peut clamer la main sur le cœur que l'ATESAT n'est pas abandonné, en pratique sur le terrain, ce sont les directeurs, empêtrés dans des injonctions contradictoires, qui le sabordent. Cette situation est inacceptable, et nous touchons ici les limites de la « responsabilisation » des RBOP et de leur autonomie. Dois je parler d'indépendance ? Les lois de la République sont encore applicables en toutes régions ! Ne pas respecter la loi constitue pour un fonctionnaire un acte grave. Nous continuerons à dénoncer ces dérives auprès des parlementaires, et nous militerons pour un ATESAT plus global et complet, à même d'aider les collectivités sur le chemin difficile de l'aménagement et du développement durables.

## **3 – STRATEGIE / TACTIQUE**

L'année 2012 sera décisive pour les ITPE et le SNITPECT-FO. En fonction de l'avancement du projet de fusion et de ses effets collatéraux (statut, gestion, recrutement), les ITPE verront se dessiner un futur plus ou moins favorable. Pour leur syndicat, l'année 2012 peut marquer un tournant majeur, car toute fusion aura des répercussions sur l'organisation syndicale.

Ainsi, l'analyse stratégique ébauchée en 2010 devait être approfondie sur 2011, pour affiner le plan d'actions à mener en 2011 et 2012.

Je ne détaillerai pas ici l'analyse stratégique développée par le SNITPECT-FO, qui fait l'objet du « rapport d'orientation », mais son bilan de l'année.



## **3A – AFFINER NOTRE ANALYSE STRATEGIQUE**

### **Les groupes de travail en réseau**

La démultiplication des groupes de travail est un élément important pour le développement des capacités d'analyse du SNITPECT-FO. C'est pourquoi nous avons, cette année, développé ces groupes, en ciblant un certain nombre de sujets d'actualité. Les réunions de travail sont difficiles à programmer ; nous les avons donc limitées au strict nécessaire, et créé des « réseaux métiers » qui ont travaillé en ligne, à partir d'éléments de réflexion fournis soit par le SNITPECT-FO, soit à partir d'un ou plusieurs militants intéressés par le sujet.

Outre la réflexion sur les CETE, qui a bénéficié de réunions de travail sur le terrain et d'une finalisation en réseau, nous avons alimenté des réflexions sur l'ingénierie routière ainsi que sur le logement social, qui ont fait l'objet d'un rapport, sur le harcèlement managérial et la mobilité, qui ont fait l'objet de dossiers thématiques, sur la RGPP, présentée au Sénat, et sur la sécurité routière, qui nous a valu d'être invités à une table ronde de l'Assemblée Nationale.

Le travail en réseau a bien évidemment bénéficié aux rapports pour le Congrès de cette année, sur les risques, sur l'économie ainsi que sur le dossier fusion, dont la réflexion a été menée avec les syndicats nationaux Force Ouvrière des quatre corps concernés et débouchera sur une communication lors du Congrès.

Nous avons enfin initié un groupe de travail sur la Fonction Publique Territoriale, composé de camarades en poste dans les collectivités, et qui s'est réuni tout au long de l'année.

### **La réflexion Fonction Publique Territoriale**

Les lois de décentralisation ont accéléré le mouvement naturel des ITPE vers la fonction publique territoriale. Outre la possibilité d'y exercer des métiers qui deviennent rares dans la fonction publique de l'État (domaine routier !), les collectivités offrent en effet aux ITPE de nombreuses opportunités de déroulement de carrière, et il n'est pas rare de trouver des ITPE sur des postes importants, comme directeur des routes ou directeur général adjoint dans les départements, ou directeur général des services dans une commune ou communauté de

communes.

Les ITPE sont « un bon produit » pour les collectivités, le rapport des Conseils Généraux du MEDDTL et du MAAPRAT sur la fusion des corps l'affirme, les élus le confirment, les sénateurs nous sollicitent pour aller travailler dans la FPT ..

De fait, les missions de service public développées dans la FPT sont attractives pour les ITPE, et leurs compétences nécessaires pour les mener à bien. Les ITPE ont donc tout intérêt à investir ces secteurs d'emploi, et afficher leurs capacités à intervenir efficacement dans l'ensemble de la sphère publique. Le SNITPECT-FO se doit d'accompagner et de faciliter ces mouvements. Cependant, il reste difficile d'agir dans la sphère de la fonction publique territoriale. Après de nombreuses hésitations sur la manière de procéder pour accompagner nos camarades, qu'ils soient détachés ou qu'ils aient opté, nous avons élaboré un programme en plusieurs étapes. Nous avons d'abord recruté un permanent spécifique, à mi-temps, dédié à la FPT, Olivier Mesnard, grâce à l'appui de la FEETS. Il a pu animer avec succès le groupe de travail formé par des camarades en poste dans la FPT. Nous avons ensuite approché la FSPS, la fédération FO de la FPT, pour évoquer avec eux les différentes possibilités pour un syndicat national comme le SNITPECT-FO de défense collective et individuelle des ITPE, de participation via les ITPE en poste dans la FPT au dialogue social global au sein de Force Ouvrière.

La Réforme des Collectivités Locales aura de grandes conséquences sur les lieux de travail et les conditions d'emploi des ITPE. Nous y consacrerons très certainement une réflexion dès l'année prochaine.

Au global, donc, un fonctionnement en réseau « métiers » qui a donné satisfaction, d'autant qu'il était forcément limité en nombre de participants, et en thématiques. Nous avons produit un nombre important de dossiers et de rapports, dont la qualité est soulignée par de nombreux intervenants. Force Ouvrière, tout d'abord, bénéficie de cet apport de réflexion, et l'administration, devant l'argumentaire développé, ne peut évacuer les questions posées. Nous devons enrichir ce mode de fonctionnement, et tous peuvent participer à sa construction. Le potentiel pouvant encore être réalisé est énorme, et les ITPE montrent ainsi leur capacité à faire progresser les réflexions, leurs compétences réelles et la puissance de leur organisation.

## **Les réseaux de réflexion, le management social public**

Nous avons certes développé le réseau des ITPE, mais nous avons aussi participé à des groupes de réflexion externes au ministère, les fameux « think tank », laboratoires d'idées pour les responsables de l'administration ou de la politique. Ce sont des lieux importants qui nous permettent d'exposer et d'expliquer nos vues sur le service public en général et la place de la technique et de l'ingénierie en particulier, ou écouter les diverses positions développées par d'autres. Nous pouvons alors tenter de convaincre, en argumentant, expliquant, développant des exemples, ceux qui seront les décideurs de demain. C'est dans ce cadre que nous avons ébauché les idées directrices de ce qu'on appelle maintenant le « Management Social Public », qui vient contrecarrer les idées ultralibérales du « New Public Management », base idéologique de la RGPP.

Notre management social public, dont les grandes lignes sont explicitées dans le dossier CETE, constitue une alternative crédible aux dogmes véhiculés sur le « moins d'État plus performant », sur le soi-disant intérêt de la performance individuelle dans les services publics, sur l'externalisation à outrance, et la gestion budgétaire de nos missions.

Nous avons pu transmettre une note développant nos idées au cabinet de notre ministre, et l'avons mis en ligne sur notre site internet. Le rapport d'orientation en reprend notamment la substance.

## **Ingénieurs de la République**

A partir de ces éléments et de ceux développés dans le chapitre sur le confortement du rapport de forces, nous avons pu affiner notre analyse stratégique et construire notre argumentaire, notamment pour notre rencontre avec la ministre, mais aussi pour nos rencontres avec les parlementaires. C'est ainsi qu'est né le concept des ingénieurs de la république, évoqué lors de notre dossier sur la mobilité, et développé dans le rapport d'orientation.

## **3B – CONFORTER ET RENFORCER LE RAPPORT DE FORCE**

Le rapport de forces, c'est la mise en place d'éléments de contraintes ou de convictions

favorables aux idées émises par l'organisation syndicale, face aux mêmes éléments avancés par l'administration, en faveur de son propre projet. Il permet, quand il est favorable à l'organisation syndicale, d'obtenir des résultats positifs pour les agents et les missions selon les valeurs portées par l'organisation syndicale.

Nous avons tout au long de l'année 2011 développé des éléments de cet ordre pour faire avancer nos positions, selon les mandats du congrès 2010.

## **Professionaliser et intensifier nos actions / l'ère du lobbying**

L'intensification de nos actions passe par la professionnalisation. Nous devons donc augmenter notre professionnalisme à la fois sur le thème de l'action (vaincre) et sur le thème de la persuasion (convaincre).

Si le premier thème est largement orienté par notre action au sein de Force Ouvrière, le deuxième était trop souvent centré sur notre propre ministère. Or, c'est à l'extérieur du MEDDTL que se prennent la plupart des arbitrages, et que se construisent les positions préalables aux prises de décision. Nous devons donc développer ce qu'on appelle la communication d'influence.

Nous avons commencé à nous former à ce mode d'intervention, ouvrant par là même des champs nouveaux au SNITPECT-FO. La mise en pratique a été faite au travers des médias, des rencontres avec les parlementaires, de la préparation des dossiers. Ce lobbying a été dense, fourni, et éclectique. Mais il ne peut fournir de résultat à court terme. C'est sur le long terme qu'on pourra mesurer son réel impact. Cependant, nous pouvons d'ores et déjà mettre à son crédit une communication plus ciblée et plus efficace. Le SNITPECT-FO est connu et reconnu dans de nombreux endroits en dehors de notre ministère, y compris au Sénat et à l'Assemblée Nationale, ce qui, pour un syndicat représentant à peine 5600 agents, est en soi une performance.

## **L'entretien avec la ministre, l'Élysée**

Nous pouvons mettre par exemple au crédit de cette action notre entretien à l'Élysée ! Oui, notre syndicat a été reçu en ce haut lieu, en fin d'année 2010, et a pu exposer ses argumentaires en faveur de nos missions et de la raison d'être de notre corps. Nous avons reçu par la suite un courrier du directeur de cabinet du Président de la

République, en réponse à notre lettre ouverte à M Tron, annonçant son intervention sur notre dossier auprès du ministre de la fonction publique.

Nous pouvons également nous féliciter de l'entretien obtenu auprès de Nathalie Kosciusko-Morizet, évoqué par ailleurs.

## Développer les actions média / presse

Après une fin d'année 2010 tonitruante dans les médias, sur le thème de la pénurie de moyens d'entretien des réseaux routiers, notamment pendant la période hivernale, nous avons conservé et diversifié les liens avec les médias. Ainsi, tout au long de l'année, nous avons pu bénéficier de l'écho de l'un ou l'autre, sur les thèmes variés liés à la route, au harcèlement managérial, à l'ambiance ministérielle, à l'emploi public, à la RGPP, à l'ingénierie publique, à l'ATESAT et à la sécurité routière.

On peut citer : FO hebdo, Le Parisien, Éditions Législatives, AUHL, le Moniteur, Nothetic, Le Républicain Lorrain, Emplois Publics, public Sénat, AFP, Médiapart, Diaporapress, Les Échos Localtis (article sécurité routière).

Sans oublier évidemment SNI.TV, qui a pu diffuser quelques vidéos, parfois parodiques, parfois polémiques, mais qui ont fait mouche à tous les coups.

Le mouvement est donc lancé et bien lancé, nous devons continuer à être présents dans les médias qui nous offrent des tribunes pour nous exprimer et externaliser (à notre tour !) les problématiques du ministère. Mettre au débat médiatique un certain nombre de sujets oblige notre administration à mieux les traiter, car ce n'est pas seulement aux agents qu'elle doit alors rendre compte !

## Facebook, twitter

A ce propos, nous avons continué à renforcer et élargir les réseaux sociaux facebook et twitter, maintenant directement liés à notre site internet. Notre twitter n'est certes pas encore très développé, mais il n'est plus négligeable, quand on sait compter un certain nombre de journalistes parmi eux.

Notre site internet, quant à lui, affiche cette année 250 000 connexions, soit une augmentation de 25 % par rapport à l'année dernière qui était déjà impressionnante. Cet indicateur d'activité en dit long sur la place que prend le SNITPECT-FO dans le paysage social. En effet, si déjà l'année dernière

nous pouvions affirmer que nous bénéficions d'une écoute largement au-delà des ITPE, nous pouvons maintenant nous féliciter d'une écoute qui dépasse le cadre de notre ministère. Même les Renseignements Généraux avouent suivre notre site ...

## Co-construire au sein de Force Ouvrière

Le SNITPECT-FO, historiquement, est le syndicat qui a porté la FEETS au sein de Force Ouvrière lors de la scission de la CGT . C'est dire si notre histoire est intimement liée à cette fédération. Nous y partageons un ensemble de valeurs qui, contre vents et marées, n'ont pas changé, ont été confortées face aux épreuves et aux multiples combats menés. Nous y puisons courage et volonté. Ce n'est pas par hasard si FO progresse régulièrement depuis plusieurs années auprès des salariés. C'est le fruit d'une fidélité aux idées défendues, une sincérité et des objectifs partagés. C'est le fruit d'une écoute et d'une construction commune. Nous avons donc continué à co-construire au sein de FO notre rapport de forces commun.

## Le cartel

Tout d'abord au sein du cartel, avec Jean Hédou, secrétaire général de la FEETS-FO et Gérard Costil, secrétaire fédéral et animateur du Cartel, que je tiens à féliciter tous deux pour leur appui et leur confiance. Nous avons travaillé à la défense du ministère, de ses structures et de ses missions. Je salue également l'équipe du cartel, qui a su coopérer tout au long de l'année dans un environnement difficile et souvent hostile, où Force Ouvrière s'est retrouvée le plus souvent isolée : le SNPTULTEM-FO avec Robert Buichon puis tout récemment Sylvie Calvo, élue secrétaire générale, le SNPTATECT-FO avec Jean Yves Blot accompagné de Jean-Pierre Moreau pour les contrôleurs et Thierry Iva pour les agents, le SNICA-FO avec Christian Grolier. Bravo à tous pour le travail effectué et les résultats obtenus.

## VNF, CETE et projet ministériel

Le dossier VNF a largement accaparé nos instances, je l'ai déjà évoqué. La grève lancée par Force Ouvrière a eu pour effet de forcer le ministère à ouvrir les débats. Si nous n'avons, pour

l'instant, pas obtenu tout ce que nous réclamions, il est clair que le combat continue, et ce n'est pas la clause de la convention (demandée par qui ?) interdisant aux OS non signataires de participer aux suivis ultérieurs qui nous arrêtera. Nous saurons nous « inviter » quand il le faudra ...

Le dossier CETE, toujours en cours, reste également un dossier où le SNITPECT-FO s'est fortement investi aux côtés de la FEETS, et participe activement à toutes les réunions ministérielles et toutes les réflexions comme en témoigne notre dossier CETE.

Enfin, le projet ministériel est un dossier majeur sur lequel le SNITPECT-FO s'est déjà exprimé et continuera, au sein de Force Ouvrière, de porter les argumentaires en faveur de nos personnels et de nos missions.

## **CTP des DDI**

La victoire aux élections de l'année dernière dans les CTP des DDI a propulsé FO à la tête du CTP national, avec 3 sièges. Le SNITPECT-FO y est présent, et nous saluons ici Laurent Janvier, membre du BN, ancien élu à la CAP, pour son travail phénoménal avec la délégation FO. Pour les services du Premier Ministre, aujourd'hui, il n'y a plus l'ombre d'un doute : FO existe et le SNITPECT également ! Du boycott du CTP aux amendements sur les dossiers du temps de travail, FO est présente sur tous les sujets, défend pied à pied les positions des agents et leurs intérêts. C'est ainsi que les 40 000 agents de DDI peuvent bénéficier de 12 jours de récupération en modalité 4bis. Nous avons ainsi porté nos revendications auprès d'un interlocuteur autrement plus puissant que notre ministère. Saura-t-il nous entendre et saisir les opportunités qu'on peut lui tendre ? Il sera temps, lors du congrès, de faire un bilan de l'année sur ce sujet.

## **Actions DREAL**

L'année fut mouvementée aussi pour les Directeurs Régionaux, bousculés par FO lors de leurs réunions mensuelles à Paris. Une première fois, une manifestation à l'entrée de leur réunion, organisée par les membres du cartel, les a apostrophés sur le dossier RH 2013 en appelant à leur conscience professionnelle de managers : « nous ne sommes pas des ETP » ont ils pu lire sur nos tee-shirts ..

La deuxième fois, le document produit par le SNITPECT-FO « quand les services dévissent, spécial DREAL », fut distribué en séance aux directeurs régionaux.

Les directeurs régionaux ont également été sollicités par nos camarades sur le terrain. Au vu des multiples interpellations, nul doute que ces directeurs ont compris que Force Ouvrière ne les laisserait pas faire n'importe quoi dans les services, notamment en ce qui concerne le dossier RH2013.

## **RH2013**

Un des dossiers principaux fut bien évidemment le dossier RH2013, découvert et dénoncé par Force Ouvrière ! Le dossier si secret que la plupart des chefs de service, des directeurs d'administration centrale et des préfets (!) n'en avaient pas eu connaissance ! Ils ont tous pu découvrir ce dossier sur le site internet de Force Ouvrière. Un dossier précis, complet, indiquant service par service les suppressions de postes (tout juste si les noms n'étaient pas inscrits !) réclamées, les missions supprimées, les anticipations sur d'hypothétiques évolutions de missions, le tout bien-sûr dans un seul sens, celui de la suppression des postes et du déplacement forcé des agents.

Nous avons dénoncé un plan de déplacement forcé de 10000 agents, dont l'administration elle-même avait qu'ils ne retrouveraient pas d'emploi équivalent au leur, avec des baisses de salaires à la clé. Devant le tollé soulevé, l'administration centrale a mis en place une cellule de crise (!) pour gérer la communication et les suites de ce dossier brûlant. Ordres ont été donnés aux chefs de service de dédramatiser la situation, de clamer haut et fort qu'il n'y aurait pas de déplacements forcés, que le chiffre de 10 000 agents était sur-évalué (tiens ? Il y a donc un chiffre ?). Ces communications de crise, on les connaît, et on sait ce que vaut la parole de l'administration en la matière. Nombreux sont ceux à qui on a promis des solutions sur place, et qui ont fini par être déplacés, notamment lors de suppressions d'unités territoriales ou de services. Nous avons eu, en CAP, à gérer la suite de carrière pour d'infortunés ITPE qui se sont trouvés dans l'ingrate situation de gérer la fermeture d'un site, et ensuite sans point de chute ... malgré les promesses faites !

Nous avons pu faire reculer l'administration sur ce dossier, et les demandes faites aux DREAL (en particulier « la liste de la honte », la liste des agents dont le poste devait être supprimé sans aucune information sur leur devenir, qui devait remonter normalement pour le mois de février, n'a pour l'instant pas eu de suite. Cependant, l'administration n'abandonne pas son projet de destruction, des discours sur les sur-effectifs à écrêter circulent toujours, avec des allusions plus



ou moins voilées à la mise en œuvre de la loi mobilité et nous resterons vigilants sur les suites qui pourront être données. En particulier, nous serons vigilants pour que le projet ministériel ne soit pas une autre manière de présenter RH 2013 ...

## **Les élections aux Comités Techniques**

Autre dossier majeur traité avec le Cartel, les élections du 20 octobre, pour le comité technique national et les comités techniques locaux. Nous n'avons pas voulu ces élections, et nous avons dénoncé le système mis en place par les accords de Bercy. Je n'y reviendrai pas. Mais il faut maintenant prendre notre place dans ces nouvelles instances, sous peine de perdre notre capacité d'influence et de résistance.

C'est pourquoi le SNITPECT-FO s'est engagé au sein du cartel pour que ces élections soient une réussite, dans la lignée des dernières victoires électorales de FO. Nos représentants locaux, dans les sections, sont très actifs et attentifs à ce que FO soit forte, présente, écoutée et entendue. Le travail d'équipe paye, et nous en recueillons les fruits, à chaque fois que les agents se rallient unanimement à une cause défendue par FO. Je n'ai pas, à ce jour, les résultats des élections du 20 octobre, mais je ne doute pas de la mobilisation de tous pour que FO puisse continuer à s'exprimer de toute sa force dans tous les services et au niveau national. Nous aurons, pendant le congrès, l'occasion de commenter, d'analyser les résultats et j'espère de nous en féliciter !

Enfin, les différents dossiers nous ont permis de nous rapprocher d'autres syndicats nationaux, le SNIIM-FO, le SNIAE-FO et d'autres fédérations ou unions comme la FAGE-FO ou l'UNSP-FO avec lesquelles la FEETS amorce des réunions de cartel élargi, pour prendre en compte les nouveaux périmètres de services.

## **La FGF**

Nous avons également participé activement aux actions de la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF-FO) conduite par Anne Baltazar, en particulier au sein du bureau fédéral. Outre les sujets d'ordre général, la FGF a porté avec nous les thématiques de l'ingénierie publique, et milité pour la présence d'ingénieurs dans les services territoriaux de l'État. Nous avons également eu à traiter du délicat problème de la titularisation des contrats précaires. L'évolution positive du dossier a conduit la FGF à signer le protocole d'accord sur le sujet, malgré quelques

éléments qui restent inquiétants et que nous devons surveiller, notamment la possibilité de recruter des fonctionnaires en contrat à durée indéterminée, élément de dérogation au principe général du statut de fonctionnaire.

## **FO jeunes**

La confédération Force Ouvrière a créé un mouvement transversal, FO Jeunes, qui décroïssonne les syndicats nationaux et les fédérations en proposant à des « jeunes » (moins de 35 ans, c'est quand même discriminant !) de se rencontrer pour favoriser les débats d'idées et préparer les enjeux de demain. A ce titre, il n'y avait pas de raison que de « jeunes » ITPE n'y participent pas ! C'est chose faite, et quelques uns de nos brillants « moins de 35 », l'équipe espoirs, donc, ont pu intégrer ce groupe d'élite .. sous la houlette d'un « jeune », René Valladon, secrétaire confédéral, que nous saluons ici.

## **FO cadres**

Enfin, nous avons participé aux réflexions au sein de FO-Cadres, avec son secrétaire général Eric Péres, qui nous a fait l'honneur d'une interview pour la Tribune, et notre camarade Sabrina Klein.

## **Harcèlement Managérial**

Le dossier harcèlement managérial est un élément fondateur de notre réflexion sur le management, et a débouché sur nos propositions liées au management public social, qui se veut une réponse aux problèmes soulevés. Préfacé par nos camarades de FO-Télécom, il met en évidence l'effet global d'une somme de contraintes exercées par le management actuel, qui, prises indépendamment peuvent ne pas sembler excessives, mais répétées et amplifiées par le nombre, rendues impersonnelles par l'automatisme des règlements, composent un outil de harcèlement cruellement efficace, que nous avons nommé « la machine à broyer ». Le parallèle fait avec les méthodes développées à France Télécom est effarant et instructif.

La production de ce dossier nous a permis de rendre palpable l'existence de cette machine à broyer, de la dénoncer y compris dans les médias. Il nous a permis d'alerter la ministre sur l'état de délabrement du management ministériel, déjà dénoncé dans le rapport d'activité de l'année

dernière, en lui spécifiant que les cadres intermédiaires n'en sont pas responsables, ils en sont victimes. Ils subissent ce management directif à coup d'injonctions le plus souvent contradictoires, qui transforment tout un chacun en courroie de transmission impersonnelle. Mais non, l'ITPE ne deviendra pas un outil sans âme ! Ce n'est pas notre conception du fonctionnement de nos structures.

Ce dossier fut un apport important pour la FEETS et son action contre le management actuel du ministère. Le cabinet Technologia, qui a produit une analyse pour FO sur les risques psycho-sociaux, remise par Jean Hédou à la Ministre, en a eu connaissance .

Les propositions du management social public permettent de montrer qu'il y a d'autres solutions, basées sur la confiance et le développement des compétences individuelles et collectives, plutôt que la méfiance et le développement de la compétition individuelle.

Nous avons donc, on l'a vu, pris toute notre place cette année au sein de Force Ouvrière, et contribué de manière très importante aux réflexions. Le SNITPECT-FO est un acteur important, et pour certains dossiers, comme le dossier CETE et le projet ministériel mais aussi le projet de fusion des corps d'ingénieurs, un acteur incontournable pour le ministère. Comment en effet mettre en place des réformes aussi importantes sans dialogue social avec le syndicat des cadres techniques majoritaires de ce ministère ?

Nous devons donc continuer à développer un rapport de forces qui nous positionne comme des acteurs à part entière, et pour cela, nous devons notamment, avec Force Ouvrière, développer des actions juridiques destinées à forcer la prise de décision d'une administration la plupart du temps hélas sourde à nos arguments. La preuve en est pour la qualification du temps de travail effectif, où la FEETS a pu, grâce à une action en justice, faire plier le ministère.

## **4 – VIE SYNDICALE**

### **4A – RENFORCER L'ANIMATION SYNDICALE DE TERRAIN ET PREPARER LE SNITPECT-FO DE DEMAIN**

L'année 2012, comme indiqué dans le rapport d'orientation, sera une année décisive pour les ITPE et leur syndicat, le SNITPECT-FO. Nous devons donc travailler dès cette année à développer l'activité de terrain et à préparer notre syndicat à affronter l'avenir proche dans la meilleure situation possible.

#### **La démarche qualité**

Et oui ! Même au SNITPECT-FO, on y a droit ... mais loin d'être la machine à gaz habituelle, notre démarche qualité vise à simplifier les procédures internes, à mieux répartir les tâches à l'intérieur de la permanence et à faciliter et accélérer les réponses individuelles aux questions qui nous sont posées. Gérer le courrier, les mails et la comptabilité nécessitent de plus en plus d'organisation, car si la permanence reste plus que jamais mobilisée – et nous pouvons ici saluer le gros travail de Cathy Goullier, de Shami Pirani qui nous a quitté en septembre après huit années d'engagement - merci Shami pour ces années passées au service du syndicat, ta gentillesse et ta constance à nos côtés - remplacé par Muriel Ambry que nous saluons en lui souhaitant une bonne arrivée, de Christelle Gratton et de Zainil Nizaraly – les interventions, que ce soit par des demandes individuelles, des actions collectives, les participations aux groupes de travail ou aux réunions, l'alimentation des bases de données ou de l'internet explosent. Victimes de notre succès, nous devons compenser par une meilleure organisation. Ainsi est née l'idée d'une démarche qualité, dont la réflexion a débuté cette année et qui devrait se mettre en place en 2012.

#### **Les sections**

Au cours de l'année 2011, les sections ont continué leur mouvement de structuration, consolidant les secteurs fragiles, regroupant quelques comptabilités. Elles se sont largement mobilisées sur les thèmes que nous avons développés, et ont

multiplié les rencontres avec les directeurs, les préfets, les élus. C'est grâce à l'action de nos responsables syndicaux que nous avons pu mobiliser autant d'élus sur nos dossiers ! Du côté de l'administration centrale, un gros effort de réorganisation et d'animation a été produit, qui devrait permettre de mieux mobiliser les quelques centaines d'ITPE qui y officient, dans des conditions souvent difficiles et avec peu de considération de la part d'une administration très méprisante pour ses cadres. Les Unités Fonctionnelles, maintenant opérationnelles, ont pleinement participé aux réflexions. Elles représentent des vecteurs d'information et d'action de plus en plus décisives, face aux réorganisations permanentes et à la coupure des relations entre services. Nul doute qu'elles prendront une place de choix dans notre organisation.

Même si peu d'actions nationales d'envergure ont été menées, le terrain est resté fortement mobilisé, notamment sur le boycott de Salsa. Un boycott qui dérange, si l'on en croit toutes les tentatives de l'administration pour le briser : calinothérapie, menaces, argumentation, tentatives pour convaincre les agents que cela ne sert à rien, qu'on se trompe de cible, etc ... l'énergie déployée par nos directions prouve une chose : ce boycott, décidé par la base, encouragé par la Commission Exécutive, est bien une action bloquante pour le ministère, qui décrédibilise son mode de fonctionnement actuel. Le retour lollien vers le parlement promet d'être instructif, surtout si nous expliquons aux députés pourquoi ils peuvent ne pas faire confiance aux chiffres produits !

Notre réseau, c'est notre force. Soyons en conscients, et nous pouvons, au niveau de la Commission Exécutive, le mesurer à chaque réunion. C'est sur notre réseau que nous avons pu nous appuyer pour organiser les réunions intersyndicales sur la fusion, par exemple. C'est notre réseau qui nous positionne si favorablement auprès des élus.

Nous devons donc non seulement le consolider, mais aussi l'élargir, ce que nous avons commencé à faire avec le groupe de travail FPT, qui a eu des concrétisations sur le terrain, et que nous développerons en 2012. C'est ce que nous avons fait avec la création d'une section à Bruxelles, première section « hors sol Français », avec nos camarades très impliqués en poste dans les instances européennes, endroit hautement stratégique !

C'est ce que nous voulons également développer dans la FPH, dont nous avons rencontré un responsable syndical Force Ouvrière. Nous devons favoriser ces rapprochements qui conforteront à la fois les ITPE et les ingénieurs hospitaliers.

L'AITPE constitue dans ce contexte un allié puissant et précieux, qui crée un lien à nos côtés avec tous les ITPE. Plus que jamais, nous devons nous épauler l'un l'autre, et rassembler tous les ITPE pour faire efficacement face au projet de fusion, qui aura aussi des conséquences importantes pour notre association.

## **La Commission Exécutive et le Bureau National**

Nos instances nationales, que je tiens à saluer, ont tout au long de l'année été présentes et impliquées pour encadrer, soutenir et épauler nos actions et réflexions.

La commission exécutive n'a pas connu, comme l'année dernière, une série de réunions extraordinaires, mais a été très sollicitée et tous ont répondu présents. Au niveau national, force de propositions pour aider aux analyses des nombreux groupes de travail – en particulier les groupes de travail pour les rapports du congrès ont été appréciés et ont rassemblé de nombreux participants fidèles, ce qui devrait augmenter encore la qualité des productions - , représenter le SNITPECT-FO lors de réunions nationales et le faire progresser. Au niveau régional, force d'animation notamment pour les réunions intersyndicales sur le projet de fusion, mais aussi au niveau des départements et des services, pour épauler et conseiller les secrétaires départementaux dans leurs actions.

Les dossiers ont été nombreux, les sollicitations également. Les emplois du temps surchargés n'ont cependant pas empêché les engagements multiples. Pour une fois, je dirais que la qualité (des productions) provient de la quantité (des ITPE impliqués). Continuons dans ce sens pour asseoir la crédibilité de nos positions !

Je salue également René Jourdan, toujours présent auprès de nous, et Désiré Estay, délégué des retraités, qui participe activement à nos réflexions. Il maintient actif un réseau remarquable, sur lequel nous pouvons nous appuyer avec confiance.

Je tiens ensuite à remercier le Bureau National, Yves Cholin, Laurent Télichéa, Laurent Janvier, Clotilde El Mazouni, Gaëlle Favrel, Bruno Pezin, Yves Legrenzi, Christelle Gratton et Zainil Nizaraly, complété cette année par Nicolas Mallot, du Conseil Général de l'Hérault, Sylvie Blanc, de la DRIEE ainsi que le nouveau directeur de l'AITPE, Gilbert Nicolle, et notre permanent aux collectivités, Olivier Mesnard. Tous se sont très rapidement intégrés à l'équipe, et ont « subi » le

sort collectif du bureau national : réunion toutes les trois semaines, sollicitations à tout heure du jour et de la nuit sur des avis, des conseils, des participations à des réunions de dernière minute ... l'administration ne nous laisse pas le loisir de savourer nos RTT !

J'ai pu apprécier toute l'efficacité de cette équipe de choc au cours d'une année très intense, où il a fallu « marquer l'essai », c'est à dire concrétiser un certain nombre d'engagements. Et s'il est une vérité en ce domaine, c'est que l'administration cherche toujours à profiter d'un moment d'inattention pour récupérer ici ce qu'elle a donné là, où pour tout simplement « oublier » ses promesses.

Une équipe soudée, mobilisée, puissante, au service d'une commission exécutive exigeante, impliquée, productrice et débordante d'initiatives, c'est tout cela que je tiens ici à saluer !

J'évoquerai enfin les élus à la CAP, qui terminent un mandat bien rempli, avec un peu d'avance sur le calendrier initial qui devait nous amener à 2012. « Les 12 » ont accompli des miracles ! Grâce à leur détermination et à leur combativité sans faille, grâce à leur vigilance, à leur argumentation solide et à leur connaissance fine des problèmes de terrain, grâce à leur démarche responsable et constructive, nous avons pu non seulement répondre avec succès à de nombreux appels de détresse d'ITPE maltraités dans leur gestion ou dans leur management, mais aussi faire avancer les revendications du SNITPECT-FO. La nouvelle charte de gestion, les avancées sur les promotions, les nouvelles règles de mobilité, ce sont à eux que nous les devons. Ceux qui quittent l'équipe cette année : , Gilles Paquier, Fabrice Russo, Sabrina Klein, Zainil Nirazaly, Sandrine Lefebvre-Guillaud, Louise Walther-Vieilledent, peuvent donc quitter la CAP avec le sentiment d'avoir fait progresser de manière décisive la condition des ITPE. Quant aux autres, Georges Kuntz, Eric Hennion, Claire Boulet-Desbareau, Yves Legrenzi, Nadia Jacquot et moi-même, rejoints par Alberto Dos Santos, Véronique Chandelier, Evelyne Hoden, Stéphanie Pascal, Fabienne Carmignani et Damien Courbe ; ils sont d'ores et déjà prêts à croiser le fer avec une administration plus que jamais arc-boutée sur ses préjugés, et se présentent à vos suffrages avec toute la volonté d'être à la hauteur de nos espérances. Si les chantiers à venir sont nombreux, il est évident que les futurs élus formeront le fer de lance du SNITPECT-FO sur le projet de fusion.

## **Les retraités**

Nos retraités sont toujours très présents et actifs, notamment dans les pages de la Tribune, et savent nous rappeler que la lutte a toujours été nécessaire pour obtenir la moindre des avancées. Après les réorganisations multiples et traumatisantes des services, qui ont vu les ITPE -et donc nos responsables locaux - changer très souvent de service, nos amis retraités ont parfois eu du mal pour retrouver le lien local avec le syndicat. Nous espérons pouvoir renouer ces liens très rapidement, et créer des réseaux de retraités pour développer l'animation.

## **Les élèves**

S'il s'intéresse de près à l'évolution de l'ENTPE, au travers nous l'avons vu du Conseil d'Administration, le SNITPECT-FO n'est pas, on le lui reproche parfois, très présent auprès des élèves. Nous avons tenté de réparer cette absence, cette année, en rencontrant les élèves lors de notre CE de juin dans les locaux de l'ENTPE, puis en intervenant sur les problèmes de paye auprès de la DRH, suite aux maintenant habituels ratés de Réhucit. Une section des élèves devrait également être réanimée.

## **Les finances**

L'action d'un syndicat passe d'abord par ses finances. Nous avons, cette année, préparé notre comptabilité pour la phase suivante, la certification des comptes imposée par la nouvelle réglementation. Un travail considérable de modification de la présentation, et il faut saluer ici l'implication de notre trésorier national, Yves Cholin, secondé par Christelle Gratton, trésorière adjointe, et Shami Pirani, puis maintenant Muriel Ambry, comptables. Nous sommes maintenant prêts à affronter les experts comptables ...

Nous avons, cette année, conforté notre capacité financière, par des retours de cotisations impayées et de nouvelles cotisations. Une dynamique à ne surtout pas décourager ! Cela nous a permis de financer une campagne électorale pour la CAP non initialement prévue ... car imposée par l'administration en cours d'année ! Nous avons - enfin !- pu mettre concrètement en place le paiement en ligne, dans un premier temps réservé à la zone parisienne, pour un test en grandeur nature, avant d'envisager la généralisation.

Je vous renvoie pour plus de détails vers le rapport financier, en insistant sur la nécessité de



développer les nouvelles adhésions, indispensables pour permettre au SNITPECT-FO de développer de nouveaux moyens d'action et de communication, à l'exemple de notre site internet déjà cité, ou de l'ensemble des dossiers de fond produits cette année.

## **Les moyens, les outils**

Le bon état des finances permet de développer les moyens et les outils nécessaires à notre activité syndicale. En premier lieu, les publications, sous forme de Tribune ou de Flash la plupart du temps. Mais nous avons également initié cette année des publications électroniques, moins coûteuses, et sous forme de fiches publiées à intervalles réguliers qui en facilite la lecture. Ainsi avons nous procédé pour les dossiers « harcèlement managérial » et « mobilité ».

En second lieu, les moyens de communication électronique, la rénovation de notre site internet, son interconnexion avec facebook et twitter, ont permis des publications en quasi-temps réel. Je ne reviendrai pas sur le succès phénoménal de notre site internet, qui est devenu une plateforme incontournable, et qui appelle des développements rapides sur lesquels nous nous penchons. La messagerie a constitué, comme c'est devenu l'habitude, un lien extrêmement fort – et rapide – entre les ITPE et leur syndicat. Les informations circulent très vite, les questions et les réponses aussi, ce qui améliore considérablement notre réactivité. La force de notre réseau, toujours...

En troisième lieu, les réunions indispensables, les déplacements dans les régions et départements. Améliorer ces relations et ces contacts est important, mais consommateur en finances et en temps. Aussi devons nous réfléchir aux possibilités offertes par la visio-conférence, qui pourrait faciliter les contacts entre la permanence et les sections.

Enfin, notre antenne TV a continué son chemin, sans ostentation, mais en consolidant son savoir-faire. Quelques spots ont défrayé la chronique ministérielle, en particulier le pastiche sur le film VNF .. ou la réponse à la vidéo ministérielle sur la fusion ! La présentation des candidats à la CAP a renouvelé le mode de la campagne électorale, et les séances au Sénat ou à l'assemblée Nationale ont montré aux ITPE les interventions de leur syndicat. Peu à peu, ce moyen de communication prend ses marques, et devrait s'installer durablement sur notre site internet en 2012.

## **Le congrès du SNITPECT-FO**

Notre congrès de l'année dernière a vu quelques innovations dans sa présentation et son organisation, notamment l'introduction d'une table ronde. Le prochain congrès fera l'objet d'une attention particulière de la part des membres du Bureau National, en précisant mieux les participations aux Assemblées Générales régionales, en affinant les questions de doctrine à évoquer au Congrès, ainsi que des messages synthétiques, en matière de communication post-Congrès, et un Flash dédié.

## **Le congrès de la confédération**

Cette année, comme tous les trois ans, avait lieu le congrès confédéral Force Ouvrière, au palais des congrès de Montpellier. Le SNITPECT-FO a été très présent, tout au long d'un congrès marathon (interventions jusqu'à minuit tous les soirs !) qui réunissait plus de 5000 personnes, où Jean Claude Mailly a été brillamment réélu. Nous le félicitons et le remercions pour le travail accompli à la tête d'une organisation syndicale qui a souvent la lourde tâche de dire tout haut ce que beaucoup préféreraient ignorer ! Nous en profitons pour féliciter deux secrétaires confédéraux eux aussi réélus, et qui portent haut la renommée du SNITPECT-FO, qui sont René Valladon et Pascal Pavageau.

Le SNITPECT-FO est intervenu à la tribune lors de ce congrès, pour dénoncer la mauvaise gestion des logements sociaux.

## **L'avenir avec le SNIAE-FO**

Nous l'avions annoncé l'année dernière, notre avenir et celui du SNIAE-FO pourraient devenir communs si le dossier de fusion devait voir le jour. Il ne serait en effet alors pas opportun de conserver deux syndicats nationaux Force Ouvrière.

Nous avons, cette année avec le SNIAE-FO établi les premières bases d'une éventuelle destinée commune, notamment avec le groupe de réflexion inFOfusion, élargi par les réunions régionales, qui ont permis aux ITPE et aux IAE de faire plus ample connaissance, approfondir leurs points communs et leurs spécificités. Nous sommes ainsi mieux armés pour envisager un avenir constructif. Nous avons su, avec les syndicats FO de MétéoFrance et de l'IGN, élaborer ensemble des approches communes.

Nous sommes maintenant prêts, si le projet de fusion voit le jour, à enclencher les processus qui pourraient aboutir, avec l'aval des adhérents, à un syndicat commun. Cela prendra évidemment un peu de temps, des points importants restent encore à régler, et, contrairement à l'administration, nous saurons nous fixer un calendrier respectueux des procédures et des différents avis. Si le projet de fusion échoue, car mal préparé et mal construit par l'administration, ces travaux communs n'auront cependant pas été vains, car nous avons construit une coalition d'intérêts qui portera ses fruits sur bon nombre de dossiers sur lesquels nos intérêts sont identiques. Nous serons ainsi plus forts pour les porter, avec de meilleures chances de réussite.

## **4B – GAGNER LES ELECTIONS CAP**

### **Les enjeux**

Ces élections CAP revêtent des enjeux particuliers. Car, dès cette année 2011, nous constatons différentes évolutions qui participent au démantèlement programmé de notre mode de gestion.

Tout d'abord, la mise en œuvre d'une logique de plus en plus individualiste et l'abandon pur et simple de la gestion collective des corps. Les exemples les plus concrets en sont la PFR et la gestion des primes et bonifications d'une part, le poids donné aux bourses aux postes régionales, aux décisions de mutation locales (notamment grâce à la circulaire dite du « un pour un », qui, au prétexte de simplifier le fonctionnement de la LOLF, limite les publications nationales de postes vacants et écarte de fait la CAP nationale) et à la réorganisation de la DRH d'autre part. Cette dernière fait éclater la gestion par corps au bénéfice d'une taylorisation des tâches, au prétexte d'améliorer la productivité ... à une époque où toutes les études sociologiques affirment le contraire ! La volonté hégémonique de certains préfets ou de certains RBOP, le morcellement des CAP par employeur selon l'idéologie de la Fonction Publique, menacent plus que jamais notre CAP.

Ensuite par la mise en place de freins puissants à la mobilité, contrairement aux discours institutionnels, qui nous abreuvent de propos lénifiants sur « les droits à la mobilité ». La réalité est toute autre : les moyens pour contraindre les

agents à une mobilité dirigée sont de plus en plus nombreux, de la loi mobilité et sa position de réorientation professionnelle, dont on entend de plus en plus parler dans les services, aux fiches de postes à « durée limitée ».

Enfin, le projet de fusion à l'échéance 2012, sans aucune définition de sens, apparaît comme un projet de gestionnaire, juste bon à faciliter les mobilités dirigées, à remplir les postes vacants, sans même aucune considération pour les règles de gestion et les spécificités des uns et des autres .

Devant l'ensemble de ces menaces, nous devons conserver une défense collective et nationale, seule à même de garantir égalité de traitement et transparence (nous en faisons hélas l'expérience tous les jours), une charte de gestion et un corps technique apte à occuper tous les niveaux de fonction. Nous devons défendre nos capacités collectives à créer de la mobilité choisie, dans le ministère mais aussi hors ministère, que ce soit dans les autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière), à l'international ou dans le secteur privé, outil précieux de développement et de valorisation des parcours et des compétences.

Il faut enfin soutenir au mieux le projet d'avenir du SNITPECT-FO, qui s'oppose au non-projet de l'administration , et donc soutenir le SNITPECT-FO pour qu'il ait suffisamment de poids lors des discussions décisives des prochains mois.

### **La pré-campagne / la campagne / le jour J**

Nous avons donc mené une pré campagne axée sur la production de documents de fond, du dossier harcèlement managérial au dossier mobilité, en passant par les dossiers thématiques sur les CETE, sur l'ingénierie routière, sur le logement social entre autres. Ces documents ont posé les bases des éléments du programme que nous soutenons.

La campagne proprement dite a commencé au mois d'août, avec l'envoi d'une Tribune à tous les ITPE ainsi qu'une première lettre d'information, suivie de deux autres et d'une profession de foi explicitant le programme que le SNITPECT-FO entend porter lors du mandat. Le départ officiel a été donné lors de la journée des secrétaires départementaux du 1er septembre, où les candidats ont été présentés, et où a été dressé le plan de campagne de terrain. Les mois de septembre et d'octobre ont été occupés par les meetings et divers déplacements sur le terrain, ainsi qu'un programme de communication

électronique. Le mot d'ordre de la campagne est clair : nous devons prendre notre avenir en main, la balle est dans notre camp !

Les moyens de communication ont été élaborés dans le seul but de convaincre tous les ITPE : voter

utile le 20 octobre en votant SNITPECT-FO, pour être dans les meilleures conditions possibles lors des prises de décision qui concerneront notre avenir.

Point de volonté hégémonique dans ce constat, mais la volonté d'une solidarité sans faille !

## Conclusion

*Au moment d'écrire ce rapport, je n'ai bien évidemment pas connaissance des résultats, qui seront abondamment commentés lors de notre congrès.*

*Ils constituent cependant la première étape, la première marche déterminante, le socle qui nous permettra de combattre durant l'année 2012 la volonté de l'administration de casser notre CAP, notre gestion nationale, mais aussi le corps des ITPE, ses compétences et ses missions. Nous devons la réussir, collectivement, pour nous préparer dans les meilleures conditions à affronter l'année 2012.*

*Nous nous étions, en 2010, fixé des objectifs très ambitieux. L'expérience de 2011 nous a montré que nous avons les moyens de nos ambitions. En effet, après le pari de la mobilisation réussie de 2010, de nombreux défis lancés ont abouti : la forfaitisation du principalat, son allongement à 6 et 9 ans, les avancées indemnitaires sur la PSR et les ISS, les promotions, la charte de gestion avec des règles rénovées, dont la moindre n'est pas la problématique mobilité, revue dans le sens porté par le SNITPECT-FO.*

*D'autres restent encore à concrétiser, même si du chemin a été accompli : les éléments statutaires ne sont pas encore stabilisés, car ils sont intimement liés au dossier de fusion des corps d'ingénieurs.*

*Surtout, ce dernier dossier constitue le défi majeur de l'année 2012. Il faudra nous battre pour faire avancer les idées que nous portons sur l'avenir de notre corps, son utilité pour la société, nous battre pour faire entendre notre conception de la place de l'État dans les missions de développement et d'aménagement du territoire, et donc la place de ses services. Nous battre pour que l'ensemble de la sphère publique se positionne au mieux pour relever les défis du développement durable qui dépassent largement le thème de l'aménagement du territoire, pour interroger les bases mêmes de notre société. Nous battre donc pour que le corps des ITPE, cet outil indispensable, soit positionné pour être utilisé de la meilleure façon.*