



LA TRIBUNE

des ingénieurs de l'aménagement

ORGANE DU SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

sommaire

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <p>1 Edito</p> <p>2 Le SNITPECT t'a informé
Le SNITPECT y était</p> | <p>3 Développement durable :
Vers une "territorialisation"
du Grenelle ?</p> <p>8 Rapport Le Bris : Appareil
de formation de l'Etat</p> | <p>12 MEEDDAT : Formation
professionnelle tout au
long de la vie -
Description d'une pièce
de puzzle</p> | <p>15 Brèves</p> <p>17 Le coin des retraités</p> <p>18 Ils nous ont quittés</p> <p>19 Le SNITPECT
mode d'emploi</p> |
|---|---|---|---|

éditorial par Gilles PAQUIER, secrétaire général

Unir nos forces pour notre statut !

Cher camarade,

Le temps du repos n'est pas venu malgré la mobilisation massive des ingénieurs des TPE pour le choix de leurs représentants à la CAP. C'est un immense remerciement que je souhaite adresser à toutes et tous pour avoir soutenu à plus de 77 % les douze candidats de la liste du SNITPECT-FO. A l'heure de la diffusion de cette Tribune, il manque encore le dépouillement du bureau de vote central et du bureau de vote spécial de l'administration centrale. La tendance nous est plutôt très favorable et confirme le SNITPECT comme le premier syndicat choisi par les ITPE pour leur défense individuelle et la défense collective du corps. Ce message fort qui est adressé à notre syndicat, démontre la solidarité, la cohésion des ingénieurs des TPE et également l'important travail d'animation de terrain fait par nos secrétaires de section et d'unités fonctionnelles coordonné par nos bureaux régionaux. Cette force doit nous permettre de mener les prochains combats qui s'annoncent à nous.

Le premier sera celui de la défense de notre statut pour lequel les premières propositions de l'administration sont inacceptables. Elles ne comportent aucune amélioration satisfaisante en termes indemnitaire, indiciaire, de gestion ou encore sur la transformation de l'emploi fonctionnel en grade. Ce statut est plus que jamais nécessaire alors que le minis-

tère de la Fonction Publique a demandé aux ministres de faire des propositions de fusion de corps pour le 30 avril dernier.

Chacun sait que la volonté de l'Etat est de réduire le nombre de corps pour mieux réduire le nombre d'agents publics. Pourtant la DRH du MEEDDAT annonce une vacance de l'ordre de 900 postes de cadres A et A+ qu'elle envisage de pourvoir par du recrutement contractuel. C'est l'employabilité immédiate qui est visée et la précarité qui s'annonce. Or, le statut, c'est offrir aux ingénieurs des TPE, en contrepartie de responsabilités et de fonctions exercées à tous les niveaux, des garanties de parcours professionnels et de progression de carrière.

Ce statut est plus que jamais nécessaire dans un environnement en plein bouleversement dans lequel l'espace des services se restreint, où les agences vont se multiplier, où les grands corps cherchent à reconquérir des postes qu'ils ont fuis dans les précédentes réformes, où le contenu des postes est de plus en plus flou, où la gestion va être prise par les préfets de région et dans lequel l'Etat employeur cherche sans cesse la performance et l'adaptabilité aux nouvelles missions en créant une véritable fourmière de ses agents avec le projet de loi mobilité.

Sans statut, il en est fini de la construction de parcours professionnels riches et

diversifiés répondant aux aspirations personnelles de chacun. Si nous ne résistons pas, l'Etat employeur nous amènera avec la réforme du statut général de la fonction publique qui prévoit de classer les emplois dans sept filières métiers avec un cadre d'emploi correspondant, à la voie du contrat, à la PFR, aux affectations dirigées. Dans ce contexte, seuls seront valorisés ceux qui suivent le mouvement. La DRH du MEEDDAT annonce déjà une prise en compte pour leur déroulement de carrière à ceux qui feront l'effort de suivre les services délocalisés avec à la clef la perte d'emploi du conjoint, le problème du relogement et qui doivent assumer le surcoût financier de ces délocalisations.

Malgré la crise, le rouleau compresseur de la RGPP ne s'est pas arrêté, le projet de loi de modernisation du dialogue social est en discussion au parlement, celui de la loi mobilité sera discuté en mai, les projets de fusion sont commandés et le projet de réforme du statut général est en cours d'élaboration.

Il faut dès à présent lutter pour que notre statut nous amène les garanties de gestion, de rémunération et de carrière que nous sommes en droit d'exiger au regard de notre implication, des niveaux de fonctions occupés et des responsabilités exercées ! Ensemble battons nous pour notre statut !

le SNITPECT t'a informé

Les diffusions du SNITPECT depuis la Tribune n° 1.216 de février 2009



La Commission exécutive du SNITPECT s'est réunie les 9 et 10 avril derniers. Elle a été l'occasion de longs débats sur les orientations des hypothèses de travail de l'administration au sujet du statut

des ingénieurs des TPE, chantier dont le SNITPECT a obtenu la réouverture à la fin de l'année 2008.

Les propositions de l'administration du MEEDDAT étant clairement insuffisantes eu égard au

positionnement du corps des ingénieurs des TPE, la Commission Exécutive a décidé de prendre une motion spécifique et d'inviter l'ensemble des ingénieurs des TPE à se tenir prêts à se mobiliser en tant

que de besoin pour faire entendre leurs voix et obtenir la juste et légitime revalorisation de leur statut. C'est également le sens de la Lettre du Secrétaire Général du 23 avril 2009.

Le relevé de décisions et la motion peuvent être téléchargés sur www.snitpect.fr

le SNITPECT y était

CTP ministériel

Lors de la réunion du 17 février 2009 du CTPM a été examiné le projet de circulaire « Formation professionnelle tout au long de la vie », signée ensuite le 26 février, et qui fait l'objet d'une analyse critique dans le cadre de cette Tribune n° 1217.

L'ordre du jour du CTPM du 9 avril 2009 comportait en particulier le projet de cadre d'entretien professionnel voulu par le MEEDDAT. L'administration s'obstinant à vouloir lier évaluation et bonifications d'ancienneté, et le liant également, pour les corps administratifs, à la « prime de fonctions et de rendement » (PFR) donc aux harmonisations des régimes indemnitaires, l'exercice en devient biaisé, ce que toutes les organisations syndicales ont dénoncé.

Mesures catégorielles

Le 10 avril 2009, la DRH a réuni les différentes organisations syndicales pour une concertation sur leur projet de répartition des mesures catégorielles de l'année 2009.

Cette enveloppe s'élève en 2009 à 25 millions d'euros, contre 15 millions en 2008, et se traduit en "bonus" indemnitaire pour certains corps du ministère.

On pourrait s'en réjouir, mais ce bonus prend une saveur très amère quand on précise que l'enveloppe est attribuée par le ministère du budget en fonction du nombre de postes qui ont pu être supprimés par les différents ministères.

Le SNITPECT, au sein de la délégation FO, n'a pas souhaité rentrer dans le débat de la répartition des mesures, puisque la mise en avant d'un corps se fait nécessairement au détriment d'un autre.

Nous avons néanmoins critiqué très vivement la méthode appliquée pour conduire cette répartition. Par ailleurs, nous avons mis à jour la non-utilisation (et donc la perte) de 2,5 millions d'euros en 2008, ce qui est intolérable ! Nous avons

demandé que la DRH soit très vigilante à ce que la totalité de l'enveloppe soit distribuée aux agents en 2009, et qu'elle s'organise dès maintenant dans cet objectif.

Il est à noter que l'administration a laissé entrevoir la possibilité d'améliorer le dispositif actuel de l'indemnité spécifique de service (ISS) dans le sens d'une de nos revendications, à savoir la disparition des multiples coefficients géographiques, pour un alignement sur les coefficients 1, 1.10 et 1.20. Nous restons cependant vigilants à ce que l'administration se mette en ordre de marche pour obtenir rapidement les visas interministériels préalables à la signature de l'arrêté correspondant pour que ces nouveaux coefficients de services s'appliquent dès 2009 sur l'ISS au titre de 2008.

Conférence « Fonction publique » de la FEETS-FO

La FEETS-FO a réuni, les 17 et 18 mars derniers, les secrétaires de cartels locaux. L'ordre du jour portait sur la réorganisation des services de

l'Etat aux niveaux départemental et régional. Les responsables nationaux de la fédération et des syndicats, dont le SNITPECT, ont longuement insisté sur la nécessité pour chaque agent public, de procéder à une lecture attentive des circulaires du 7 juillet 2008, du 31 décembre 2008 et du 27 février 2009, toutes trois du Premier ministre. C'est sur la base de ces trois documents, et sous la direction des préfets, que tous les positionnements des agents se feront dans les directions départementales interministérielles.

Groupes d'échanges

Parmi les sujets traités par la DRH du MEEDDAT dans ces réunions de concertation, l'ARTT des DREAL. Les syndicats avaient pourtant indiqué dès novembre 2008 qu'il était hors de question de parler d'ARTT des DREAL avant d'avoir parlé du cadrage national de l'ARTT du MEEDDAT. L'administration semble cependant vouloir rester sourde aux arguments de bon sens avancés par les représentants du personnel...



Vers une “territorialisation” du Grenelle ?

La Charte de l'Environnement, adossée à la Constitution française depuis 2005, proclame que « les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable. A cet effet, elles concilient la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social. » La création le 1^{er} juin 2007 d'un ministère chargé du développement durable a officiellement affiché la priorité de l'Etat en la matière, même si les services de l'Etat n'avaient pas attendu cela pour œuvrer dans le sens d'un aménagement durable des territoires.

Ce ministère a ensuite porté le débat de l'environnement (et non du développement durable, c'est tout le problème) devant l'ensemble des français, grâce au « Grenelle de l'environnement ». De ce vaste débat est sortie une collection de 268 engagements, qui ont été traduits de façon très globale dans un premier projet de loi d'orientation dit « Grenelle I ». Ce projet de loi a été adopté en première lecture à l'assemblée nationale puis au sénat. Un second projet de loi d'engagement national pour l'environnement dit « Grenelle II » a été adopté en Conseil des Ministres. Ces deux projets pourraient être adoptés avant l'été. Par ailleurs, un projet de stratégie nationale du développement durable (SNDD) pour la période 2009-2012 est en cours d'élaboration et devrait prolonger la première stratégie 2003-2008 en intégrant les conclusions du Grenelle. Elle sera organisée en neuf défis-clés et fixera des indicateurs de suivi. Son adoption est prévue avant l'été également.

Ainsi un cadrage national est en train d'émerger, qui va nécessairement impacter largement le fonctionnement des services déconcentrés de l'Etat. Il est donc grand temps d'accompagner les services et de les aider à traduire localement les engagements du Grenelle. D'autant plus que ces services sont globalement en pleine mutation et qu'ils ont besoin d'une feuille de route claire pour se structurer de façon pertinente. En ce sens, on ne peut que louer l'existence de la circulaire du 23 mars 2009 sur la « territorialisation » de la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement. Malheureusement cette circulaire n'a rien d'opérationnel, elle est loin d'être suffisante pour engager une vraie dynamique sur le terrain. Au lieu d'apporter des réponses nouvelles et innovantes, elle pêche par tous les travers que nous devons justement transcender face à notre grande ambition de développement durable ! L'Etat n'est pas encore exemplaire...

Ce que dit la circulaire du 23 mars 2009 : des objectifs, des priorités d'action, des outils...

La circulaire peut être téléchargée sur le site www.snitpect.fr à la rubrique « Les dossiers » / « Grenelle de l'environnement ». Elle a été signée, dans sa page de garde, par le ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (MEEDDAT), par ses secrétaires d'Etat au transport, à l'écologie et à l'aménagement du territoire, ainsi que par le secrétaire d'Etat chargé du développement de la région capitale, Christian Blanc. Elle est

adressée aux préfets. Signalons que les services déconcentrés ne sont destinataires que « pour information ».

Le corps des instructions se trouve dans une première annexe de douze pages, signée cette fois par le directeur de cabinet et par la commissaire générale au développement durable (CGDD). Cette partie liste les priorités d'actions en matière de lutte contre le changement climatique, d'urbanisme, de biodiversité, de gestion des déchets, de

prévention des risques, et passe en revue les évolutions des modalités d'action de l'Etat. La suite des annexes est constituée de seize fiches qui viennent étayer le propos de la première annexe, à force de références réglementaires, de listes d'actions assorties de délais à respecter, de listes d'outils et de listes d'acteurs. Ces fiches seront mises à jour et complétées progressivement par le CGDD.



L'objectif affiché dans cette circulaire est de mobiliser les services de l'Etat vers une mise en œuvre concrète et « visible » (!) du Grenelle. Les actions à conduire relèvent soit de la compétence directe de l'Etat, soit de celle d'autres acteurs du territoire que l'Etat devra convaincre et accompagner. En effet la circulaire encourage les services de

l'Etat à endosser un habit de « promoteur » du développement durable auprès des collectivités territoriales, des entreprises et de la société civile. Le terme de « promotion » revient fréquemment, il englobe à la fois un travail de sensibilisation et d'explication, un rôle de coordination, de concertation et d'impulsion, la mise à dispo-

sition d'outils méthodologiques, et la communication autour des actions réalisées. Cela passe par la mise en place d'une gouvernance à cinq telle que définit dans le Grenelle (Etat, collectivités territoriales, entreprises, syndicats, associations).

Trop, c'est trop ?

La circulaire du 23 mars 2009 présente l'intérêt de rassembler et donc rapprocher les différents leviers d'actions de notre ministère et de fournir pour chaque levier des points de repères assez précis. L'intention est louable, car les services sont en manque de feuille de route, et reconnaissons que l'exercice n'était pas évident. Néanmoins la juxtaposition de tous ces objectifs, au fil des soixante pages de la circulaire, donne un

effet de « catalogue » sans cohérence et rébarbatif, auquel s'ajoutent des contraintes de délai souvent irréalistes compte tenu de l'état actuel des services, en plein chambardement. Il est à craindre que l'effet de mobilisation souhaité se transforme en indigestion... Indigestion qui serait d'autant plus catastrophique si elle touchait les préfets eux-mêmes : pilotes renforcés de l'action de l'Etat, ils sont les premiers

garants de la mise en place pertinente et cohérente d'un développement durable des territoires, il est donc primordial qu'ils soient convaincus de l'enjeu et motivés par l'action à mener. Notre ministre doit se rendre à l'évidence, il va devoir user d'une vraie force de conviction, la baguette ne sera plus suffisante !

Aucune concertation, à l'encontre des engagements du Grenelle

Il est légitime d'émettre quelques inquiétudes sur la réussite de la territorialisation du Grenelle lorsqu'on constate que le commissariat général du développement durable (CGDD), qui a construit cette circulaire, n'a pas respecté les principes qu'il demande pourtant aux préfets de mettre en œuvre. Le premier grand principe édicté par le Grenelle (et rappelé dans l'article 1^{er} du projet de loi Grenelle I) est la gouvernance, ou a minima la concertation. Or cette nouvelle posture de l'Etat n'est déjà pas assumée par notre administration centrale.

Cette circulaire – à enjeux forts et à impact large sur les missions, les métiers, les compétences – a été signée et diffusée sans aucune concertation préalable avec les syndicats représentatifs au MEEDDAT ! Là, il ne s'agit pas d'adopter une nouvelle posture mais simplement de respecter les règles établies du dialogue social... On pourra nous

répondre qu'il ne s'agit « que » d'une circulaire, mais c'est pourtant bien à coups de « simples » circulaires que le gouvernement restructure les services de l'Etat (circulaires du 28 juillet 2008, du 31 décembre 2008 et du 27 février 2009 sur l'organisation territoriale de l'Etat).

Encore plus accablant pour ce qui est du symbole, la circulaire n'a pas été concertée avec les autres partenaires que nous retrouvons sur le territoire et qui seront indispensables à la mise en route concrète du Grenelle. Les actions prônées dans la circulaire relèvent très rarement de l'Etat seul, elles nécessitent au contraire la mise en place d'une chaîne de compétences des différents acteurs. Les consignes données à l'Etat pour la territorialisation du Grenelle auraient donc mérité d'être discutées au préalable avec des représentants des collectivités territoriales ou de la société civile, afin

d'anticiper la coordination qui va être nécessaire sur le terrain.

Enfin, pas de vraie concertation non plus avec les différentes directions générales sectorielles de notre ministère, qui ont été associées à la va-vite au travail conduit (apparemment en chambre presque close) par le CGDD, ni avec les services déconcentrés, pourtant les premiers concernés. A ce titre, il est intéressant de faire le parallèle avec la circulaire du 28 mars 2007 qui cadrait l'évolution des missions et du fonctionnement des DDE. Elle rappelle beaucoup la circulaire du 23 mars 2009 dans sa construction et ses intentions, mais la différence fondamentale est qu'elle avait été précédée d'un travail collectif mené avec les différents chefs de service, à l'occasion d'un séminaire de deux jours à Vincennes en octobre 2006.

Une vision partielle et découpée, à l'encontre du développement durable

Le développement durable d'une société nécessite d'avoir acquis une vision « intégrée » des différents enjeux que cette société doit relever. Dès son deuxième paragraphe, le projet de stratégie nationale de développement durable prône cette approche « décloisonnée » : « Le changement climatique, la consommation d'énergie, la production des déchets, les menaces pour la santé publique, la pauvreté et l'exclusion sociale, la gestion des ressources naturelles, la perte de biodiversité, l'utilisation des sols, le développement économique... », sont autant de défis dont l'ampleur et l'interdépendance nécessitent *une approche transversale dépassant l'horizon des politiques et des actions sectorielles*. Certes la circulaire du 23 mars 2009 rappelle à plusieurs détours que l'Etat doit développer une vision d'ensemble, cohérente. Mais encore une fois, c'est une injonction que le CGDD ne s'est pas appliqué lui-même lors qu'il a élaboré la circulaire.

Déjà, les politiques publiques évoquées sont incomplètes. Des pans entiers de missions du MEEDDAT ont été omis, même si elles participent au développement durable ! Prenons l'exemple des voies navigables, dont on ne trouve pas trace. On parierait même que les agents du MEEDDAT qui ne travaillent pas directement dans les grandes filières citées, ne seront même pas informés de l'existence de cette circulaire. Par ailleurs, la dimension « sociale » du développement durable est quasiment inexistante.

Par exemple, il n'est pas prévu d'évaluer l'impact du coût final pour le citoyen des multiples nouveaux plans et autres mesures. Rien non plus sur l'impact sur la compétitivité des entreprises, donc sur l'emploi. Cet écueil était inévitable vu que, dès l'origine, le Grenelle a pris le parti de ne pas aborder toutes les problématiques du développement durable, ce que nous n'avons pas cessé de dénoncer.

De surcroît, les différentes politiques publiques et leurs outils sont présentés sous forme de compilation, sans prendre en compte leurs interdépendances et sans rechercher de collusions. Juste pour illustrer schématiquement : le ministre engage à réaliser des audits énergétiques sur des bâtiments publics de l'Etat, pourquoi ne pas raccrocher à la démarche d'autres diagnostics portés par notre ministère (accessibilité, acoustique, qualité de l'air, vulnérabilité risques naturels ou industriels...) pour démontrer la cohérence de nos politiques ? De même, le ministère est en train de créer une pléiade de nouveaux plans sectoriels, qui vont s'empiler comme un mille-feuilles : schéma régional climat-air-énergie et plans climat territoriaux, schéma régional de cohérence écologique, plan de gestion des déchets (courants et de chantiers), programmes d'actions de prévention d'inondations, plans national et régionaux santé-environnement... Il n'est pas question de remettre en cause l'importance et l'enjeu de chacun des plans, mais il serait plus efficace

de proposer une planification intégrée, au lieu de laisser les territoires réaliser la synthèse de toutes ces politiques. C'est un challenge ardu et risqué. L'administration centrale du MEEDDAT leur laisse toute la responsabilité des résultats, au lieu d'essayer de les soutenir en entamant la synthèse des politiques à l'échelle nationale.

Il manque au sein du MEEDDAT que quelqu'un assume le rôle de rapprochement et de connexion entre les différentes politiques publiques, c'est-à-dire entre les cinq directions générales sectorielles. C'est logiquement au CGDD d'assurer cette fonction, mais à ce jour ce n'est pas le positionnement qu'il a choisi. Il règne aujourd'hui une défiance entre les directions générales et le CGDD, mâtinée de sombres luttes de pouvoir et de périmètre, peu propices aux collaborations fructueuses et pertinentes. De même, l'administration centrale devrait mieux assumer son rôle d'animation du réseau des services déconcentrés autour des sujets « Grenelle ».

La territorialisation du Grenelle, c'est sa mise en œuvre dans les territoires. Mais les territoires ont plusieurs échelles, notamment l'échelle départementale, l'échelle régionale et l'échelle nationale. La traduction du Grenelle doit s'entreprendre à toutes ces échelles. Notre ministère va échouer sur la territorialisation du Grenelle à l'échelle nationale si le CGDD ne s'investit pas plus dans la coordination et l'animation opérationnelles.

Une "territorialisation" sans souci du territoire

Force est de constater que cette circulaire sur la territorialisation parle très peu de territoire. C'est pourtant le territoire qui est confronté à la réalité des enjeux du développement durable et qui servira de fondation à la société nouvelle que notre ministre veut porter.

Or pour transcrire nos politiques sur le territoire, il est déjà primordial d'avoir une bonne connaissance de ce territoire : la connaissance des enjeux, des acteurs, du contexte sont indispensables à notre rôle de mobilisation et d'aide à l'émergence des projets,

dans une vision globale et cohérente. C'est la première pierre de l'édifice, mais la circulaire est plutôt muette sur ce sujet. Nous pouvons imaginer que les diverses actions de planification, de concertation ou d'évaluation comprendront une phase préalable de diagnostic, mais cela aurait mérité un message plus fort de notre ministre. D'autant que, si nous avons déjà une grande expérience des diagnostics sur nos champs « traditionnels », il reste encore à développer une expertise forte en matière de diagnostics vraiment globaux et transversaux

(rassemblant les enjeux environnementaux, sociaux, politiques, économiques, etc.).

De surcroît, la perte de proximité des services de l'Etat ne va pas faciliter ce travail d'appropriation du territoire. La tendance actuelle de réduire nos implantations territoriales et d'envisager de s'appuyer majoritairement sur le niveau régional, est une ineptie au vu de nos nouvelles missions : comment promouvoir, expliquer, convaincre, accompagner, si on n'est pas un interlocuteur proche des collectivités et des citoyens ?

La circulaire n'aborde pas non plus la question de la cohérence entre les territoires, dont l'Etat doit pourtant être le garant. Il ne s'agit pas seulement de créer une émulation entre les territoires par la valorisation des actions conduites, il s'agit aussi de s'assurer

que la mise en route du Grenelle ne crée pas d'inégalités entre les territoires et qu'elle est cohérente dans son ensemble.

Enfin, il est annoncé que le secrétaire d'Etat à l'aménagement du territoire, Hubert Falco, entamera prochainement un tour des

régions, pour une mise en valeur des avancées réalisées sur le terrain. On pourrait s'en réjouir, mais notre enthousiasme faiblit quand on sait qu'il vise en fait sa propre mise en valeur politique, avec l'ambition d'un portefeuille élargi...

Des objectifs et des outils, mais rien sur les moyens et les hommes

C'est le principal défaut de la circulaire : elle se donne pour objectif d'encourager à des réalisations concrètes, mais elle n'a rien d'opérationnel ! Elle énonce les objectifs et les outils, elle liste précisément les différents acteurs qui doivent y participer, mais elle ne donne pas la clé du « qui fait quoi » et surtout du « comment ». Le développement durable a besoin de moyens au service de l'ambition affichée. Le ministre se targue d'avoir dégagé 423 postes en 2009 pour les missions nouvelles du MEEDDAT, mais il oublie que ces postes sont en général assortis de fiches de poste floues quant aux missions et quant au positionnement réel. Il oublie aussi que ces 423 postes sont à rapprocher des 1700 suppressions de postes du ministère, et qu'ainsi les missions « traditionnelles » du ministère, qui contribuent également au développement durable, se trouvent sacrifiées. A noter également qu'il

présente sur la même ligne ces 423 postes et le renforcement des collaborations avec l'ADEME, comme si la ressource était du même ordre.

Egalement, la circulaire aborde les nouvelles postures et modalités d'action de l'Etat, mais elle n'en tire aucune conséquence sur l'évolution des métiers et des compétences, et donc sur les besoins en formation et en orientation. Elle laisse les services et les individus complètement déboussolés.

Pour ce qui est des ingénieurs, on peut légitimement s'interroger sur notre place dans ce dispositif. Après les discours du début d'année qui flattaient outrancièrement les ingénieurs, dans cette circulaire l'ingénierie n'est même pas citée. Certes, l'ingénierie est bien présente en toile de fond : l'aide à l'émergence d'une maîtrise d'ouvrage, quel que soit le projet, est bien de l'ingénierie

d'accompagnement. Mais il est fortement regrettable que le message ne soit pas plus explicite, que le ministre ne clarifie pas ses attentes, plutôt que de souffler le chaud et le froid. Cela aiderait les agents à se positionner et à assimiler leur nouvelle posture.

Enfin, les besoins en expertise sont également exprimés de manière très insuffisante. Quelques lignes sur le réseau scientifique et technique (RST), rien de plus. Et encore juste pour dire qu'ils sont en évolution, et que les besoins du domaine routier sont en baisse, ce qui ne se vérifie même pas. Pourtant, le maître mot pour conduire la mutation attendue sera l'innovation ! Innover dans la méthode, innover dans la technique, et développer une nouvelle culture méthodologique commune de l'approche territoriale. Comment y parvenir sans l'appui d'un RST renforcé ?

Que faire pour avancer quand même ?

La prise de conscience des préoccupations écologiques est aujourd'hui planétaire. L'enjeu est bien de profiter sans attendre de ce souffle favorable pour entamer la mise en œuvre concrète, au plus près des citoyens, des engagements du Grenelle. Même la crise, et le plan de relance inhérent, n'ont pas infléchi le cap, au contraire. Les services de l'Etat doivent se mettre rapidement en ordre de bataille s'ils veulent jouer un vrai rôle sur le terrain et être reconnus en tant que partenaires nécessaires. Les collectivités locales sont déjà en train de se mobiliser. Il faut à tout prix ne pas prendre un temps de retard, et se positionner plutôt en « anticipateur » visionnaire.

Face à ces belles intentions, il nous faut bien admettre que le soutien ne semble venir de nulle part : cette circulaire prouve l'investissement insuffisant de l'administration centrale ; les structures seules, aujourd'hui totalement fragilisées, ne peuvent pas porter cette ambition ; les préfets, sans leur faire de procès d'intention sur l'avenir, ne sont pas encore en position de donner l'inflexion nécessaire dans les services ; etc. Il ne reste donc que l'individu. C'est à titre individuel que nous pouvons engager dès aujourd'hui la mutation indispensable.

D'abord, par une prise de conscience du changement en cours. Même si notre structure d'accueil ou notre champ d'intervention sont peu impactés directement par le

Grenelle, nous devons faire l'effort d'acquiescer à une vision d'ensemble des politiques du ministère, en s'informant, en échangeant avec des collègues aux compétences différentes, en étant à l'écoute de collègues en collectivités territoriales... Cela revient à s'appliquer soi-même les principes de concertation et de vision transversale !

Egalement, par une évolution de nos méthodes et de nos compétences. La circulaire a le mérite de mettre l'accent sur de nouvelles postures du fonctionnaire : la concertation, l'évaluation et la promotion. Ces postures peuvent paraître « intuitives », mais elles nécessitent en fait des compétences bien spécifiques dont nous ne sommes pas toujours armés. Il ne faut pas

hésiter à solliciter des formations dans le domaine – encore faut-il qu’elles existent – et à s’interroger sur le besoin de convertir nos méthodes individuelles de travail. Dans le domaine technique aussi, les compétences à développer sont nombreuses, y compris dans nos domaines « traditionnels ». Prenons l’exemple du bâtiment : les objectifs assignés aux bâtiments impliquent une rupture technologique importante nécessitant un volet recherche et un volet forma-

tion, tant en interne qu’en externe. Nous encourageons aussi les ingénieurs des TPE à investir les nouveaux postes créés autour du Grenelle ou de ces nouvelles postures de l’Etat – la prise de risque est importante compte tenu du cadrage flou, mais le challenge est formidable – et à investir les structures périphériques au MEEDDAT (du type ADEME, BRGM, etc.).

Le SNITPECT-FO est là pour vous assister dans ces démarches individuelles en cas de

besoin. Les sections locales du SNITPECT-FO vous offrent aussi un support que nous vous engageons à utiliser sans modération : lieux d’échange entre collègues de divers profils, lieux d’information, lieux de construction d’une analyse collective, lieux de préparation des revendications à porter devant les décideurs locaux ou nationaux, ... Par nos revendications, nous servons d’aiguillon pour sensibiliser et faire avancer, ne nous en privons pas !

Les services déconcentrés de l’Etat ont des besoins forts et urgents en accompagnement pour la mise en œuvre sur le terrain du Grenelle et plus largement des objectifs du MEEDDAT. Pour l’instant, la ligne directrice n’a été tracée qu’à l’aide de pointillés... La circulaire du 23 mars 2009 sur la territorialisation du Grenelle est décevante, mais on pouvait s’y attendre puisqu’elle réitère précisément les écueils que nous avons déjà dénoncés lors du déroulement du Grenelle. L’effet de catalogue des actions à conduire renvoie très nettement au listing des 268 mesures du Grenelle, qui n’a pas fait l’effort dans ses conclusions de présenter une vision globale et transversale. Vision d’autant moins globale que le Grenelle a été celui de l’environnement et non du développement durable. Il a volontairement été pris le parti de limiter les réflexions aux questions environnementales, et d’occulter les questions économiques et surtout sociales. Au final, c’est le social qui a été sacrifié dans le choix des mesures du Grenelle et de leur financement. C’est ce que confirme la circulaire du 23 mars 2009. Enfin, les représentants du MEEDDAT ont été très peu associés aux discussions du Grenelle, au profit essentiellement des représentants des ONG : cela explique aussi le décalage entre les propos de cette circulaire et les besoins des services.

Le ministère est aujourd’hui confronté à la complexe tâche de transcrire en langage pratique un grand concept théorique. Cela n’est jamais évident mais nous nous devons de réussir. La Commission Exécutive du SNITPECT a constitué un groupe de travail chargé d’établir des recommandations pour tendre vers cet objectif. Il présentera son rapport au congrès annuel de fin 2009.

Circulaire du 23 mars 2009 - Les instructions à court terme données aux préfets

Avant le 15 juin 2009 :

- lancement d’audits énergétiques sur une proportion notable de bâtiments publics de l’Etat ;
- identification d’au moins une opération par département pouvant faire l’objet rapidement d’un contrat de performance énergétique (CPE) ;
- signature d’une opération de réhabilitation thermique de bâtiments avec un organisme HLM ;
- lancement des travaux d’élaboration ou d’actualisation du profil environnemental de la région ;
- élaboration de premières propositions opérationnelles pour la déclinaison de la stratégie nationale pour la biodiversité ;
- définition des ZNIEFF terrestres de deuxième génération et des ZNIEFF marines.

Avant le 15 juillet 2009 :

- croiser les enjeux identifiés dans le profil environnemental de la région et les engagements du Grenelle de l’environnement, identification après concertation des engagements les plus porteurs d’enjeux ;
- identification des territoires où l’Etat pourrait élaborer, en association avec les collectivités, une directive territoriale d’aménagement et de développement durables ;
- création ou réunion du comité régional des agendas 21 ;
- réunion de l’instance retenue pour le suivi de la mise en œuvre du Grenelle dans la région ;
- repérage des besoins en formation pour les professionnels du bâtiment et détermination des actions à mener pour y répondre ;
- identification des projets exemplaires et remarquables portés par les collectivités territoriales et représentant de bonnes pratiques.

Appareil de formation de l'Etat

I. Réduire l'appareil de formation de l'Etat

La commande est passée : rationaliser et réformer l'appareil territorial de formation de l'Etat qui comporte 169 écoles recensées, 50 000 agents employés et 2,5 milliards d'euros pour le fonctionnement, hors éducation nationale. Elle s'inscrit dans le contexte général de la révision générale des politiques publiques. A ces écoles viennent s'ajouter 472 établissements de formation continue.

Ces écoles forment pour 58 % d'entre elles des agents de catégories A et A+ avec une durée moyenne de formation initiale de vingt-sept mois.

Le coût de la formation initiale des personnels civils et militaires est de 1,3 milliard € et 2 milliards € pour la formation continue, ces chiffres ne prennent pas en compte la formation initiale et continue des agents de l'éducation nationale.

Pour le MEEDDAT, la formation initiale représente un investissement de 83,7 millions €. Ce sont les ministères de la Défense, du Budget et de l'Intérieur qui représentent la part la plus importante des sommes investies.

Pour ce qui concerne la formation continue, le MEEDDAT y consacre près de 74 millions de son budget annuel. Le coût de la formation initiale de certaines catégories d'agents de l'Etat, tel celui des ingénieurs des TPE est souligné.

Le rapport pointe un système de formation déconnecté de l'enseignement universitaire, structuré selon les corps de la FPE et en décalage par rapport aux sept filières métiers du Livre blanc Silicani, comportant trop d'établissements et mal évalué.

II. Réformer le système actuel dans un objectif de baisse du coût de la formation

La commission motive la nécessité de réformer l'appareil de formation de l'Etat de la manière suivante : *« Les événements que nous vivons actuellement montrent, une nouvelle fois, qu'en situation de crise c'est tout naturellement l'Etat que l'on sollicite. C'est de lui que l'on attend qu'il soit le garant contre les conséquences d'une crise économique, financière et sociale ; qu'il protège contre les excès des dérégulations diverses ; qu'il veille à maintenir les grands équilibres écologiques et qu'il soit le garant de la cohésion sociale, de la sécurité du citoyen contre les divers risques qui peuvent l'altérer ; qu'il conçoive et anime des politiques d'innovation, de développement, d'aménagement des territoires et de répartition ... »*

On retrouve là l'une de nos revendications qui est celle d'un Etat solidaire, partenaire, prestataire et régulateur !

Ainsi la commission affirme que : *« Pour ce faire, l'Etat a besoin d'agents, de diverses origines, ouverts sur la société et sur le monde, recrutés à partir de leurs aptitudes, de leurs expériences et de leur capacité d'engagement, formés professionnellement et maintenus durablement en situation d'employabilité, quel que soit leur régime d'emploi, contractuels de courte ou de longue durée, bénéficiaires ou non d'un statut. »*

Est évoquée ici l'employabilité immédiate à partir de recrutements adaptés permettant de répondre aux besoins de l'Etat en toutes circonstances et à tous moments à défaut d'une véritable GPECC.

III. Développer la complémentarité entre universités et écoles de formation

Il est proposé de rendre **plus complémentaires les formations du cursus universitaire avec celles dispensées dans les établissements de l'Etat**, en organisant notamment des formations complémentaires et préparatoires aux métiers de la fonction publique. Ainsi, chaque DRH de ministère passerait un contrat avec une ou plusieurs universités définissant la préparation et les contenus pédagogiques exigés pour les recrutements. Ce dispositif est censé permettre un meilleur accès aux concours de la fonction publique d'Etat en réduisant le décalage actuel entre le diplôme et les épreuves des concours et augmenter ainsi les chances de succès pour les candidats. Ainsi, il est proposé de réformer les BAC PRO administratifs en y intégrant les compétences et savoirs spécifiques correspondant aux sept filières métiers identifiés dans le Livre Blanc Silicani.

Chaque ministère devra définir les savoirs techniques que les candidats devront maîtriser lors du recrutement.

En filigrane de cette première proposition, se cache une formation universitaire voire lycéenne mieux adaptée pour réduire la durée et le coût de la formation dans les écoles de l'Etat. Cette proposition sous-tend un allongement des études de pré-recrutement laissant ainsi à la charge des étudiants et de leurs familles le coût de cette formation, exemple de la suppression des IUFM pour le recrutement des professeurs des écoles et recrutement au niveau master 1 voir master 2.

IV. Diversifier le recrutement des agents publics

Il s'agit de permettre à tous les Français quels que soient leur origine, leurs conditions sociales, leur formation scolaire, leur diplôme de pouvoir se présenter avec succès aux concours de la fonction publique.

Pour répondre à cet objectif, le rapport propose de :

- créer un dispositif d'apprentissage permettant à des jeunes en âge scolaire d'avoir une première expérience dans les trois fonctions publiques. Le rapport ne précise pas les modalités de formation et de préparation pour l'accès aux FP ;
- développer l'accès aux FP par contrat qui ouvrirait ensuite aux concours des fonctions publiques. Dans cette proposition, les DRH ou chefs de service se donnent le temps du contrat pour mesurer et apprécier les compétences et valeurs de l'agent. C'est une forme de période d'essai dont on ne connaît pas la durée. Aujourd'hui cette période s'appelle le stage !

- contractualiser des recrutements : *sur ce point, le rapport est plus que muet !*

Au prétexte d'une plus grande ouverture sociale de l'accès aux fonctions publiques, ce qui pourrait être un point positif si le rapport ne jugeait pas qu'il y a trop d'enfants de fonctionnaires dans la fonction publique, l'Etat entend développer ici le recours au contrat donc à la précarité et à l'employabilité immédiate.

De plus, en cas d'inadaptation de la formation de pré-recrutement, l'agent devra se former dans le cadre de la formation continue pour laquelle il pourrait lui être demandé d'utiliser son droit individuel à la formation (DIF) de façon à ne pas pénaliser le fonctionnement du service.

V. Impliquer l'Etat employeur dans le recrutement

Il s'agit en fait d'avoir un plus grand dialogue entre les écoles et leur tutelle pour adapter la formation initiale aux besoins des employeurs. C'est notamment l'objectif de la commande du MEEDDAT dans le projet stratégique de l'ENTPE.

L'évolution des métiers, y compris dans la fonction publique, impose à l'employeur public d'inscrire le recrutement de ses agents dans une perspective de professionnalisation, d'employabilité durable et de changement futur de métier.

Le rapport rappelle la nécessité de créer une véritable GPECC dans chaque ministère pour mieux adapter en particulier les compétences des agents aux besoins des employeurs : point positif qu'il convient de souligner.

Ceci implique que la gouvernance (SG, DG, RBOP), d'un ministère comme le MEEDDAT, définisse sa stratégie de ressources humaines en fonction de la stratégie ministérielle et de sa déclinaison à tous les niveaux d'intervention. Il appartient donc aux employeurs de définir leurs besoins en compétences en fonction des missions à réaliser.

Dans cette organisation, la DRH définit la stratégie de recrutement et gère la ressource humaine. On pressent la difficulté de l'exercice en prenant l'exemple du MEEDDAT qui doit gérer plus de 900 postes vacants de catégorie A et A+ par un défaut de GPECC depuis plusieurs années, en particulier un niveau insuffisant des recrutements passés. C'est donc bien l'augmentation des recrutements qu'il faut revendiquer pour lutter contre cette nouvelle fonction publique basée sur le contrat.

Pour mettre en œuvre cette mesure, le rapport préconise de s'appuyer sur le répertoire interministériel des métiers (RIME) en définissant des métiers types avec des compétences adaptées, des référentiels d'effectifs par employeur et des parcours professionnels types. Tout ceci pour optimiser l'employabilité de l'agent.

Le danger c'est l'enfermement de l'individu dans une filière ce qui ne lui laissera plus la possibilité de construire son parcours professionnel en fonction de ses aspirations et contraintes personnelles. C'est ainsi que l'Etat entend sortir d'une fonction publique de carrière basée sur la construction de compétences individuelles au service de la compétence collective pour dérapier vers une fonction publique d'emploi.

Cette orientation est confirmée avec la régionalisation de la gestion des agents au niveau des SGAR qui auront à raisonner par bassins d'emploi. La gestion de la ressource s'effectuera au niveau de la zone de gouvernance des BOP (Région), en dirigeant les mobilités en fonction des besoins (employeur et géographie) et également en fonction des priorités des programmes. Ceci revient donc à de l'employabilité immédiate et également à la fin de la construction des parcours professionnels choisis !

Ainsi, le rapport propose la création d'experts métiers qui auront en charge l'analyse prospective des métiers stratégiques à la réalisation des missions des programmes et des métiers critiques. Ceci peut-être considéré comme une GPECC uniquement pour les besoins des employeurs et absolument pas dans l'intérêt de la construction des parcours professionnels des agents. Nous refusons cette GPECC là !

C'est un moyen pour l'administration de résorber ou d'éviter la vacance longue dans les zones de faible attractivité. Comme nous le revendiquons depuis plusieurs années, une fiche de poste détaillée précisant le périmètre du poste, les missions, les moyens, les partenaires, le niveau de responsabilité et d'autonomie permettrait de mieux appréhender les postes et les rendre plus attractifs.

Pour améliorer le recrutement, puisque la question est ainsi posée, les ministères devraient faire connaître les métiers exercés à l'issue du recrutement, ce qui rendrait plus attractifs certains concours. C'est ainsi que l'ENTPE doit mieux communiquer dans les différentes écoles préparatoires pour présenter les métiers et les différents domaines d'actions couverts par les ingénieurs des TPE.

Le rapport renvoie bien entendu au rapport de Mme Defforges (DRH à la caisse des dépôts et consignations) sur l'adaptation des épreuves des concours et sur les jurys de recrutement. L'analyse de ce rapport a été faite dans la Tribune n° 1212 de juillet 2008.

L'évaluation de la formation initiale n'est pas évoquée, en termes de dispositif et de contenu, alors que celle-ci est indispensable au regard de l'évolution des politiques publiques et des enjeux ministériels.



VI. Réduire le temps de formation initiale et la professionnaliser

Compte tenu de l'élévation du niveau des diplômés au niveau des concours et le choix de limiter la formation initiale aux savoirs techniques et administratifs nécessaires à l'exercice du futur métier, le rapport propose de réduire la durée de cette formation. Ainsi, en fonction de l'expérience professionnelle des candidats et de la formation universitaire initiale, il est prévu de réduire de moitié le temps de formation !

Là encore, il s'agit pour l'Etat de réduire le coût de la formation initiale en recrutant à l'issue des cursus universitaires de licence et de master pour assurer l'employabilité immédiate de ses agents.

Le rapport propose de professionnaliser la formation pour la rendre mieux adaptée au métier et à la filière auxquels est destiné l'agent, et également de personnaliser la formation pour tenir compte des connaissances et de la formation post-recrutement.

Dans cette organisation, le rapport ne fait aucune mention de la mise à profit, par les stagiaires, du temps de la formation initiale pour y déve-

opper un réseau qui perdure dans la vie professionnelle et qui participe largement à l'efficacité du service public !

La professionnalisation doit être renforcée en donnant connaissance à l'agent, et ce très en amont, son affectation donc la connaissance de son futur métier. Pure utopie alors que l'administration est dans l'incapacité aujourd'hui d'anticiper ses besoins en recrutement et que les RBOP ferment et ouvrent les postes au moins trois fois dans une année !

Pour introduire de la compétitivité entre les élèves des écoles et les préparer à l'évaluation, le rapport propose de prendre en compte le rang de classement à l'entrée dans une école dans les résultats à la sortie de l'école ! Comme valeur de la République, on ne fait pas plus mal ! Alors qu'il s'agit de faire prendre conscience aux élèves des enjeux de service public, de les responsabiliser, l'Etat propose un système infantilisant ! Comment parler d'égalité de droits, d'égalité de traitement, de solidarité, de partenariat avec une telle idée !

VII. Accompagner la prise de poste

L'objectif de ce rapport étant de réduire la durée de formation initiale tout en préparant mieux à l'employabilité immédiate, sous-entendu également à la performance, il est proposé dans un premier temps, de faire connaître à l'agent sa première affectation avant la fin de sa scolarité afin de mieux le préparer et de professionnaliser sa formation pour une meilleure intégration dans son premier poste. Cela suppose bien entendu que l'Etat et ses ministères aient une véritable politique de GPECC en place !

Plusieurs dispositifs sont proposés, tel celui de la formation continuée mise en place à l'ENTPE à axer plus sur l'adaptation au métier, l'apprentissage ou encore la formation par alternance entre service et école de formation initiale. Le dispositif de l'apprentissage est mis en avant car il semblerait que ce soit le moins coûteux et celui qui permet une meilleure employabilité de l'agent !

Pour faire mettre en place cet apprentissage, le recours à un tuteur ou un accompagnant est nécessaire. Cette proposition montre bien la méconnaissance de la commission de l'activité des services et des conditions actuelles d'exercice des missions qui ne permettent pas actuellement à l'encadrement de pouvoir assurer sa propre formation, par conséquent il est illusoire d'envisager de dégager suffisamment de temps pour assurer un véritable accompagnement ! La mission propose tout de même une décharge partielle d'activité pour assurer ce rôle.

Difficile à envisager quand le MEEDDAT souffre d'une vacance chronique de 900 postes de A et A+ par absence de GPECC ! De plus, la commission doit méconnaître le ravage de la RGPP sur les effectifs de

la fonction publique d'Etat qui ne permettent plus déjà d'assurer les missions prioritaires !

Toujours dans l'objectif de la performance de la Fonction Publique, la commission remet en cause la titularisation de l'agent à la fin de son stage ou de sa scolarité, cas général aujourd'hui, mais propose que cette titularisation ait lieu après une première période d'évaluation. Cela signifie que si l'agent recruté ne répond pas aux critères d'employabilité immédiate, il est jeté comme un « kleenex » ! Nous voici donc arrivé à la fonction publique d'excellence ! C'est toujours les compétences de l'agent qui sont mises en cause, jamais le dispositif de formation !

Compte tenu de ce dispositif, la question du poste laissé vacant par l'agent qui n'est pas titularisé est posée. Il est donc envisagé un recrutement par CDD jusqu'au nouveau recrutement par concours, sans se préoccuper du devenir de l'agent qui vient d'être « licencié » ! Ce dispositif de recrutement temporaire, forme d'intérim dans la fonction publique, est prévu dans le projet de loi mobilité ! Le puzzle commence à s'assembler !

Le rapporteur est en osmose complète avec le livre blanc Silicani en affirmant clairement que le stage à l'issue d'une formation initiale dans la fonction publique d'Etat n'est pas un stage mais une période probatoire qui ne confère aucun droit à titularisation pour l'agent !

Le rapport atteint le summum du parodisme en proposant que cette période de stage soit appuyée sur un dispositif contractuel afin que l'Etat puisse plus facilement se séparer de l'agent ! Pour faire cela, il faut modifier le statut général de la FPE.

VIII. Employabilité immédiate et employabilité pérenne

Là, on croit rêver car la mission propose de s'occuper de l'employabilité pérenne des agents, en mettant en parallèle des droits et des devoirs du fonctionnaire, l'obligation pour l'employeur « administration » d'assurer l'adaptation aux métiers dans le cadre de l'évolution des missions et des restructurations de service notamment.

L'employabilité, c'est de garantir à l'agent recruté, à quelque niveau qu'il soit et à quelque catégorie qu'il appartienne, son maintien à un niveau constant d'opérationnalité dans son métier initial ou dans un autre auquel il doit se préparer.

Pour atteindre cet objectif, le rapport prévoit la mise en place d'une GPEECC pilotée par un DRH placé auprès du secrétariat général de chaque ministère, ce dernier ayant en charge la mise en œuvre et le pilotage de la stratégie ministérielle.

Pour parvenir à cette employabilité pérenne et à l'adaptation aux nouveaux métiers, il est prévu de dynamiser les parcours professionnels par une incitation à la mobilité avec des primes telles que celles prévues dans le projet de loi mobilité. Le constat est flagrant, il ne s'agit pas d'adapter les compétences de l'agent à l'évolution des métiers de l'administration mais de faire bouger les agents de manière

incitative pour répondre aux besoins de l'employeur et de dispenser des formations de courtes durées pour assurer une employabilité immédiate !

La première intention d'assurer une employabilité pérenne de ses agents aurait pu apparaître comme satisfaisante mais elle est très vite gommée par la seule logique de l'employeur d'avoir une employabilité à chaque instant, par exemple en supprimant un poste car la mission est terminée et en déplaçant l'agent sur un autre poste vacant ! Les outils pour la mobilité sont prêts. Si l'agent refuse, il y a le licenciement ou la position de réorientation professionnelle !

IX. Formation continue : outil de management actif !

Dans le cadre de la personnalisation et la professionnalisation de la formation, le rapport propose de renforcer le dispositif de formation continue dispensé par les écoles et les centres de formation.

Le rapprochement des écoles des trois fonctions publiques par spécialisation et par filière « métiers » est proposé ainsi que la création de pôles géographiques pour rationaliser le dispositif de formation continue.

Par ailleurs, le rapport insiste sur la nécessité d'avoir un véritable plan de GPEECC pour l'adaptation aux missions et aux métiers, contenant un volet formation continue très précis et organisé par la DRH qui pilote les écoles et les établissements de formation, sur ce point nous sommes en phase.

Le rapport suggère, pour valoriser l'effort de formation et reconnaître l'accès à un savoir de donner un caractère qualifiant voire diplômant à

la formation continue, notamment en suggérant la mise en place d'unité de valeur et en l'inscrivant dans le carnet de formation prévu par la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV). Cette idée n'est pas à rejeter en bloc, encore faudrait-il que l'administration dispose d'une véritable GPEECC définissant les formations qualifiantes ou diplômantes, leurs processus de déroulement et de validation et qu'elle mette en place les moyens humains pour conseiller et accompagner les agents dans cette démarche.

Enfin, le rapport propose de remplacer les concours internes par la reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP) ou la valorisation des acquis de l'expérience (VAE). Ces trois dispositifs de progression de carrière n'ont rien à voir entre eux et dans tous les cas, les deux derniers ne peuvent pas remplacer le recrutement statutaire du concours interne. Ce sujet n'a jamais été débattu au sein du MEEDDAT, nous sommes prêts à en débattre !

X. Constituer un réseau des écoles :

Pour répondre aux besoins de l'administration d'améliorer son dispositif de formation continue et d'ouvrir le champ des métiers des trois fonctions publiques, le rapport propose la création d'un réseau des écoles en développant des complémentarités entre les écoles.

C'est ce que nous avons obtenu avec l'ouverture des écoles du MEEDDAT à la FPT dont l'ENTPE qui dès 2009 est en mesure de proposer un partenariat avec l'école nationale d'application des cadres territoriaux (ENACT) de Montpellier. Nous demandons dans le projet stratégique de l'ENTPE qui est en cours d'élaboration que les partenariats soient renforcés avec d'autres écoles tant pour la formation initiale que la formation continue afin d'offrir des formations dans l'ensemble des champs de compétences du MEEDDAT.

Ce dispositif pourrait être complété par le suivi d'une quatrième année pour des ingénieurs qui ont investi un champ de compétences depuis un ou plusieurs postes et qui souhaitent approfondir la thématique. Cette possibilité pourrait être offerte dans le cas du nouveau dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie qui prévoit la possibilité de suivre une formation pour le développement des qualifications.

Ce réseau des écoles présente également un intérêt dans le cadre du dispositif de formation tout au long de la vie pour construire un véritable plan de formation intégré à une réelle GPEECC. Il doit être étendu à l'échelle internationale, notamment européenne, permettant ainsi une large ouverture des échanges et des formations permettant à la fois d'acquérir de nouvelles compétences dans une langue étrangère et également de compléter un parcours professionnel. Il permettrait, en particulier, d'avoir accès à ces écoles sans avoir à passer par un concours ou un examen d'entrée et également de faire reconnaître les formations ou le diplôme délivré en France et inversement.

Enfin, la commission propose de regrouper les écoles à partir de la fusion des corps sans s'être interrogé sur la complémentarité des établissements. Ce rapprochement des établissements est modulé selon qu'ils délivrent ou pas une formation diplômante. S'agissant d'une formation diplômante, le rapport relève la complexité du dispositif de rapprochement des écoles tant par la diversité des statuts juridiques que par celles des administrations concernées. Dans le cas contraire, il est proposé d'engager la réflexion en fonction des huit filières.



Formation professionnelle tout au long de la vie

Description d'une pièce de puzzle

Une circulaire du 26 février 2009 précise les modalités de mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie pour les agents en poste au MEEDDAT. Analyse des principaux éléments du dispositif et mise en perspective...

Origines du dispositif

La loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique s'ouvre par un chapitre concernant la formation professionnelle des agents tout au long de leur vie professionnelle. Le remplacement de la locution « formation permanente » par « formation professionnelle tout au long de la vie » (que l'on notera « FPTLV » dans la suite de cette analyse) relève de bien plus que d'une adaptation sémantique. Dans les faits, il existe, sur ce sujet de la formation professionnelle, une influence certaine du droit du travail sur le droit de la fonction publique.

Sur la forme tout d'abord. Le dispositif de FPTLV est issu d'un protocole d'accord signé le 21 novembre 2006, par le ministre de la fonction publique et trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGC). Ce protocole fait partie de la série des protocoles dits « Jacob » (du nom du ministre de la fonction publique alors en fonctions), dont le premier avait été signé en janvier 2006 par les mêmes organisations syndicales et qui gravait dans le

marbre funéraire les revalorisations des rémunérations des fonctionnaires. C'est ainsi, notamment, que l'arlésienne GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat) des fonctionnaires, dont très peu ont obtenu le bénéfice, avait été conçue...

D'aucuns remarqueront que FO n'a pas été signataire de ces protocoles qui fleurissent depuis 2006. Bien lui en a pris, si l'on considère les reculs que la transposition de ces protocoles tant en termes législatifs que réglementaires, a entraîné pour la majeure partie des fonctionnaires... Mais ceci est une autre histoire...

Influence du droit du travail sur le droit de la fonction publique sur le fond, également. L'une des principales dispositions de la FPTLV est l'introduction du droit individuel à la formation (DIF), droit créé en 2004 dans le code du travail pour permettre aux salariés de pouvoir bénéficier d'un réel droit à la formation qui n'était, pour eux, pas réellement effectif. On reviendra plus loin sur ce DIF, en

montrant notamment que s'il représente peut-être une avancée pour les salariés du privé, il peut très vite, si la vigilance n'est pas de mise, se muer en régression flagrante pour les agents publics, en particulier dans le contexte général de la révision générale des politiques publiques et l'instabilité constante qu'elle entraîne.

A la suite de la parution des décrets d'application de la loi du 2 février 2007 (en octobre et décembre 2007, voir « Références législatives et réglementaires »), l'administration du MEEDDAT a démarré la concertation sur un projet de circulaire relatif à la mise en œuvre du dispositif de FPTLV pour ses agents. La circulaire qui en résulte, présentée lors de la commission ministérielle de formation professionnelle (CMFP) le 15 décembre 2008 et lors du comité technique paritaire ministériel (CTPM) du 17 février 2009, est longue et complexe, à l'image de cet austère dispositif de FPTLV.

Un outil au service d'une politique de GPEECC... encore inexistante !

Le dispositif de FPTLV est présenté comme un outil au service de la politique de ressources humaines (de la fonction publique, du MEEDDAT etc.). Or au MEEDDAT, ainsi que le veut la coutume, l'outil précède la politique dont il est censé faciliter la mise en œuvre.

Les représentants de Force Ouvrière l'ont indiqué lors de la CMFP du 15 décembre 2008 et du CTPM du 17 février 2009. Sur le plan stratégique, il devient urgent d'élaborer au plus vite un document d'orientation à

moyen terme de la formation pour le MEEDDAT, puis de préciser « qui fait quoi », « qui est responsable de quoi » et quelle est l'organisation ministérielle en matière de formation. Ceci est d'autant plus prégnant aujourd'hui avec les risques de dérives liées à la « préfectorisations » encore rappelée dans la circulaire du Premier Ministre du 27 février 2009 (volet RH de la RGPP).

Déjà au sein de l'administration centrale, des réponses claires et précises doivent être

apportées aux questions de répartition des compétences entre le service du pilotage et de l'évolution des services (SPES) et la direction des ressources humaines (DRH) au sein du Secrétariat Général ; à celles au renforcement des synergies entre les CIFP et les cellules GUEPARH. Ces réponses doivent être apportées rapidement, justement parce que le contexte est compliqué et ambigu du fait de la réorganisation territoriale de l'État et des volontés de mutualisations outrancières du gouvernement et des Préfets, volontés non

contrées, quoi que d'aucuns puissent en penser, par les circulaires du 31 décembre 2008 et du 27 février 2009.

Stratégie et structures doivent être clarifiées, avant de définir des instruments et des outils.

Le (très lourd) dispositif proposé dans la circulaire relative à la formation tout au long de la vie ne met l'accent que sur la formation. Il ne replace pas la formation dans la problématique générale de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières (GPEECC) ; il ne la repositionne pas comme un des moyens de développer les compétences, en complémentarité avec d'autres réponses tout aussi pertinentes et qui renvoient souvent au management (moyens, organisation du travail, tutorat, compagnonnage, etc.).

Il est pourtant impératif que le MEEDDAT soit rapidement en capacité d'accompagner toutes les évolutions en cours ou à venir. Par bien des aspects, la formation continue prend des allures de nouvelle formation initiale, tant les changements et mutations seront importants.

Est-il encore besoin de rappeler qu'il convient donc bien de mettre en œuvre dans les meilleurs délais un vaste plan ministériel et pluriannuel de formation, pour faire face aux besoins des agents dans la perspective de la

refondation du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires ? Il s'agit de développer ainsi les qualifications et compétences attendues (*sans se réfugier derrière le seul Grenelle de l'environnement...*) ainsi que les champs académiques plus traditionnels (*le plan de relance le démontre*), qui restent également nécessaires pour garantir à chaque agent une évolution professionnelle dans un parcours riche et dynamique.

Il faut aussi s'ouvrir aux partenaires, employeurs d'agents du MEEDDAT, en interministériel et en inter-fonctions publiques. De ce point de vue, les partenariats locaux des CIFP, des écoles du ministère et de l'IFORE (Institut de Formation à l'Environnement) sont des atouts à valoriser. Pour l'IFORE par exemple, le pôle de compétence interministériel créé autour de l'institut dans le cadre de la stratégie nationale du développement durable en février 2005 et reconduit en mars 2007 doit être affirmé au sein du MEEDDAT. Si l'IFORE a pu s'investir comme maître d'œuvre reconnu (et prestataire) en formation sur les champs de l'écologie et du développement durable, celui-ci doit aussi, au sein du ministère et en lien avec les CIFP, investir la maîtrise d'ouvrage de formation en développement durable au service tant des autres

ministères que de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT, INET et Centres de Gestion).

Il convient en effet que cette ouverture dépasse la sphère de la Fonction Publique d'État pour s'intéresser à un véritable partenariat avec la FPT. A l'heure du transfert d'agents de l'État aux collectivités, des orientations politiques de rapprochement entre les trois fonctions publiques, de demandes de la FPT dont l'offre interne de formations techniques est relativement faible, et alors que le MEEDDAT se doit de développer des partenariats avec les collectivités sur tous les champs de l'aménagement et du développement durable des territoires, il est indispensable que le plan ministériel de formation développe une politique ambitieuse de partenariat avec les structures de formation de la FPT.

Ce n'est qu'à l'occasion du CTPM du 9 avril 2009 qu'une première annonce sur l'élaboration de la politique de ressources humaines du MEEDDAT a été faite par le secrétaire général du MEEDDAT. Ce chantier fondamental devrait ainsi débiter au plus tard au second semestre 2009. Soit plus de deux ans après la naissance de ce grand ministère... et alors que plusieurs outils (FPTLV, dispositifs d'évaluation) ont été mis au point par l'administration sans cadrage initial...

Une nouvelle typologie dans la formation

Entrons à présent dans le cœur du dispositif... Nous ne décrivons pas ici l'intégralité des nouveautés introduites par la FPTLV mais tenterons de nous attacher à en donner les principales lignes. Le lecteur est invité à se plonger dans la lecture de la circulaire DRH du 26 février 2009, document dont la longueur et la complexité ne semblent avoir d'égale que l'austérité du dispositif...

Au-delà de la typologie pré-existante (formation initiale, formation continue, préparation aux examens et aux concours), la FPTLV introduit une **typologie dans les actions de formation continue**.

Les formations de **type T1** : ce sont les formations qui visent à l'adaptation immédiate au poste de travail. Le type T1 regroupe les formations qui facilitent l'exercice de

nouvelles fonctions (première affectation, mutation, promotion etc.) ou répondant aux besoins de compétences de l'agent face à une évolution de son poste de travail et/ou de son environnement direct, en raison d'une réforme, d'une réorganisation, de la réglementation etc. Ce changement (du fait de l'agent ou de l'environnement professionnel) doit déjà avoir un caractère opérationnel.

Les formations de **type T2** : elles regroupent les actions de formation répondant à l'évolution prévisible des métiers. Elles visent à approfondir les compétences techniques de l'agent pour le maintenir au niveau d'exigence requis pour l'exercice de son métier, ou de le préparer aux changements induits par la mise en place d'une réforme à venir.

Les formations de **type T3** : pour le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications. Par ce type de formations l'agent approfondit sa culture professionnelle ou élargit ses compétences, ou encore construit un projet professionnel (exemple : changement d'orientation).

Mais attention ! Une même action de formation peut être suivie au titre de n'importe laquelle de ces 3 catégories. C'est le contexte de l'inscription à la formation qui déterminera la catégorie au titre de laquelle l'agent la suivra. Ce qui n'est pas neutre, puisque selon les catégories et selon l'initiative, l'agent mobilise différents droits... Tout dépendra aussi du degré d'investissement de la hiérarchie dans le développement des compétences.

Des « droits » nouveaux potentiellement dangereux...

Cette typologie n'est pas la seule grande nouveauté introduite par le dispositif. Chaque agent dispose désormais d'un droit individuel à la formation, et peut également, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation...

Le **droit individuel à la formation (DIF)** est un crédit annuel d'heures dont bénéficie désormais chaque agent, plafonné à hauteur de vingt heures par an (et cumulables d'année en année). Chaque agent peut mobiliser son DIF dans le cadre d'actions inscrites au plan de formation, pour des formations entrant dans les catégories T2 ou T3. Le DIF est mobilisé si la demande d'inscription à la formation est de l'initiative de l'agent. Si la formation est proposée par l'administration (donc la hiérarchie), le DIF n'est pas mobilisé.

A noter également que le DIF peut être utilisé par l'agent pour la préparation aux examens et concours (au-delà des décharges d'activités consenties par le MEEDDAT), pour un bilan de compétences, pour la mise en œuvre d'une validation des acquis de l'expérience, pour une période de professionnalisation ou encore pour un bilan de carrière.

A plusieurs reprises lors de la concertation sur le sujet de la FPTLV, il a été indiqué que le nombre de jours de formation par agent est élevé au MEEDDAT. Ce qui, objectivement et au regard de la situation dans d'autres ministères, n'est pas faux. De fait, on peut craindre que ce nouveau dispositif, qui peut dans certains ministères augmenter les droits à formation des agents, risque fort au MEEDDAT d'avoir l'effet inverse. Cette crainte est d'autant plus forte que le MEEDDAT est constitué d'agents d'origines ministérielles différentes, aux cultures différentes, ayant connu des pratiques de formation différentes, et ce à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique.

Le MEEDDAT est un ministère éminemment technique qui voit ses champs et ses modes d'intervention évoluer en profondeur. Les compétences des agents vont devoir également évoluer très fortement. On pourrait penser que la plupart des formations que les agents vont devoir suivre ne sont pas susceptibles de mobiliser leur DIF, donc ne

seraient pas limitées. Or si l'agent est à l'initiative de la demande de formation, et que sa hiérarchie reste léthargique par rapport à ces besoins, le DIF de l'agent est mobilisé, donc l'agent est limité en nombre de jours de formation par an.

Il semble donc fondamental, afin que la mutation du MEEDDAT puisse s'opérer dans les meilleures conditions :

- de considérer que la mise en place du MEEDDAT est une réforme structurelle importante ayant déjà un caractère opérationnel ; dès lors toute formation demandée par un agent pour adapter ses compétences à son poste de travail, relève de la catégorie T1, et donc ne mobilise pas le DIF ;
- de former l'ensemble de la chaîne hiérarchique à ce nouveau dispositif de définition des droits à formation dans un souci de créer une véritable culture commune de la formation au MEEDDAT, afin que tous les agents puissent voir leurs droits à la formation s'accroître ;
- d'informer de façon claire l'ensemble des agents au delà de la seule circulaire. La DRH du MEEDDAT a d'ores et déjà indiqué qu'un guide pratique à destination des agents serait élaboré.

La FPTLV introduit également les **périodes de professionnalisation**, présentée comme un dispositif charnière entre formation et mobilité, destiné à prévenir l'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et des techniques, et de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes.

Dans le contexte actuel de la RGPP, de la restructuration des services de l'Etat à tous les échelons du territoire, de la création du MEEDDAT, de l'évolution des missions etc., et en mettant le sujet en perspective avec l'actualité du projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires et avec la circulaire du 27 février 2009 (volet RH de la RGPP), ce qui aurait pu apparaître comme un outil intéressant au service du développement des compétences individuelles et collectives, prend des allures inquiétantes...

DIF, période de professionnalisation... Projet de nouvelle position administrative de

« réorientation professionnelle »... Les nouveaux « droits » introduits par la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV), s'ils peuvent sembler séduisants à certains de prime abord, paraissent néanmoins venir alimenter les outils d'un plan de liquidation de la fonction publique... Depuis bientôt deux ans que la révision générale des politiques publiques et son cortège de commissions et autres réformes corollaires sont en marche, on se rend bien compte, en prenant un peu de hauteur, que toutes les pièces du puzzle s'assemblent pour former un paysage peu plaisant...

Pour en savoir plus...

Actualité juridique du droit administratif, 12 mars 2007, pages 511 et s.

Actualité juridique de la fonction publique, mars-avril 2009, pages 60 et s.

Cahiers de la fonction publique, mars 2009, dossier « La formation continue des fonctionnaires », pages 5 et s.

Références législatives et réglementaires

Loi du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique

Loi du 19 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique territoriale

Décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

Décret du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics et des ouvriers affiliés au régime des pensions

Circulaires du Premier Ministre du 7 juillet 2008, du 31 décembre 2008 et du 27 février 2009 sur la réorganisation des services de l'Etat au niveau départemental

Circulaire de la DRH du MEEDDAT du 26 février 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents du MEEDDAT.

Pétition FGF-FO : RGPP et Loi Mobilité

La Révision Générale des Politiques Publiques ou RGPP initiée par le Président de la République vise à démanteler la Fonction publique.

Derrière la RGPP se dessinent :

- plus de 30 000 suppressions d'emplois pour 2009 ;
- dans le meilleur des cas, le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ;
- un vaste plan social pour les agents, synonyme de mobilités forcées et d'incitations au départ avec la réorganisation des services de l'Etat et la réduction de sa représentation dans les départements.

Se posent alors deux questions majeures :

- est-il vraiment possible de faire mieux avec moins de moyens financiers et humains ?
- est-il opportun de diminuer de façon drastique les effectifs dans la Fonction Publique d'Etat en temps de grave crise financière, économique et sociale alors que nous savons que la France a résisté par le passé et résiste à la crise actuelle grâce à des services publics forts ?

FO dénonce particulièrement les transferts ou externalisations de missions et de compétences, qui déboucheront sur la désertification des services publics, avec la fermeture de services de proximité.

La RGPP n'est pas une réforme administrative de plus. Il s'agit là d'une réforme dévastatrice, qui va bouleverser l'organisation administrative et le contenu de l'action publique.

De plus le débat sur la RGPP a été confisqué par le pouvoir exécutif sous la férule de la présidence de la République. Aucun débat public n'a été organisé et la RGPP, réforme fondamentale, est menée à coup de circulaires ministérielles !

La FGF-FO demande un débat public sur la fonction publique : son champ, ses missions, son organisation, etc.

La RGPP apporte également beaucoup d'inquiétudes aux fonctionnaires et agents publics. Ils comprennent qu'ils seront contraints à la mobilité y compris géographique. De plus les agents ne savent pas à quel ministère ils seront rattachés, quelles seront leurs conditions d'emploi, de travail, leurs congés, leurs horaires, leurs indemnités etc.

D'autant que le projet de loi « mobilité et parcours professionnels » voté par le Sénat en avril 2008 et toujours en instance à l'Assemblée Nationale, en rajoute dans la coercition, par un arsenal de mesures nouvelles :

1. La réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat en cas de restructuration d'une administration (article 7)

La loi crée une nouvelle position statutaire où le fonctionnaire « privé d'affectation par suite d'une suppression ou d'une modification substantielle de son emploi » sera placé en

« réorientation professionnelle » sans garantie du maintien de son régime indemnitaire !

Si le fonctionnaire refuse 3 propositions de postes, il pourra être placé en « disponibilité d'office »... sans rémunération ! Encore plus grave, cela pourra aussi concerner un fonctionnaire qui souhaitera une réintégration à la suite d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé de longue maladie !

Cette disposition permettra donc à l'administration de se séparer d'agents dont l'emploi est supprimé. **Elle remet implicitement en cause la garantie de l'emploi qui constitue un principe fondamental du Statut Général de la Fonction Publique.**

2. L'expérimentation du cumul de plusieurs emplois permanents à temps non complet (article 8)

Cet article prévoit que « lorsque les besoins du service le justifient et sous réserve de son accord, le fonctionnaire pourra être nommé dans des emplois permanents à temps non complet cumulés relevant des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales, ainsi que des établissements hospitaliers ».

Comment cela sera-t-il possible compte tenu du nombre important de postes supprimés dans la Fonction Publique et de la réorganisation des services de l'Etat et des collectivités territoriales ?!!

3. Le recrutement d'agents non titulaires et d'intérimaires pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires (articles 9 et 10)

Cette disposition facilitera le recours à des agents non titulaires de l'Etat et laisse craindre le développement des recrutements sur fond de contrats de droit privé voire le recours à des agences intérimaires et pas seulement en termes de remplacements, mais aussi en termes de missions. C'est la précarisation de l'emploi public !!

Or, nous vivons depuis quelques mois une crise financière, économique et sociale sans précédent. Comment imaginer un seul instant que l'Etat-Employeur qui restructure, fusionne, externalise, délocalise dans le seul but avoué de réduire ses effectifs puisse proposer trois postes qui répondront réellement aux aspirations, compétences, qualifications des agents ainsi mis en cause ? Et comment imaginer que ces mêmes agents pourront trouver un emploi dans le secteur privé, ou même créer leur entreprise alors que l'activité économique est en récession et que le chômage, en constante augmentation, « explose » compte tenu du nombre de défaillances d'entreprises, (+ 40 000 sans emploi en octobre 2008, + 64 000 en novembre, + 48 000 en décembre, + 90 000 en janvier 2009) ?

.../...

.../...

La RGPP et les dispositions de la Loi « Mobilité et parcours professionnels » sont synonymes à l'échelon des départements d'un vaste plan social, le plus grand jamais connu en France, sous forme de mobilités forcées et d'incitations déguisées au départ, mais aussi d'un mouvement de désertification territoriale après les restructurations, délocalisations voire disparitions d'entreprises industrielles, les cartes judiciaire, militaire, de santé, etc.

Et les conséquences seront dramatiques :

- Plus d'inégalités entre les usagers, entre les citoyens, entre les collectivités territoriales ;
- Un accroissement des difficultés à accéder aux soins (c'est déjà le cas !), à l'éducation, à la justice ;
- La disparition des missions d'aides aux collectivités territoriales ;

- Une augmentation de la fiscalité locale et des coûts supplémentaires pour chaque citoyen qui voudra accéder à un service ;
- La suppression (de plus en plus souhaitée par le gouvernement) de l'échelon départemental et sa fusion programmée avec la région ;
- L'abandon pur et simple des valeurs républicaines sur lesquelles repose l'organisation de l'Etat.

Signez la pétition de la Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière :

- pour le retrait de la « loi mobilité et parcours professionnels » ou tout au moins le retrait des articles 7 à 10 qui remettent en cause le statut général de la Fonction Publique,
- pour l'arrêt des suppressions de postes dans la Fonction publique de l'Etat (30 000 en 2009),
- pour l'arrêt de la RGPP, réforme dévastatrice de la Fonction publique républicaine.

Pour signer la pétition en ligne : <http://www.fo-fonctionnaires.fr/petition.html>

b r è v e s

Avenir des ingénieurs de l'Etat : rapport Canepa-Folz

Le rapport de la mission « Canepa-Folz » (conduite par J.M. Folz, ex PDG de PSA, et D. Canepa, préfet de la région Ile de France), mandatée en 2008 dans le cadre de la RGPP, et portant sur l'avenir des ingénieurs de l'Etat, a été remis au gouvernement en mars 2009.

On aurait pu attendre des réflexions de cette mission, une véritable prospective sur les besoins de l'Etat pour une ingénierie à fort potentiel scientifique et technique et à forte capacité d'innovation dans tous ses champs d'intervention.

Le rapport nous livre simplement le constat que seuls les ingénieurs issus

de l'école polytechnique sont compétents, qu'ils sont en nombre trop importants et qu'il faut leur réserver le domaine de l'expertise et des emplois de direction.

La mission fait en particulier une confusion entre qualification et compétence. En effet, ce n'est pas le diplôme qui fait la compétence des individus mais leur capacité à comprendre, à analyser les problématiques, à se poser les questions pertinentes, à dégager des solutions en évoluant dans des environnements professionnels variés et en faisant partager cette compétence

individuelle pour construire de la compétence collective.

Compte tenu des éléments de ce rapport, nos trois syndicats d'ingénieurs SNITPECT, SNIAE et SNIIM adhérents à Force Ouvrière ont écrit au Premier ministre pour lui faire part de leur position.

Une analyse plus complète du rapport est disponible sur le site internet du SNITPECT, www.snitpect.fr, où le courrier des trois syndicats au Premier ministre peut également être téléchargé.

ET LE POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITES ?

On est loin du compte

Partout en France, les retraités ont défilé le 16 octobre 2008, ils se sont joints aussi à la journée d'action interprofessionnelle du 29 janvier 2009 pour demander une forte augmentation des retraites. La dégradation du pouvoir d'achat a déclenché une grosse colère des retraités, surtout des plus modestes. Essayons de comprendre la situation.

Évolution des prix à la consommation

Selon l'INSEE le niveau des prix des produits et services est passé en moyenne, entre juillet 1998 (base 100) et juillet 2008, à 119,9. Soit 19,9 % de progression.

Si on regarde le détail entre diverses catégories de produits et services les différences sont grandes.

Par rapport à une base 100 en juillet 1998 nous avons en juillet 2008 :

• Électricité gaz et autres combustibles :	144,9
• Transport :	135,6
• Eau et services liés au logement :	132,7
• Hôtellerie, cafés, restauration :	131,7
• Produits alimentaires :	126,7
• Loyers :	126,0
• Ameublement et entretien courant de la maison :	111,2
• Santé :	103,8
• Habillement, chaussures :	96,4
• Loisirs et culture :	93,4
• Communication :	84,1

Évolution des retraites

Chacun peut mesurer l'évolution de sa propre retraite sur la même période, Aujourd'hui nos retraites sont déconnectées des évolutions du statut des Ingénieurs des TPE et le gouvernement essaie de nous faire croire que le montant de retraites suit avec précision la fluctuation des prix des produits et services.

Ayant eu connaissance du détail de l'évolution de la retraite d'un salarié de l'Education nationale percevant sa retraite depuis 1996, il a donc été possible de faire un calcul précis sur la période juillet 1998-juillet 2008.

Éléments constants : Indice brut 560 (469 indice nouveau majoré).

Indemnité de retraite	Juillet 1998	Juillet 2008
Principal	1 538,20 €	1 757,39 €
Retenues		
CSG non déductible	36,91 € (2,40%)	42,18 € (2,40%)
CSG déductible	58,45 € (3,80%)	73,80 € (4,20%)
RDS	7,69 € (0,50%)	8,78 € (0,50%)
Mutuelle	38,45 € (2,50%)	50,96 € (2,90%)
Reste Net	1 396,69 €	1 581,67 €

Évolution du Principal : 1 757,39 / 1 538,20 = 1,1425
Évolution du Net : 1 581,67 / 1 396,69 = 1,1324

On peut déjà noter une évolution des prélèvements : la CSG déductible passe de 3,80% à 4,20% et la mutuelle de 2,50% à 2,90 % soit déjà une perte de 0,80% du pouvoir d'achat pour des dispositions structurelles non compensées.

Ces pourcentages de prélèvements sont identiques à ceux qui sont appliqués aux Ingénieurs des TPE, sauf pour ceux qui ont une mutuelle différente de la MGET.

En chiffres officiels élaborés par l'INSEE c'est donc une **baisse de 6% du pouvoir d'achat des ITPE retraités (et des autres retraités) pendant la période 1998-2008**. En outre, chacun sait que les moyennes statistiques pénalisent les cadres qui utilisent, la plupart du temps, les produits et services qui augmentent le plus. Le calcul ci-dessus ne prend pas en compte les retards quasi systématiques des dates d'effets des revalorisations (en général au 1^{er} avril au lieu du 1^{er} janvier sans rappel évidemment). Il est raisonnable d'estimer que la perte de pouvoir d'achat des ITPE retraités sur la période 1998-2008 est de 9 à 10 %. Ainsi sur une période de retraite d'environ **20 ans en moyenne** c'est une perte de pouvoir d'achat de 20% qui est appliquée aux retraités.

Non, le compte n'y est pas

Depuis deux ans les retraités ont à faire face (comme tout le monde) à une envolée spectaculaire des dépenses incontournables avec la hausse des prix des produits alimentaires, de tous les produits de première nécessité, du gaz, de l'électricité, des loyers, des transports, des carburants, etc.

Ils sont de surcroît frappés de plein fouet, au niveau de leur santé, par la batterie de mesures pénalisantes en matière de prise en charge des forfaits, des franchises, des remboursements et du bouclier fiscal de la sécurité sociale. Autant de mesures qui se rajoutent au ticket modérateur. En conséquence inexorablement les cotisations aux mutuelles augmentent tout comme les dépenses de chacun.

Malgré ce constat flagrant, une délégation intersyndicale des retraités qui a été reçue à Matignon le 30 octobre 2008 par un conseiller du Premier Ministre a reçu comme réponse « le pouvoir d'achat des retraités est maintenu » !!!! Le mensonge serait-il devenu une méthode de gouvernement ?

Les sujets de désaccord avec le gouvernement sont toujours aussi nombreux : alignement définitif des fonctionnaires sur les retraites du régime général (confirmé par l'article 54 de la loi de financement de la sécurité sociale 2009), la date de la prochaine revalorisation reportée au 1^{er} avril au lieu de 1^{er} janvier, niveau de la revalorisation toujours inférieur à l'inflation sans aucun rattrapage, franchises répétées sur les dépenses de santé, etc.

Désiré Estay

L'augmentation du montant des retraites (et aussi des salaires) pour assurer au moins le maintien du pouvoir d'achat reste une revendication majeure et une urgence absolue.

ils nous ont quittés

Lucien PERICARD

Notre camarade Lucien PERICARD s'est éteint le 24 avril 2008 dans sa 82^{ème} année.

Originaire du département de la Loire, né à Montbrison le 11 juin 1926, il était le fils de Jules PERICARD, lui-même Ingénieur au Service Vicinal de la Loire à Montbrison, et le frère de Pierre PERICARD, notre collègue retraité de la direction régionale de Lorraine.

Après des études au lycée Fauriel de Saint-Etienne, puis de 1947 à 1949, à Clermont-Ferrand pour préparer le concours d'ingénieur adjoint, il est nommé en avril 1950 au service central de la direction départementale des Vosges, à Epinal, où il résida d'avril 1950 à novembre 1954. Il participa alors à l'aménagement et à la reconstruction des villes endommagées par la guerre, en particulier Epinal, Gérardmer, Saint-Dié et Charmes.

Voulant se rapprocher de la Loire, il obtient sa mutation en novembre 1954 pour la subdivision de Saint-Bonnet-le-Château qu'il occupa jusqu'en 1972. Cette subdivision de montagne, particulièrement enneigée s'étageant de 900 à 1 400 mètres, contribua à lui donner l'amour de la nature et de la montagne.

En 1972, il décida de se fixer en Haute-Savoie pour profiter plus facilement de la haute montagne. Nommé à la subdivision de Cruseilles, à mi-chemin entre Annecy et Genève, son principal chantier fut la consolidation des fameux ponts de la Caille qui surplombent le torrent des Ussets, ouvrages célèbres pour le fort trafic routier et... les sauts à l'élastique.

Les travaux concernèrent la réfection des câbles et du tablier du pont suspendu et le renforcement des piles creuses du pont en béton par injection de résine époxy. Ajoutons à cela que parallèlement il dut assurer l'intérim de deux autres subdivisions, celles de Seyssel et de Saint-Julien-en-Genevois.

Ayant émis mis à la retraite le 24 juin 1986, il se retira à Annecy au bord du lac, mais l'arrêt brutal de son activité lui fut difficile à supporter.

Les souvenirs de ses anciennes courses en haute montagne en compagnie de guides de Chamonix, son plaisir pour le dessin, la photo ou la pêche en rivière sauvage, sa passion pour la musique classique, toutes ses occupations favorites d'autrefois s'estompèrent peu à peu et, s'ajoutant à la maladie, le conduisirent à une vie plutôt renfermée sur lui-même, contrastant avec le dynamisme et la joie de vivre de sa vie professionnelle.

Adieu à notre ami Robert PERRET

Né à Roanne en 1927, il prépare le concours des ingénieurs des TPE à Saint-Etienne.

Premier poste en Algérie en 1950, près de Sidi Bel Abbas puis responsable dans le sud algérien de la construction de la route : Ain Sefra - Bechar.

En 1958, retour en France, nommé dans le département de la Loire, chargé de la subdivision de Montbrison, puis en 1964, il prend la subdivision de Saint-Etienne-Ouest.

Il a représenté pour ses jeunes collègues TPE, l'archétype du « subdivisionnaire » : dévoué, toujours prêt à dépanner un maire et à contribuer aux multiples projets d'équipement des communes. En parallèle, il assumait avec compétence et dévouement, les responsabilités de secrétaire départemental du syndicat des TPE (SNITPE), de 1959 à 1974.

En 1974, il passe à la SCET (société d'équipement des départements) nommé à Besançon, directeur de la SODEVIC (villes comtoises), puis en 1981 à la SEDL à Saint Etienne jusqu'à sa retraite, prise en 1990.

Doué d'une forte personnalité, il exerce différentes activités pour le compte d'Associations caritatives : A.G.I.R. (actions de bénévoles pour la coopération et le développement) et sur le plan local, il participe, en particulier, à la création d'une école de production (métallerie et chaudronnerie) qui forme des jeunes en difficultés scolaires.

Quant à sa vie familiale, elle est aussi bien remplie : 4 enfants, 12 petits-enfants et 7 arrière-petits-enfants.

Il décédera en février 2008. Il laisse un grand vide auprès de sa famille et surtout de son épouse Annie. Il laissera le souvenir d'un collègue solide, bienveillant, d'une grande gentillesse auquel on voudrait ressembler.

le **SNITPECT** mode d'emploi

Groupes de travail de la commission exécutive pour l'année 2009

Comme chaque année, la Commission Exécutive, lors de sa session de février, a arrêté la liste des thèmes de travail en vue de la production des rapports qui seront présentés lors du prochain progrès. Ainsi, en 2009, quatre sujets ont été retenus.

Praxéologie du développement durable : du concept à l'action

Le développement durable a été au cœur de la création du MEEDDAT, bousculant parfois les métiers "traditionnels" des ministères ainsi appelés à fusionner. Pour autant, ni le Grenelle, ni les lois correspondantes, ni le document de stratégie ministérielle n'ont su ou voulu répondre à la question de sa traduction opérationnelle dans les missions du Ministère. Pire, de la remise en cause de l'ingénierie publique sous couvert de son volet concurrentiel au démembrement d'une partie de l'organisation (RST, services départementaux, IA...) aucun cadre lisible n'est venu, après 18 mois, se substituer au précédent permettant de concrétiser la plus-value de la création du MEEDDAT et du positionnement, pourtant nécessaire, sur le développement durable.

Le repositionnement sur l'ingénierie "grenellisée" est devenu la nouvelle incantation censée résoudre tous les maux d'une IP déboussolée et exsangue. Mais, là non plus, rien de concret n'a permis de donner de la consistance au concept. Tout au plus un rapport sur le sujet devrait-il être remis par le CGEDD d'ici l'été.

Pourtant, le développement durable, s'il ne sert pas de paravent au démantèlement de l'aménagement du territoire, est porteur d'un potentiel considérable. Le SNITPECT l'a déjà largement souligné, entre autres dans son rapport au congrès 2008 "ingénieur de l'aménagement demain". Dans le prolongement de ce rapport, il convient d'apporter la démonstration qu'au-delà des discours qui tiennent aujourd'hui souvent lieu de politique dans ce domaine, il est possible d'imaginer des traductions concrètes dans nos métiers et nos missions. Autrement dit, il faut construire une praxéologie du développement

durable, la praxéologie étant la science de l'action, passer du stade du concept du DD à celui de la mise en oeuvre, (ré)inventer les méthodes et les outils correspondants, affecter les moyens en conséquence. Bref, agir et avec méthode, ce qui somme toute est le propre des ingénieurs, plutôt que brasser du vent.

L'objectif de ce rapport sera donc de faire le point sur toutes les initiatives en cours (stratégie nationale de DD, rapports du CGEDD, DSR, PRIR, etc.), d'en faire une analyse critique, de faire des propositions et contre-propositions sur les missions, la place, le rôle et les "outils" des ingénieurs pour la mise en oeuvre opérationnelle du DD. Il s'agira aussi d'étudier les incidences sur le positionnement et la gestion du groupe des ITPE, le déroulement de leurs carrières.

Avenir des CETE

La commission exécutive a demandé à sa cellule de crise « CETE » de produire un rapport pour le congrès de décembre 2009. Dans un contexte où l'administration du MEEDDAT s'interroge sur cet outil scientifique et technique, où ces services sont en pleine évolution, où les inquiétudes les concernant sont nombreuses, la cellule de crise est chargée de poser les attendus vis-à-vis de cet outil « CETE », d'analyser la situation existante afin de mettre au jour l'ensemble des difficultés rencontrées, de mener une analyse comparative des différents statuts possibles pour un service de ce type. Il ne s'agira pas nécessairement d'aboutir à une conclusion ferme sur le statut vers lequel faire évoluer les CETE, mais de fournir au SNITPECT tous les éléments qui permettront, si le sujet vient à être mis à l'ordre du jour par l'administration, de mener une concertation éclairée.

Statut général de la fonction publique

Jamais, depuis les lois qui le constituent, le statut général de la fonction publique n'a été aussi menacé. Les commissions et les rapports s'enchaînent depuis deux ans, sans nécessairement qu'il y ait cohérence entre eux. Le livre blanc « Silicani » et le projet de loi « Mobilité » représentent à eux-seuls des sources de dangers immenses pour la fonction publique et, corollairement, le service public.

L'objectif de ce groupe de travail sera de produire un rapport permettant à chacun de comprendre le statut général de la fonction publique, de présenter une analyse critique des principales réformes en cours et leurs impacts pour les fonctionnaires.

Dialogue social et réformes : impacts sur le SNITPECT-FO

Dans un contexte où les réformes (en cours ou en projet) se multiplient, que ce soit à l'Etat ou dans les collectivités, il est apparu nécessaire de mener une réflexion sur les modalités d'organisation et d'intervention du SNITPECT-FO. Les projets de textes en cours, notamment sur le dialogue social dans la fonction publique, la création des directions départementales interministérielles, etc., auront un impact certain sur nos structures syndicales. Le groupe de travail tentera de proposer des réponses à la question : « Comment continuer à défendre au mieux nos mandants, à titre individuel et collectif, face aux évolutions des méthodes de dialogue social et la diversification des employeurs ? »



SNITPECT-FO 11, rue Meslay 75003 PARIS

Tél. 01 42 72 45 24 Fax 01 42 72 05 67

Courriel : snitpect@snitpect.fr Site internet : www.snitpect.fr

Directeur de la publication : Gilles PAQUIER Commission paritaire n° 1109 S 06818 Périodicité : trimestrielle

Imprimerie : A.TROIS 06 26 84 14 51 ISSN 1959-4704

r é s u m é s r é s u m é s r é s u m é s

Vers une territorialisation du Grenelle ?

(p. 3)

La première loi d'orientation issue du Grenelle de l'environnement devrait être adoptée avant l'été, tout comme la nouvelle stratégie nationale du développement durable. Il est temps de traduire ces grands engagements nationaux en actions concrètes sur le territoire. Les services de l'Etat, aux côtés des collectivités territoriales notamment, ont un rôle prépondérant à jouer dans cette démarche. Mais cela ne se fera pas sans une feuille de route claire et un accompagnement fort, surtout en cette période de restructurations incessantes. C'est en ce sens que notre ministre et ses secrétaires d'Etat ont adressé aux préfets la circulaire du 23 mars 2009 sur la « territorialisation » de la mise en œuvre du Grenelle. Malheureusement, au lieu d'apporter des réponses nouvelles et innovantes, cette circulaire pêche par tous les travers que nous devons justement transcender face à notre grande ambition de développement durable... Une circulaire non concertée, une vision tronquée et cloisonnée, des injonctions descendantes sans souci de l'humain au cœur du dispositif, etc. L'Etat n'est pas encore exemplaire !

Rapport « Le Bris » sur l'appareil de formation de l'Etat

(p. 8)

Ce rapport propose de moderniser l'appareil de formation de l'Etat dans un contexte d'évolution des compétences de l'Etat et des transferts vers les collectivités territoriales et également parce que l'Etat doit occuper plusieurs postures : partenaire, opérateur, prestataire, solidaire, régulateur et contrôleur et adapter sa formation continue à l'évolution des métiers pour avoir une meilleure employabilité des ces agents.

La durée de la formation initiale doit être réduite au profit de l'adaptation et de la valorisation de la formation universitaire et de l'expérience professionnelle. Ainsi, des partenariats doivent être développés avec les universités pour mieux préparer aux concours de recrutement des fonctions publiques.

Il est également proposé de diversifier le recrutement par le développement de la contractualisation qui permettrait d'avoir une première expérience professionnelle dans les fonctions publiques avant recrutement. Aujourd'hui cela s'appelle un stage avant titularisation, demain cela s'appelle période longue d'essai avant embauche !

Ce rapport est rédigé sur une toile de fond de l'employabilité immédiate et de la réduction des coûts de la formation initiale pour la restreindre aux enseignements techniques et administratifs nécessaires à l'exercice des métiers types définis dans le répertoire interministériel des métiers. La formation continue doit être renforcée en tant qu'outil de management actif pour parvenir à une employabilité immédiate et pérenne !

Formation professionnelle tout au long de la vie

(p. 12)

Inscrite au statut général de la fonction publique, la formation permanente des fonctionnaires a été remplacée, suite aux lois de modernisation de la fonction publique de février 2007, par la « formation professionnelle tout au long de la vie ». Elle introduit une nouvelle typologie complexe des actions de formation, et de prétendus nouveaux « droits » pour les agents, dont le DIF (droit individuel à la formation) et les périodes de professionnalisation.

Vue à travers le cauchemardesque kaléidoscope des réformes en cours, cette réforme, loin de n'être qu'un changement de sémantique, porte en germe d'importants reculs pour les agents publics et le service public en général.