

Rapport d'activité et d'orientation

par Gilles Paquier, secrétaire général

*“ Qui traverse le désert apprend à connaître la valeur de l'eau.
Qui voyage en mer apprend à connaître les dangers de l'eau.
Qui ne connaît ni désert ni mer s'indiffère à la vue de l'eau. ”*

Daniel Desbiens, écrivain québécois

I.	L'action de votre syndicat
II.	Réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE)
III.	Après le MEDAD, puis le MEEDDAT voici le MEEDDM
IV.	Quelle ingénierie et quels ingénieurs demain ?
V.	Réforme statutaire
VI.	Gestion
VII.	GPEECC
VIII.	Rémunération
IX.	ENTPE
X.	Environnement et conditions de travail
XI.	Les orientations pour 2010

Mon deuxième mandat s'achève, ce rapport vient en confirmer par sa densité la richesse des sujets que notre organisation syndicale a eu à traiter cette année. Fonction passionnante, occupante, dense, abrasive par moment, mais je confirme mon engagement pour les ingénieurs des TPE et pour l'avenir du corps.

C'est un immense remerciement que je tiens particulièrement à vous adresser pour le résultat exceptionnel obtenu lors de l'élection du 2 avril 2009 des représentants à la CAP. Ainsi, les ingénieurs des TPE ont renouvelé leur confiance dans leur syndicat pour assurer leur défense individuelle et la défense collective des intérêts du corps. Je salue le travail remarquable accompli par les élus du mandat qui s'est achevé en 2009 et je peux vous assurer que les douze élus à la CAP, que vous avez choisis, forment un formidable groupe qui est rapidement entré en action dès la CAP du 28 mai 2009. Détenir les six sièges à la CAP grâce à un vote massif de plus de 77,55% des ingénieurs des TPE apporte à notre syndicat une force exceptionnelle et nous donne encore plus de responsabilité dans les avancées à obtenir et dans la défense collective du corps. MERCI à toutes et tous pour cette confiance renouvelée.

Le train des réformes a été poursuivi par l'administration au cours de cette année 2009. Le contexte général est tristement celui de la destruction du service public républicain contre laquelle nous avons dû mener une bataille incessante pour tenter d'infléchir des décisions irréflechies, prises à la hussarde, sans cohérence et sans débat public puisque la réorganisation territoriale de l'Etat s'est faite à coup de circulaires.

Bien entendu ce n'est pas contre le fait de réformer que nous avons bâti nos actions mais sur la sauvegarde d'un service public républicain à toutes les échelles du territoire pour porter et mettre en œuvre les politiques publiques d'aménagement et de développement durables et maintenir au plus près des usagers, des citoyens, des collectivités territoriales, des professionnels un service de proximité, de qualité et garant de l'équilibre des territoires. Le 6 mars 2008, l'action des syndicats Force Ouvrière que nous avons entraînée avec la FEETS-FO a permis de stopper le projet de l'administration territoriale de l'Etat (PATE). Nous savions que cette action ne suffirait pas, les hauts responsables machiavéliques de cette machine infernale s'attachant à y revenir par une autre voie, c'est pourquoi nous avons également maintenu la pression avec la FEETS-

FO et la FGF-FO. Nous avons collectivement obtenu le maintien du service public à tous les niveaux du territoire même si celui-ci ne revêt pas la forme ou le portage de la notion de cohérence et d'ensembliser que nous prôtons dans notre action quotidienne et dans nos nombreux rapports.

L'an dernier, je lançais lors de notre congrès des 18 et 19 décembre 2008 un appel à votre solidarité et à la cohésion de l'ensemble des ingénieurs pour organiser une défense accrue des services, de nos emplois, de nos métiers et de notre statut. Vous avez remarquablement répondu présents à cet appel dans toutes les actions et je vous en remercie au nom du SNITPECT-FO.

Je vous invite à poursuivre ce combat collectif et à vous retrouver toujours plus nombreux au sein de vos bureaux régionaux, de vos sections départementales, de vos unités fonctionnelles pour échanger, débattre et construire nos revendications pour aujourd'hui et également pour demain. La balkanisation des employeurs rend plus difficile votre rôle d'animateur, de fédérateur, de catalyseur de la vie et de l'action syndicale mais soyez en convaincus, c'est notre solidarité, notre vie de groupe qui font perdurer notre force, notre action et qui permettront que de nouvelles avancées soient gagnées !

I. L'action de votre syndicat

L'activité de l'année 2009 aura été marquée par la mise en œuvre de l'administration territoriale de l'Etat engagée avec la poursuite du rouleau compresseur de la révision générale des politiques publiques qui n'est qu'en faite une destruction générale du service public. Elle conduit à la suppression massive d'ETP sans que la véritable pertinence des politiques existantes soient remises en cause mais au contraire de nouvelles politiques sont apparues.

Ainsi, dans le cadre de la RGPP aucune évaluation, aucune mesure d'impact des politiques publiques existantes et, bien plus, aucune mesure d'impact de la suppression massive des ETP sur la qualité et la pertinence du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires n'a été faite. Nous subissons une pensée dogmatique qui prend comme postulat que le service public français coûte trop cher. Or, au niveau européen, les principaux gouvernants ont confirmé le rôle essentiel de ce service public à la française dans la crise financière et économique mondiale. Je reviendrai sur ce thème dans mon rapport.

Le premier trimestre de l'année 2009 aura également été consacré à l'élection des représentants des personnels à la CAP du corps des ingénieurs des TPE qui a largement mobilisé le secrétariat national permanent

avec l'élaboration et le pilotage de la campagne, la rédaction des argumentaires de campagne que nous avons expliqués et diffusés et qui a mobilisé l'ensemble de notre réseau des secrétaires de section, d'unités fonctionnelles, délégués et secrétaires régionaux.

Il aura fallu se battre depuis le mois de novembre 2008 auprès du DRH et du secrétaire général du MEEDDM (ex MEEDDAT) pour obtenir ces élections, déterminantes pour le corps des ingénieurs des TPE dans ce contexte de bouleversement structurel où nous subissons réorganisation sur réorganisation qui entraînent une modification de nos lieux d'exercice, de nos emplois, de nos métiers et de nos compétences. J'ai confiance en vous, l'ingénieur des TPE est ouvert à toutes les évolutions et il est armé d'une incroyable capacité à s'adapter bien mieux qu'un caméléon dans son nouvel environnement.

Bien entendu, je traiterai les points particuliers de la défense individuelle et collective du corps des ingénieurs des TPE ainsi que le chantier statutaire qui a fait l'objet de trois réunions de concertation avec l'administration et de plusieurs audiences au Cabinet du MEEDDM et du secrétaire général.

Notre vie syndicale est rythmée par les bureaux nationaux, les réunions ordinaires et exceptionnelles de la commission exécutive, les groupes de travail pour construire nos revendications et notre avenir et qui font

l'objet des rapports présentés au congrès, les participations aux instances nationales syndicales, les participations aux groupes d'échanges de l'administration, notre forte activité au sein du conseil d'administration de l'ENTPE, les préparations des CAP et bien entendu le quotidien partagé entre l'analyse des pluies de circulaires, rapports et textes, le conseil et le contact avec les ingénieurs des TPE. Tous ces éléments font partie de la richesse et de l'intérêt du mandat de secrétaire général que vous m'avez confié. Je suis résolument engagé pour vous, pour faire progresser notre corps qui dispose d'une formidable richesse, d'une énorme capacité d'analyse et de réflexion, qui a permis de hisser les ingénieurs des TPE à la force de travail et au fil du temps à des niveaux de responsabilités très importants, à tous les niveaux de fonction.

C'est ce capital de curiosité, du savoir, de l'analyse, du conseil, de l'observation, de l'évaluation, de l'expertise, de l'adaptation, de la critique qu'il faut préserver et utiliser pour retrouver notre place dans un environnement en plein bouleversement. C'est mon mandat, mon engagement et je m'y tiens !

Penser que la vie au secrétariat national permanent est plus simple qu'en service : oui si on prend en considération notre totale indépendance et autonomie de fonctionnement et d'organisation, non lorsqu'on est investi de vouloir résoudre toutes les situations au mieux en fonction de l'aspiration des

ingénieurs des TPE, que l'on est investi de vouloir sauvegarder le service public républicain, nos emplois, nos métiers, nos avancées, nos acquis, que l'on veut faire le maximum pour reconforter les copains dans ce désastre administratif et cette destruction de la compétence.

Chaque jour de nouveaux cas individuels se présentent au secrétaire général et aux deux secrétaires nationales permanentes Christelle et Sabrina. Chaque cas est empreint de son contexte individuel, de ses difficultés, de sa complexité, de son exigence et nécessité donc une analyse précise, des contacts avant d'apporter la meilleure réponse à l'ingénieur des TPE. Ce qui fait la qualité, la pertinence de nos réponses, c'est notre réseau, c'est notre connaissance des services. L'ingénieur des TPE est exigeant de par sa formation, sa construction intellectuelle, nous devons lui apporter une réponse précise.

Comme tout à chacun, l'usure et la lassitude s'installent lorsqu'on ne voit pas le moindre signe de progrès mais elles sont vite ébranlées par le réconfort que les uns et les autres vous nous apportez en saluant notre action quotidienne et en récompensant un travail collectif comme cela a été le cas avec les 77,55% des votes des ITPE pour le SNITPECT-FO lors des élections de cette année.

Cela fut une immense joie, car rien n'est acquis et l'expression des urnes est un événement attendu avec impatience. C'est une expérience formidable qu'il fallait vivre, le choix du plan de campagne a été le bon, le dispositif de campagne également, on le doit à Sabrina, Laurent, Christelle, Cathy et Shami. Ce résultat nous donne encore plus d'énergie, de dynamisme, de conviction, de raison pour continuer sur la voie de la défense individuelle et collective du corps des ingénieurs des TPE que vous avez choisie.

Un bureau national soudé pour toujours plus de dynamisme, de réflexion, de confrontation, de débats, de prospective et d'analyse

J'ai choisi, en fonction des possibilités offertes par notre statut syndical, de renforcer le bureau national en le passant de 12 à 15 membres. Cela permet à la fois de mieux couvrir les différents employeurs des ingénieurs des TPE et les problématiques qui y sont liées, de mieux répartir la charge sur les

thèmes de travail de la CE et des rapports au congrès et également d'avoir toujours une équipe de dimension adaptée compte tenu des contraintes des membres du bureau national.

Il est ainsi constitué par :

- le secrétaire général ;
- les secrétaires nationales permanentes : Christelle Gratton et Sabrina Klein Wodzynski ;
- les délégués et secrétaires nationaux Clothilde el Mazouni (DDE 37), Gaëlle Favrel (DREAL Pays de la Loire), Thierry Latger (DIR Med), Laurent Tellechea (SG/SPES), Nicolas Farges (ENTPE/DREI), Laurent Janvier (DDEA 45), Zainil Nizaraly (CG93), Marc Rennesson (AITPE), Dominique Jaumard (CG 34) , Fabrice Russo (DIR Centre Est), Bruno PEZIN (DRE Poitou Charente) et Yves Cholin (retraité).

Dominique Jaumard a pris la décision compte tenu de ses contraintes professionnelles et personnelles de cesser ses fonctions de secrétaire national (membre du bureau national). Je tiens à le remercier très sincèrement de son engagement syndical et de ses analyses toujours pertinentes.

Le bureau national se réunit régulièrement tous les mois, son calendrier est fixé dès le début de l'année en fonction du calendrier des CAP, des bureaux des instances nationales FO dans lesquels le secrétaire général siège, du rythme des réunions de la commission exécutive. Entre chaque réunion mensuelle, j'informe et j'échange avec les membres du BN le plus souvent possible, par messagerie essentiellement, en leur communiquant les informations stratégiques et importantes dont je dispose au jour le jour afin de leur donner mon analyse du sujet et d'obtenir en retour leur analyse et leur contribution stratégique ou tactique.

Cette disponibilité et cette réactivité des membres du BN sont essentielles, elles font la pertinence et la reconnaissance des analyses de notre syndicat.

J'attache beaucoup d'importance à l'assiduité des membres du BN car elle permet d'asseoir des analyses partagées, confrontées, riches qui seront fournies aux membres de la commission exécutive pour qu'ils puissent

valablement jouer leur rôle dans l'instance décisionnelle de notre organisation syndicale.

Notre syndicat se veut libre, indépendant et démocratique, ce qui justifie que le BN prépare l'analyse des sujets qui sera soumise aux débats, à l'analyse et à la décision de la CE.

Que l'on soit membre du BN ou membre de la CE, la présence de chacun est indispensable pour la démocratie syndicale et également pour faire ce lien entre le secrétariat national permanent, les sections, les unités fonctionnelles et les ingénieurs des TPE.

Nos liens avec l'AITPE permettent de faire vivre le groupe. Nous envisageons d'organiser en 2010 en lien étroit SNITPECT /FO-CADRES/AITPE un colloque sur la place de l'ingénieur dans le monde professionnel et les métiers de l'ingénieur demain.

Nous avons poursuivi et renforcé notre action syndicale avec le syndicat national des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (SNAIE) et le syndicat national des ingénieurs de l'industrie et des mines (SNIIM).

Nous avons participé respectivement aux CAP des trois corps ce qui nous a permis aux uns et autres de constater des différences importantes de fonctionnement de ces instances paritaires et de gestion des corps.

Lors de la parution du rapport Folz-Canepa, nous avons pris la décision d'écrire au Premier ministre, le 24 avril 2009, pour lui signifier notre désaccord avec les conclusions de ce rapport qui réserve l'expertise technique aux grands corps issus de l'« X » et renvoie implicitement les corps d'ingénieurs de catégorie A/A+, comme celui des ingénieurs des TPE, à un corps d'exécution comme il l'a été à ses débuts.

De même, afin de montrer notre capacité à unir nos forces dans le contexte de la constitution des DDEA et de la création des DDT(M), nous avons pris la décision conjointement avec le secrétaire général du SNAIE de mieux faire connaître nos deux groupes d'ingénieurs avec la publication de deux flashes communs. Le flash N°1 diffusé en juillet 2009 portait sur nos structures syndicales, l'histoire de notre corps, nos écoles, nos métiers et nos positionnement. Il invite les ingénieurs des TPE et IAE à se rencontrer, à se connaître et à partager leurs probléma-

tiques de gestion, de statut, de métiers. Le flash N°2 diffusé au mois de novembre traite de nos systèmes indemnitaires et de nos chantiers statutaires que nos administrations conditionnent à une fusion de corps dans le contexte de la réforme de la catégorie A. C'est un enjeu fort que de montrer cette solidarité des deux groupes et également celle des deux syndicats, tous deux adhérents à Force Ouvrière, pour peser sur les décisions tant aux niveaux national que local et également pour défendre un statut à trois grades, une amélioration de nos gestions respectives qui se chevauchent lors des CAP, et unir nos forces pour les élections des comités techniques locaux des DREAL et des DDT(M).

Le bureau national est également soucieux de la saine gestion de notre organisation syndicale. Yves Cholin, trésorier national élu lors de notre congrès 2008, et Christelle Gratton, trésorière nationale adjointe, assurent la régularité de notre situation financière.

Le rapport financier montre que notre organisation reste indépendante et puissante, ce qui lui permet d'être efficace, réactive et libre dans ses décisions. Cette indépendance et cette puissance résultent uniquement de vos adhésions. Notre organisation existe et vous apporte les services que vous demandez, la disponibilité, l'analyse, l'écoute, le conseil, le soutien uniquement grâce à vos cotisations qui permettent d'avoir cinq permanents (Christelle, Gilles, Sabrina, Cathy et Shami). Il n'est pas question de rapport qualité/prix mais je me permets de le dire : le SNITPECT-FO est le seul syndicat à défendre tous les ingénieurs et à produire de l'analyse au quotidien pour vous alerter et vous défendre tant individuellement que collectivement.

Cette année encore, notre trésorerie a subi des aléas et accuse un montant d'impayés de 113 000€ de cotisations. Cette situation est inadmissible et pose de graves difficultés de fonctionnement, qui viennent perturber notre trésorerie et qui représentent un coût supplémentaire (frais bancaires) car il y a des dépenses incompressibles que sont les charges de fonctionnement (secrétariat national permanent, CE, BN, cotisations aux fédérations (FEETS-FO, FGF-FO, FPSDR, FO-Cadres en particulier).

Les adhésions sont notre seule ressource et sont le garant de notre indépendance et donc de notre libre expression et autonomie. **Le syndicat ne peut fonctionner que si les cotisations sont versées dès le premier semestre de l'année. N'oubliez pas ce geste, il est important pour aujourd'hui et pour demain !**

Le rapport du trésorier et celui sur l'impact du projet de loi de modernisation du dialogue social sur la structuration de notre syndicat montrent la nécessité d'avoir un statut syndical qui laisse la souplesse et dynamise l'action. Ainsi, il vous est proposé d'organiser la trésorerie au niveau régional avec des relais dans les sections et les unités fonctionnelles et d'expérimenter des moyens de paiement modernes comme le prélèvement automatique, le paiement par internet tout en maintenant le paiement par chèque. La commission exécutive a pris la décision sur ma proposition et celle d'Yves Cholin, notre trésorier national, d'augmenter les cotisations pour rétablir notre équilibre budgétaire. L'argumentaire est développé dans le rapport du trésorier. Si le pourcentage paraît important, les cotisations avaient évoluées jusqu'à présent avec celle du point d'indice de la fonction publique mais l'augmentation n'a jamais pris en compte la réforme statutaire de 2005 et reste dans tous les cas à moins de 3h annuelles de travail. Elle est nécessaire pour faire face à l'évolution des dépenses et à notre fonctionnement.

Vos adhésions conditionnent notre représentativité dans l'ensemble des instances nationales et locales. L'année 2010 sera d'autant plus importante avec la promulgation de la loi sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique qui fera, entre autres, reposer notre représentativité sur le nombre de nos adhérents et non plus sur le principe de l'irréfragabilité, c'est à dire de l'existence historique. Vous êtes nombreux à soutenir notre action mais nous avons besoin de vos adhésions. Aucune autre organisation syndicale pour les ingénieurs, n'a la même force de « frappe » que le SNITPECT-FO et soyez convaincus que les positions et les décisions que nous prenons sont les bonnes et l'histoire le montre. Nous ne sommes pas de ceux qui ont signé les accords de Bercy et qui, maintenant en groupe d'échanges ou en CTPM, viennent dénoncer les dangers des fusions de

corps sur le statut général de la fonction publique, sur les statuts particuliers, sur les rémunérations, sur les déroulements de carrières, sur la faiblesse des grilles indiciaires et également la mise en place de la prime de fonction et de résultat qui n'est qu'un leurre car la rémunération sera identique lors de sa mise en place mais les années suivantes la modulation par la performance battra son plein !

Je sais pouvoir compter sur votre engagement et votre responsabilité !

Merci à toutes et tous les membres du bureau national pour leur investissement dans un contexte de réformes inégalées.

La commission exécutive : instance décisionnelle et lieu de construction des revendications !

Cette année encore, l'activité de la commission exécutive a été très intense au gré d'une actualité très riche tant sur la réforme de l'administration territoriale de l'Etat, sur l'organisation des services du MEEDDAT puis du MEEDDM que sur la gestion, le dossier statutaire et l'ENTPE en particulier.

Le début de l'année 2009 aura été marqué par la préparation des élections des représentants des personnels à la CAP. Succès inconstable, je reviendrai sur ce sujet.

Dès février, elle s'est mise en ordre de fonctionnement pour analyser ces différents sujets et réagir par un cahier de revendications sur chacun d'eux.

Son programme de travail est resté calé sur une réunion de deux jours tous les deux mois sauf à l'automne pour cause de CAP et d'assemblées générales avant congrès.

La commission exécutive a maintenu, au regard de l'extrême sensibilité des sujets, son fonctionnement en cellule de crise sur l'avenir des CETE et le chantier statutaire.

Dans l'organisation de notre syndicat et pour son bon fonctionnement, la commission exécutive est l'organe décisionnel de notre instance. C'est elle qui met en œuvre les décisions prises dans les motions votées par le congrès, c'est elle qui fixe le cahier des revendications à l'issue de chacune de ses réunions, c'est elle qui fait le choix des thèmes de travail de l'année et qui donneront lieu aux rapports présentés et soumis au vote des

membres du congrès, c'est elle qui décide de donner certains mandats au bureau national pour assurer le portage des revendications et leur mise en œuvre, c'est elle qui contrôle l'activité du secrétaire général et des secrétaires nationales permanentes.

Au regard de cette responsabilité dans l'action et de l'organisation de l'action syndicale qui est la nôtre, les membres de la commission exécutive doivent être présents à chaque commission et pendant toute sa durée. Le secrétaire général est conscient de la charge que cela représente compte-tenu des contraintes professionnelles de chacun mais cette instance d'analyse, de débats est la force de notre syndicat.

En parallèle des dossiers d'actualité, les membres de la CE ont travaillé au sein des quatre groupes de réflexion décidés lors de la séance des 12 et 13 février 2009. Les réflexions ont porté sur les thèmes suivants :

- Praxéologie du développement durable : comment passer du concept à l'action et impact sur les métiers et la formation des ingénieurs des TPE ;
- Impact de la loi sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique sur notre organisation syndicale et réflexion sur notre structuration ;
- Réforme du statut général de la fonction publique de l'Etat : décryptage et impacts sur nos carrières et notre gestion ;
- Avenir des CETE.

Notre organisation syndicale est reconnue pour son action au quotidien dans la défense des intérêts individuels et collectifs des ingénieurs des TPE et également par ses analyses qui font l'objet des rapports examinés par notre congrès annuel. Chacune des orientations ou des positions est débattue lors de la CE du mois de septembre afin que les rapports soient finalisés pour les assemblées générales d'avant congrès. Les bureaux régionaux, les sections et les adhérents doivent s'approprier ces réflexions pour nourrir les débats des assemblées de section qui auront à se prononcer sur ces rapports et pour permettre aux délégués d'exprimer, de rapporter leurs opinions, leurs interrogations lors du congrès des 10 et 11 décembre 2009. Le bouleversement de l'organisation ministérielle, la réorganisation de l'administration

territoriale de l'Etat, les transferts des services routiers aux conseils généraux conduisent certaines de nos sections départementales à des difficultés dans la vie et l'animation syndicale. Un rapport abordera cette problématique.

La force de notre syndicat, c'est son maillage et donc son réseau. C'est ce qui nous permet de fonctionner mais également d'avoir les 6 sièges de la CAP. Cette représentativité nous permet d'obtenir des avancées et de convaincre et parfois d'arracher des décisions à l'administration.

Il faut donc maintenir cette organisation et la rendre pertinente afin que chaque ingénieur des TPE ait un relais au niveau local et qu'un espace de débat subsiste. La création des unités fonctionnelles a connu quelques balbutiements mais aujourd'hui le mouvement est bien enclenché. Elles ont été créées pour mieux assurer la défense individuelle et collective des I(D/C)TPE au niveau de chaque employeur (CG, CR, DDE, DDEA, DREAL, DRE, DIR, CETE, VN, STC, DAC, etc.).

Sans préjuger ni influencer les propositions qui seront présentées et soumises au vote du congrès, il faut maintenir notre maillage territorial tant au niveau départemental que régional en laissant de la souplesse dans l'organisation.

Ce n'est pas la taille de la structure qui est importante, c'est le lieu de débats, d'animation et la capacité des ingénieurs des TPE à réagir à leur environnement professionnel.

La section, l'unité fonctionnelle sont les structures de proximité vers lesquelles tout ingénieur des TPE peut se tourner pour une question individuelle ou d'organisation du service. Ce sont également les lieux d'accueil de nos jeunes camarades qui arrivent en premier poste et auxquels un secrétaire d'unité fonctionnelle ou de section peut apporter des réponses à leurs nombreuses interrogations. Je n'ai aucun doute sur l'intelligence ou la capacité d'adaptation d'un ingénieur des TPE mais arrivé dans un service où l'on est accueilli, cela met à l'aise et crée des liens. Cette mission d'accueil est d'autant plus forte que l'accueil dans les directions départementales, en particulier, va se réduire à peau de chagrin lorsque le chef de service sera un sous-préfet !

La vie locale c'est votre espace d'échanges, je vous invite donc très simplement à venir nourrir le débat lors des assemblées générales d'avant congrès et également à la tribune du congrès. Cette tribune c'est la vôtre, votre participation fait la vie de notre organisation.

Je remercie tous les membres de la CE pour l'important travail réalisé encore cette année et pour leur disponibilité tant au niveau national qu'au niveau des bureaux régionaux et des sections.

Je salue très chaleureusement Désiré ESTAY, notre très actif délégué des retraités toujours présent à la CE pour nous apporter ses éléments d'analyse, pour son investissement, son travail de réseau avec nos camarades retraités. Merci à Désiré pour son action au sein de notre syndicat et au sein de l'AITPE dont il est membre du conseil d'administration.

Merci à René Jourdan, notre Président d'honneur, qui m'a apporté une nouvelle fois cette année son soutien et toute sa sympathie.

Votre secrétaire général au service de votre syndicat et des ingénieurs des TPE

Conscient de la forte activité générée par la fonction exercée, je consacre un temps plein au suivi de l'actualité, à la recherche des informations pour anticiper, à la préparation des CAP, à la réponse aux cas individuels qui se présentent, à la participation aux instances de la FEETS-FO, de la FGF-FO et à la représentation du SNITPECT-FO dans les réunions organisées par l'administration.

A raison d'un groupe d'échanges, groupe de concertation entre l'administration et les organisations syndicales sur les sujets qui seront débattus au CTPM, tous les quinze jours, des groupes de travail thématiques, d'un CTPM par mois, d'un bureau national par mois, d'un bureau fédéral de la FEETS FO, de la FGF FO, du cartel FO chaque mois, des rendez-vous individuels pour une mutation ou une promotion, la charge ne manque pas, c'est surtout le temps pour aller plus loin sur certaines analyses de problématiques, être plus disponibles pour être à votre écoute et vous rencontrer.

Mon premier trimestre 2009 a été consacré à battre la campagne pour les élections des

représentants des personnels à la CAP des ingénieurs des TPE.

Le plan de campagne savamment et pertinemment préparé par les secrétaires permanentes a été d'un redoutable rythme puisque j'ai rencontré un très grand nombre d'ingénieurs TPE à l'occasion de vingt-six assemblées générales.

L'accueil a toujours été chaleureux et les débats riches. Je m'étais donné comme ligne de conduite de répondre à l'ensemble de vos questions et ne pas parler la langue de bois. Je suis en charge d'un syndicat de cadres, je porte donc une responsabilité, comme il plait à l'administration de me le rappeler, c'est ainsi que je suis venu vous expliquer nos revendications, notre vision des parcours professionnels et de la mobilité et de la réforme statutaire.

Sans flagornerie, ni claquage musculaire, les éléments de réponse que je vous ai apportés et l'excellent travail de communication qui a été mené par les deux secrétaires nationales permanentes (Sabrina et Christelle) nous ont permis d'emporter, avec 77,55%, les six sièges de la CAP. Quand on se bouge, on gagne du terrain, on gagne tout court !

Cette victoire est exceptionnelle dans un contexte de bouleversement de notre environnement, de la balkanisation des employeurs, des messages déstabilisateurs de certaines OS qui ni connaissent rien à la gestion et au statut des ingénieurs des TPE et qui osent s'exprimer de manière erronée, qui avancent des revendications alors que le contexte actuel ne permet pas de les mener à bien ou qu'elles sont irréalisables comme celle de demander la promotion au troisième niveau de grade dans le corps supérieur sans se préoccuper d'une telle incidence sur le premier et le deuxième niveau du corps des ITPE et en toute méconnaissance du projet de texte sur le nouveau statut des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) résultant de la fusion du corps des IPC et des IGRF par décision du comité de modernisation des politiques publiques du 4 avril 2008, texte qui restreint l'entrée dans le nouveau corps par simple effet de pyramidage et de réduction des effectifs.

L'année 2009 a été fortement marquée par la RGPP, la construction du MEEDDAT, puis du

MEEDDM et de ses services déconcentrés (DREAL, DDEA) et la préfiguration des DDI, l'évolution du RST, la réforme de l'ingénierie de l'Etat, etc. Ces chantiers enchevêtrés les uns avec les autres ont généré de nombreuses réunions avec nos interlocuteurs « institutionnels ». Ces réunions ont nécessité du temps de préparation au sein du Cartel et de la FEETS-FO.

La gestion au quotidien des cas individuels afin d'obtenir la réponse qui répond au mieux aux aspirations familiales et professionnelles des ingénieurs nécessitent d'avoir des contacts suivis avec les chargés de mission du corps. Des échanges fréquents ont également lieu, tôt le matin ou tard le soir, avec le bureau de gestion pour alerter sur les situations individuelles et peser pour leur résolution. Ce travail est nécessaire pour faire passer nos revendications, nos convictions et les informations dont nous disposons et qui nous aident à progresser individuellement et collectivement.

Cette année, encore, il aura fallu maintenir la pression pour que la DRH se mette en recherche d'un chargé de mission pour les IDTPE et les ICTPE. Cette fonction est nécessaire pour la gestion du corps des ingénieurs des TPE, le conseil de carrière à nos camarades du second et du troisième niveau de grade et l'analyse des parcours professionnels. C'est donc Thierry Durieux qui a accepté de venir occuper ces fonctions à hautes responsabilités. Après avoir exercé en Savoie dans le domaine de l'environnement et en subdivision territoriale, il a rejoint le MEDD en 2004. D'ailleurs, il a siégé à la CAP des ITPE, en qualité dereprésentant de l'administration, en 2005. Ensuite, il a rejoint le secrétariat général, au bureau du pilotage des services où il a notamment mené le projet d'organisation des DREAL.

J'attache beaucoup d'importance à l'écoute de chacun, à l'analyse des situations individuelles en ayant toujours, comme paramétrage de fond, la défense collective du corps et l'obtention de nouvelles avancées en gestion.

De nombreuses rencontres ont eu lieu avec nos interlocuteurs de l'administration, du Cabinet du MEEDDM et le secrétaire général du ministère pour porter nos revendications

en particulier l'avenir de nos métiers d'ingénieurs, nos lieux d'exercice, notre statut, notre gestion, l'indemnitaire, l'ENTPE et l'ingénierie de l'Etat.

A trois reprises, j'ai obtenu une entrevue avec le secrétaire général du MEEDDM pour évoquer le sujet de la fusion des corps en lien avec notre revendication d'un nouveau statut à trois grades. A l'heure, où j'écris ses lignes, je ne suis pas en mesure de vous livrer l'état d'avancée de notre dossier statutaire, ni celui de la fusion des corps, un point précis sera fait lors du congrès.

L'ENTPE a été un de mes sujets et une de mes fortes préoccupations pour porter la défense de l'école au Cabinet, chez le secrétaire général, au SPES. De même, notre présence au conseil d'administration de l'ENTPE est très importante pour la défense de l'ENTPE. Bien entendu, cette défense ne se fait pas seule, je remercie Renaud Balaguer très présent sur le dossier de l'ENTPE puisqu'il siège avec moi pour le SNITPECT-FO au sein du conseil d'administration. Sa qualité de membre, représentant Force Ouvrière, de la commission des titres de l'ingénieur (CTI), commission qui audite les écoles et universités et qui habilite les établissements d'enseignement à délivrer le diplôme d'ingénieur est très importante pour être tenus informés du suivi particulier du dossier de l'Ecole mais aussi connaître les évolutions sur les enseignements et sur le métier d'ingénieur définis par le ministère de l'Enseignement et de la Recherche.

Je reviendrais plus en détail sur les sujets qui ont fait l'actualité 2009.

Si la commission exécutive le décide, je lui soumettrai lors du congrès des 11 et 12 décembre, le renouvellement de mon mandat pour l'année 2010.

Je confirme mon engagement pour le SNITPECT-FO, je confirme mon engagement pour Force Ouvrière, je confirme mon engagement pour la défense individuelle des ingénieurs des TPE et collective du corps.

Le siège est secrétariat national permanent

Une des forces de notre syndicat est justement cette capacité d'accueil, d'écoute des ingénieurs des TPE et également une capacité d'analyse exceptionnelle que n'ont pas toutes les organisations syndicales.

Abandonnons définitivement la « permanence » pour le secrétariat national permanent. Sur les bienfaits de notre grande disponibilité, nous sommes là pour vous écouter, vous conseiller et vous apporter les éléments de réponse par rapport à vos situations individuelles et également sur des sujets d'ordre plus général qui touchent tous les ingénieurs des TPE. C'est donc bien plus qu'une permanence mais un lieu d'accueil, d'écoute, de conseil dont vous disposez au quotidien. Ce service là, aucune autre organisation syndicale ne peut vous l'offrir pour le groupe et le corps des ingénieurs des TPE !

C'est chaque jour, l'accueil téléphonique de plusieurs ingénieurs des TPE qui expriment leurs situations individuelles au regard d'une mutation, d'une demande de détachement, de disponibilité, de promotion ou d'une situation individuelle particulière qui pourrait nécessiter notre intervention en CAP ou auprès de la DRH en particulier.

C'est également, le lieu où nos deux secrétaires nationales permanentes Christelle et Sabrina et le secrétaire général mènent l'analyse des dossiers et des textes qui peuvent avoir un impact sur les métiers, les emplois, l'environnement et la gestion des ingénieurs des TPE.

La fonction de secrétaire national permanent doit être soulignée car elle relève d'un engagement pour notre syndicat d'autant plus que nos deux camarades mettent entre parenthèses, bien que ce passage au secrétariat national permanent soit toujours valorisé dans un parcours professionnel, leur carrière professionnelle et se consacrent sur de très longues journées à la défense individuelle et collective des ingénieurs des TPE.

Cette densité de l'activité occasionne parfois un peu d'abrasivité et d'irritabilité de chacun de nous par la nature, le contexte, l'absence de perspective que peuvent procurer les écrits de l'administration mais également par le niveau d'exigence des ingénieurs des TPE qui s'adressent au secrétariat national permanent.

Certains, certaines disent qu'être au service de notre syndicat relève parfois d'un sacerdoce. Je ne peux que leur donner raison car la tâche quotidienne n'est pas toujours aisée

même si la contrepartie est de pouvoir obtenir des avancées pour chacun et pour tous.

La permanence est avant tout un lieu de réflexion et de production d'analyses. Entre le flot toujours grandissant des réunions, textes et décisions de l'administration, les remontées des ITPE et de nos sections, les prises de position des organisations syndicales, à commencer par celles de FO, et même les écrits glanés dans les différents médias, le volume d'information à traiter est considérable. Etre à trois permet alors une plus grande réactivité et une fructueuse confrontation de points de vue, avant même le travail en BN ou en CE.

Il convient de rappeler que les permanents sont secrétaires nationaux en titre et qu'à l'égal des autres secrétaires nationaux, ils participent aux débats et décisions de nos instances.

Sabrina et Christelle portent activement nos préoccupations et revendications dans nombre de réunions avec l'administration et représentent le SNITPECT-FO dans les instances syndicales.

Elles sont présentes au quotidien pour répondre aux nombreuses sollicitations de nos camarades. Christelle en qualité d'ancienne élue à la CAP et Sabrina nouvellement élue pour le mandat 2009-2012, qui bénéficie de son expérience de secrétaire nationale permanente depuis quatre ans, répondent quotidiennement aux questions relatives à la gestion et au statut en particulier. Vous disposez d'une équipe de choc empreinte de dynamisme, de jovialité et des compétences pour assurer votre défense et être vos interlocutrices et également l'interface vis à vis de l'administration.

Leur disponibilité est importante pour le service rendu à nos adhérents et nous nous efforçons de répondre aux nombreux messages qui nous arrivent quotidiennement.

Etre élue à la CAP et secrétaire nationale permanente doit rester une situation exceptionnelle car la permanence doit pouvoir conserver toute sa disponibilité et toute sa capacité d'analyse pour traiter les sujets quotidiens.

L'organisation de notre syndicat, son fonctionnement démocratique doit conduire à répartir les différents mandats sur un grand nombre

d'ingénieurs TPE militants. Je rappelle que la richesse et la force de notre syndicat c'est son réseau.

Vous disposez donc de douze élus à la CAP, je reviens spécifiquement sur ce sujet, pour vous écouter, vous conseiller et vous défendre. Ils sont répartis sur le territoire national de façon à ce que chacun ait un interlocuteur de proximité géographique et de champ d'intervention.

L'année 2009 a été particulièrement chargée avec la mise en œuvre de la RGPP qui a conduit à de nombreux groupes d'échanges (groupes de concertation en préparation des CTPM), de nombreux CTPM au rythme d'un par mois, de nombreuses réunions sur l'évolution des services, de l'ingénierie de l'Etat, de l'ISS, de la PFR, de la réforme des services maritimes, aéroportuaires, etc. Tout ceci exige une extrême disponibilité, un temps d'analyse et de synthèse.

Je rappellerai également que l'année 2009 a été celle des élections des représentants à la CAP dans lesquelles tout le secrétariat national permanent s'est fortement investi dont Christelle et Sabrina ont eu des retours très positifs par les ingénieurs des TPE au regard du score réalisé.

Il faut également saluer l'investissement et l'engagement de Cathy et Shami nos deux assistants qui assurent au quotidien la logistique et le fonctionnement de notre organisation. Ils sont également présents pour vous accueillir, vous orienter vers un de nous trois, répondre aux délégués régionaux, aux secrétaires de section et d'unités fonctionnelles, aux trésoriers et à tous les ingénieurs des TPE qui nous sollicitent.

Il faut souligner, en particulier, l'important travail de Cathy pour assurer la mise à jour de notre base de données et du répertoire à l'issue de chaque CAP et le travail ingrat de notre camarade Shami plus particulièrement en charge de la comptabilité et du suivi avec le trésorier national et la trésorière nationale adjointe de la rentrée des cotisations pour assurer la bonne marche de notre organisation. Ils assurent beaucoup d'autres tâches et je salue ici leur dévouement et leur importance dans l'organisation du secrétariat national permanent.

Il faut que chaque ingénieur des TPE, chaque section ait conscience de cette force de frappe du secrétariat national permanent organisé autour de cinq permanents qui est le résultat du nombre de nos adhérents et du poids de notre division au sein de la FEETS-FO. Cette organisation peut être remise en cause à tout moment et plus particulièrement si la répartition des décharges d'activité de service subissait une modification par l'impact de la loi sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique. Restons attentifs ensemble et n'oublions collectivement et individuellement que notre force est générée par nos adhérents.

Les journées sont très longues pour certains d'entre nous car nous sommes mobilisés par les réunions, les nombreux appels téléphoniques et les courriels. La messagerie a procuré une extrême proximité entre les ingénieurs des TPE et le secrétariat national permanent mais elle génère en contrepartie un temps important pour essayer d'apporter la meilleure réponse à chacun de vous. Cette situation peut expliquer que de temps à autre, nous limitons l'accueil téléphonique pour résorber l'avalanche de mails.

A trois, nous assumons la lourde tâche de publications et d'enrichissement du site afin que chacun puisse trouver les analyses sur l'ensemble des dossiers.

Je tiens ici à saluer l'investissement de Christelle et Sabrina, leur grande disponibilité, leur capacité et force d'analyse et leurs conseils au quotidien. Sabrina a confirmé sa pugnacité, son immense dévouement, son intelligence critique consacrée à l'ensemble des dossiers et plus particulièrement celui des rémunérations et du chantier statutaire des ingénieurs des TPE. C'est une interlocutrice redoutée de l'administration par sa connaissance des nombreux textes qui guident la gestion quotidienne des ingénieurs des TPE.

Sabrina quittera le secrétariat national permanent en début d'année 2010 pour retourner en service. Je tiens à la remercier pour sa contribution à l'action quotidienne de notre syndicat et de ses analyses sur les dossiers. Travailleuse acharnée, pugnace, grande défenseuse des causes individuelles, empreinte d'énergie, grande organisatrice,

force de proposition, en activité permanente, elle a permis avec Christelle, et Laurent précédemment, la production d'analyses, de documents et d'articles à la pertinence jamais démentie.

Je salue également la formidable adaptation de Christelle qui a très vite pris ses marques au secrétariat national permanent. Elle produit sous sa propre plume de nouvelles analyses et apporte sa brique à l'action syndicale et elle a su très vite s'imposer et se faire reconnaître.

Les Tribunes, les lettres du SG, le site, les courriels et les flashes pour vous informer

A raison de quatre Tribunes par an (février, avril, juin, octobre) auxquelles vient s'ajouter la tribune d'avant congrès en Novembre, les ingénieurs des TPE disposent régulièrement des analyses sur les dossiers qui concernent l'avenir des services, leur statut, leur gestion, le fonctionnement de nos instances, et l'activité syndicale. Chacun de nous trois contribue à l'alimentation du site où vous pouvez retrouver l'analyse plus détaillée.

Afin de servir au mieux nos camarades syndiqués, il importe que le secrétaire de section ou d'unité fonctionnelle ou le trésorier informe régulièrement Cathy et Shami des changements d'adresse et d'affectation de nos camarades. Certes, nous disposons des informations à l'issue des CAP mais elles sont malheureusement incomplètes.

Dans le cadre du groupe de travail sur l'avenir des CETE, Sabrina a créé un forum qui permet à chaque membre du groupe d'avoir accès aux documents de travail et d'y déposer sa contribution en deux réunions.

De même, les délégués régionaux peuvent, s'ils le souhaitent, avoir accès en tant que rédacteur, à la rubrique « votre région ».

Je tiens ici à remercier Sabrina pour l'administration et la gestion du site qui représente une vitrine de notre syndicat. Nous enregistrons selon les périodes, le site étant bien entendu plus sollicité dans la période des CAP, plus de dix mille connexions par mois.

En fonction de la densité et de la sensibilité de l'actualité, le secrétariat national permanent vous tient informés par des courriels

diffusés aux membres de la CE, du BN, des secrétaires de sections et des trésoriers.

Lorsque le sujet nécessite plus d'explication et un argumentaire particulier, la lettre du SG a été privilégiée.

Christelle et Sabrina ont maintenu la réalisation et la diffusion du bulletin d'information qui paraît autant que nécessaire, en période courante un bulletin est adressé tous les quinze jours.

Les éléments d'analyse et d'informations que nous vous adressons doivent faire l'objet de débat au sein des sections, des unités fonctionnelles et des bureaux régionaux.

Dans le cadre des élections à la CAP, nous avons réaménagé le site Internet en recréant plusieurs rubriques afin de le rendre plus lisible. Vous disposez donc d'une page d'accueil organisée en trois blocs : CAP, actualités et projecteur. Sabrina a consacré un temps important à cette réorganisation et à la mise à jour du site car la densité de l'année 2008 ne nous avait pas permis de faire ce travail nécessaire au maintien de son intérêt et de sa qualité.

Pour les élections à la CAP, des fiches spécifiques ont été rédigées pour développer l'argumentaire en complément des trois flashes spéciaux qui ont été réalisés pour celles-ci. De même, une rubrique « meli melo » comporte les réponses aux principales questions posées lors de l'assemblée générale des secrétaires départementaux du 5 février 2009 et des assemblées générales que j'ai tenues dans le cadre de la campagne au cours du premier trimestre 2009.

Vous disposez donc spécifiquement de fiches sur nos revendications sur la gestion, sur le chantier statutaire, sur les carrières scientifiques et techniques et sur l'amélioration de notre régime indemnitaire.

Après la proclamation des résultats à la CAP, nous avons fait réaliser une carte spécifique comportant les noms et les contacts des élus à la CAP. Celles-ci ont été diffusées au mois de juillet 2009 avec des exemplaires supplémentaires du flash commun avec le SNIAE-FO. Des exemplaires supplémentaires sont disponibles au secrétariat national permanent.



La pertinence des bureaux régionaux

Notre organisation territoriale est plus que jamais fondée et confirme sa pertinence dans le contexte de l'organisation territoriale de l'Etat. Ce réseau des bureaux régionaux doit être le lieu de débats et d'analyse des sujets de préoccupation locale avant la commission exécutive et également celui de l'analyse et de l'explication des décisions prises par la commission exécutive.

Les délégués régionaux reçoivent en fonction de l'actualité des courriels qui font l'analyse des principaux sujets de préoccupation et qui donnent un certain nombre de documents obtenus par notre réseau. C'est ainsi que vous avez très rapidement eu avant la diffusion officielle par les services, en particulier les circulaires mobilité, promotion et celles concernant la réorganisation de l'Etat (31 décembre 2008, 27 février 2009) et le projet de charte de gestion RH en DDI du 16 juillet 2009.

Les bureaux régionaux doivent se réunir avant chaque commission exécutive pour effectuer le travail d'analyse et de synthèse des revendications et des préoccupations des sections qui est essentiel pour le fonctionnement de notre organisation.

Cette animation des sections et des unités fonctionnelles est déterminante pour la réussite des différentes actions comme l'a démontré l'action « mel » du mois de septembre 2009 pour faire avancer le chantier statutaire. La concertation avec l'administration n'est pas suffisante pour faire avancer certains dossiers, seule une pression constante et une action forte sont parfois nécessaires pour montrer notre capacité de mobilisation et notre détermination à faire aboutir un dossier.

Ce niveau régional est plus que jamais fondé et a pris encore plus d'importance avec la création des premières DREAL et les élections locales des représentants au CTP. Au regard des élections au CTPM, FO est plus que majoritaire au niveau régional, cela montre la pertinence de nos analyses avec celles de nos camarades IIM et IAE. L'enjeu est de taille, car si les premières élections qui ont eu lieu le 29 septembre 2009 pour les neuf premières DREAL, se sont faites sur sigle ; il est fort probable que celles de 2010 se fassent sur

une liste déposée au niveau de chaque DREAL. Ces nouvelles modalités résultent de la transposition dans la fonction publique de la loi sur la représentativité des organisations syndicales dans le monde de l'entreprise. Avoir un ou plusieurs candidats du SNITPECT-FO sur les listes est important au regard de notre investissement au sein de FO mais également de notre représentation et de notre légitimité face à nos nouveaux employeurs qui seront les DREAL. Un des rapports présenté et soumis au vote du congrès des 10 et 11 décembre 2009 dressera l'état des lieux de ces nouvelles règles sociales qui régissent la représentativité syndicale au sein des services de l'Etat et de leur impact sur notre structuration syndicale. Il faut savoir que si nous ne sommes pas présents dans un comité technique, il sera beaucoup plus difficile voire impossible de se faire reconnaître comme interlocuteur légitime pour la défense des ingénieurs des TPE en DREAL.

Le rapport précisera les impacts du projet de loi de modernisation du dialogue social dans la fonction publique sur l'organisation syndicale et sur la représentativité de FO et du SNITPECT dans les instances de concertation. La suppression du paritarisme, par la réduction du nombre des membres des représentants de l'administration, dans les comités techniques des services (CT) donnent plus de responsabilité aux syndicats car il renvoie au niveau local la négociation sur la plupart des sujets sauf celui des rémunérations et du pouvoir d'achat. Si cette nouvelle situation pourrait être perçue comme favorable, elle suppose un renforcement des liens entre le niveau national et le niveau local pour conserver la cohérence des revendications, et elle ne le sera qu'à la condition de l'accord majoritaire. C'est à dire qu'à compter de l'année 2014, l'accord sera considéré comme conclu s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli plus de 50% des voix lors des dernières élections. En période transitoire, le dispositif intermédiaire prévoit que l'accord sera considéré comme conclu s'il ne soulève pas l'opposition de syndicats représentant plus de 50% des voix lors des dernières élections, et si, soit il est signé par un syndicat représentant plus de 50% des voix, soit il est signé par au moins

deux syndicats représentant conjointement plus de 50% des voix. Cette disposition montre l'intérêt d'avoir un nombre de sièges au moins égal à cinq dans les nouveaux comités techniques qui en comporteront au maximum dix.

Le risque est d'assister à un jeu d'acteurs ubuesque, et à des alliances entre syndicats, naturelles ou contre-nature, notamment lors de négociations à des petites échelles comme celles du service ou de la collectivité.

Cette nouvelle représentativité impactera également les CAP locales pour lesquelles le MEEDDM a décidé qu'elles s'effectueraient au niveau régional. Dans l'immédiat, le corps des ITPE, et nous devons continuer à militer pour qu'il en soit toujours ainsi, n'est pas concerné par le volet de la gestion régionale.

L'enjeu d'être représenté au sein du collège régional de FO portera aussi sur le niveau départemental car le DREAL, qui est RBOP, aura à faire prendre au niveau régional et pas uniquement pour son service des décisions sur les moyens humains et financiers pour les DDI, en particulier les DDT.

La force de notre syndicat c'est son réseau territorial et son fonctionnement démocratique qui permet au niveau régional, sous la conduite du délégué et du secrétaire régional, de faire la synthèse des revendications et des préoccupations des sections pour construire, à l'échelle régionale, les revendications et faire remonter ces éléments à la commission exécutive.

Quasiment toutes les régions disposent d'un binôme constitué du délégué régional et d'un secrétaire régional qui permet de renforcer le fonctionnement du bureau régional et également de favoriser l'animation et l'activité syndicale. Ce niveau régional renforcé est nécessaire aux sections qui ont besoin de l'assistance et d'un conseil de proximité, en complément des contacts directs avec la permanence. Les bureaux régionaux pourraient renforcer leur rôle d'animation syndicale en apportant, par rapport aux sections départementales, un niveau plus expert sur les revendications des ingénieurs des TPE et un lieu de construction des revendications communes aux ingénieurs des TPE au niveau régional.

Au gré des mutations ou d'un détachement ou d'une promotion, il est important que la succession du délégué régional ou du secrétaire régional soit préparée pour permettre la continuité de cette animation régionale. Ainsi, le secrétariat national permanent s'est investi pour que les bureaux régionaux des régions Franche-Comté, Bourgogne et PACA retrouvent un délégué et un secrétaire régional.

Au regard des enjeux régionaux et des besoins exprimés par les sections départementales et des unités fonctionnelles, les bureaux régionaux pourront renforcer leur structuration en désignant un référent par employeur ou pour une thématique particulière: essaimé, navigation, etc. J'expliquerai les raisons du maintien des sections départementales.

Le scrutin du 29 septembre 2009 dans les neuf premières DREAL a été un véritable succès avec plus de 50 % des voix exprimées pour Force Ouvrière. Force Ouvrière est donc la première organisation syndicale en DREAL avec 48 sièges sur 90, après les élections aux CTP de l'administration centrale et des élections à la CAP. Nous le devons à votre investissement dans la campagne et dans le vote!

Les délégués régionaux sont membres de la commission exécutive qui est le lieu de la construction de nos plates-formes revendicatives, de la mise en œuvre des décisions votées par le congrès de l'année N-1 et de l'analyse de l'actualité tant sur l'évolution de notre environnement professionnel que sur notre statut et notre gestion. La présence de tous est indispensable aux deux jours de la commission exécutive car elle est le socle du fonctionnement démocratique de notre organisation syndicale.

Je remercie les délégués et secrétaires régionaux pour leur investissement tant au niveau de leur région qu'au niveau de la commission exécutive.

Des sections en charge de l'animation locale et des unités fonctionnelles interlocutrices directes des ingénieurs des TPE.

Cette année encore, les sections auront été particulièrement sollicitées tellement l'actualité a été dense et complexe notamment par la préfiguration des directions départementales interministérielles dont la DDT et les élections des représentants des personnels à la CAP.

L'exceptionnel score que le SNITPECT-FO a marqué lors de ces élections est le résultat de cette incroyable capacité locale à mobiliser les ingénieurs des TPE pour la défense collective du groupe. Le contact avec nos camarades essaimés dans les collectivités territoriales a été plus que confirmé, il faut le maintenir car nombreux sont les ingénieurs des TPE qui s'appuient sur le SNITPECT-FO pour se tenir informés des évolutions ministérielles et institutionnelles et également pour conserver un lien dans la vie du groupe.

Les travaux du groupe de travail sur le projet de loi de modernisation du dialogue social dans la fonction publique a montré la pertinence de notre maillage territorial qu'il convient de maintenir. Les enjeux pour les ingénieurs des TPE au niveau départemental restent très importants dès lors que le projet de loi de modernisation du dialogue social dans la fonction publique renvoie la négociation de la plupart des sujets aux comités techniques locaux. La section départementale a un rôle d'animation et de détecteur des problématiques locales ainsi qu'un lieu de débats et d'échanges sur la vie des services et donc sur les revendications à porter en comités techniques de la DDT. Le niveau départemental s'est montré très important lors des dernières élections à la CAP tant pour l'explication des revendications que pour la mobilisation pour le vote. Le résultat est là, nous avons obtenu les six sièges et je vous en remercie une nouvelle fois.

Ainsi, il vous est proposé de conserver la section départementale lieu d'animation et de construction des revendications locales en lui donnant de la souplesse d'organisation. En cas d'impossibilité de maintenir une section, il appartient au bureau régional de trouver l'or-

ganisation avec les camarades concernés soit en créant des sections inter-départementales soit en se substituant à la section.

La constitution des unités fonctionnelles s'est poursuivie au cours de cette année 2009. Elles ont été créées à la suite d'un groupe de travail de la commission exécutive de l'année 2007. Elles permettent d'avoir une représentativité auprès de chaque employeur et de renforcer la légitimité de notre organisation.

Les différents contacts que j'ai eus avec vous cette année m'ont permis de constater l'importance que vous accordez à cette organisation de proximité car elle vous permet d'une part de disposer des informations syndicales et de celles sur l'évolution de notre environnement professionnel et également d'avoir un contact de proximité pour vous conseiller et vous renseigner au quotidien.

Dans la tribune N° 1218 du mois de juillet 2009, nous avons fait un rappel de notre organisation au niveau de la région parisienne qui est le bassin d'emploi de plus de 850 ingénieurs des TPE.

Le développement des unités fonctionnelles doit se poursuivre car elles sont indispensables au fonctionnement de notre syndicat à la fois comme élément d'ancrage pour les ingénieurs des TPE, comme espace de dialogue, comme espace d'émergence des revendications, comme lien avec le secrétaire de section, le délégué régional et le secrétariat national permanent. Il convient a minima de désigner un correspondant du SNITPECT-FO dans chaque service.

Les sections doivent revivre. Le temps nous accapare tous, quand le temps est compté, et il l'est pour tous, il faut le gérer mais il ne faut pas supprimer des espaces de dialogue, de débats, de confrontations d'idée, de solidarité. Une section doit se réunir le plus régulièrement possible au rythme d'une réunion par mois, d'une durée de l'ordre de 2 à 2 h 30. Une journée peut-être découpée en 4/4 temps, il faut trouver de ce temps dans un mois pour réunir les camarades de la section et débattre des préoccupations du moment. Je force le trait mais sachez que le temps syndical n'est jamais du temps perdu car elle permet de prendre du recul par rapport aux charges de service et aux problématiques rencontrées.

J'y reviens encore et toujours, c'est vos idées, nos débats, nos sections, nos bureaux régionaux, la CE, le BN, le secrétariat national permanent qui font la force de votre syndicat et qui permet la vie du groupe. Un patrimoine cela s'entretient, un capital syndical qui a réussi, qui a démontré sa pertinence doit s'entretenir alors je vous invite à vous réunir pour faire émerger vos idées et construire nos revendications !

Les sections doivent tenir la permanence régulièrement informée de la situation sur le terrain et de la mise en œuvre des réformes au niveau local. Cette information est indispensable pour intervenir auprès du Cabinet du ministre et de son administration pour dénoncer les dérives locales par rapport aux instructions nationales.

La proximité des sections et surtout des unités fonctionnelles est primordiale pour l'accueil des nouveaux arrivants. C'est notamment le cas, pour les ITPE prenant leur premier poste. A cet effet, la permanence adresse un courrier individuel en l'invitant à se rapprocher de son secrétaire départemental. A ce courrier sont jointes les dernières publications permettant de montrer notre analyse sur l'ensemble des sujets qui touchent notre environnement professionnel et notre implication dans la défense des intérêts individuels et collectifs.

Je voudrais également évoquer la généralisation des DDEA et la création des DDI au 1^{er} janvier 2010. Après avoir milité pour sauvegarder le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, il va falloir s'investir dans son nouveau paysage syndical. L'enjeu est de taille, car les élections auront lieu au début de l'année 2010. Il devrait s'agir d'élections sur liste, ce qui les rend plus difficiles. Pour peser sur les propositions d'organisation locale du service et sur le portage de nos revendications pour nos emplois, nos métiers, nos parcours professionnels, notre gestion, il faudra être reconnu et légitimé par cette élection. Il s'agit d'un travail commun mené au sein de Force Ouvrière comme nous l'avons mené pour les premières élections en DREAL. Toutes les composantes des syndicats nationaux de Force Ouvrière devront se réunir pour mener ces élections. Il faut prendre conscience de l'enjeu de cette représentati-

tivité et de la place que nous devons y prendre. Le DDT de demain ne sera pas issu du traditionnel monde de l'ex-Equipement, il est donc primordial que toutes les composantes de FO soient représentées et que les ingénieurs des TPE puissent avoir leur place en tant que cadre technique en association étroite avec les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement.

La section du SNITPECT-FO et l'unité fonctionnelle de la DDT doivent être aussi les lieux de rencontres des IAE syndiqués au SNAIE-FO et également de ceux qui voudraient rejoindre l'une ou l'autre de nos deux organisations syndicales. Le SNAIE a une organisation différente de la notre et ne dispose pas de ce maillage territoriale et de cette ramification syndicale. La section et l'unité fonctionnelle peuvent donc être un excellent point d'entrée de la construction de revendications locales de nos groupes d'ingénieurs. Je vous invite à aller à la rencontre de nos camarades ITPE et IAE pour expliquer nos revendications et à les inciter à venir débattre au sein des sections et des unités fonctionnelles.

Pour l'unité fonctionnelle de la DREAL, il faut étendre cette démarche aux ingénieurs de l'industrie et des mines comme nous avons eu l'occasion de le faire pour les élections des neuf premières DREAL.

Au niveau national, nos trois organisations syndicales ont travaillé ensemble sur la défense de la spécificité de nos corps d'ingénieurs d'encadrement et de production, sur des règles communes de gestion et sur nos revendications statutaires. Ce travail en commun nous a permis de mieux se connaître et de montrer à l'administration que nos trois corps d'encadrement technique avancent de concert sur des sujets communs. Nous avons sur ce sujet relancé nos services gestionnaires respectifs de façon à améliorer la gestion de nos trois corps en exercice au sein du MEEDDM.

Pour l'année 2010, l'effort doit être mis sur :

- **Le développement de l'adhésion** : bien que seule organisation syndicale représentative des ingénieurs des TPE, légitimée par les élections à la CAP du 2 avril 2009, notre action quotidienne et notre solidarité nous amènent très souvent à renseigner ou à aider les adhérents mais également les

sympathisants et plus généralement les ingénieurs des TPE. Vous mesurez toutes et tous notre action au quotidien grâce à notre réseau et au secrétariat national permanent. Pour conserver cette force et cette capacité d'animation du groupe, de défense des intérêts individuels et collectifs, notre organisation libre et indépendante ne peut fonctionner que si elle a des adhérents. Il faut donc développer la syndicalisation et inviter nos camarades déjà syndiqués à verser leur cotisation le plus tôt dans l'année. J'invite également les sections à ne pas oublier les retraités, que le développement des moyens de communication électroniques, a un peu coupé des liens syndicaux. Tous ne sont pas informatisés, il faut donc poursuivre leur information et leur appartenance au groupe des ITPE par la transmission de l'information, des tribunes et des flashes par la voie postale.

- **Le développement des unités fonctionnelles**. Elles sont essentielles pour la défense des intérêts des camarades répartis dans l'ensemble des employeurs au niveau départemental, régional, inter départemental et inter régional, le fonctionnement en réseau de notre organisation et construire nos revendications ;
- **S'investir dans les élections des comités techniques des DREAL et des DDT** pour la défense du service public au plus près des territoires, de nos métiers, de nos emplois, de parcours professionnels riches et diversifiés.

Je remercie l'ensemble des secrétaires de sections et d'unités fonctionnelles avec leur trésorier et leur bureau de section pour leur engagement militant et pour leur soutien.

Elus à la CAP : une nouvelle équipe pour vous écouter, vous défendre, vous conseiller

C'est le slogan de campagne et le mandat que se sont donnés les élus, représentants des personnels à la CAP : « écouter, défendre, et conseiller ».

C'est avec Force Ouvrière que nous avons obtenu la tenue de ces élections au printemps 2009. Il a fallu tenir une pression constante sur le DRH depuis novembre 2008 et poser la

question lors du CTPM du 19 décembre 2008 au secrétaire général du ministère pour qu'une décision soit prise de réaliser ces élections. Le DRH souhaitait attendre la promulgation de la loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, présenté au Conseil des Ministres le 1^{er} avril 2009, traduction législative des accords de Bercy du 2 juin 2008 signés par six des huit syndicats de fonctionnaires (CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CGC).

Ce projet de loi sous couvert d'un renforcement de la place des syndicats dans le fonctionnement des services vise notamment à faire rentrer de nouvelles organisations syndicales dans le dialogue social au niveau local. C'est ainsi que la présomption de représentativité tombe et que les représentants aux comités techniques de la fonction publique de l'État devraient désormais être élus directement par les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Ce projet de loi et son impact sur notre organisation syndicale font l'objet notamment d'une analyse dans un des rapports qui sera soumis à l'examen du congrès 2009.

A signaler déjà, qu'il est prévu dans les accords de Bercy, la mise en place de la prime de fonction et de résultat, accords que FO a refusé de signer en prévision des conséquences sur la rémunération et la défense collective des agents. Certaines organisations syndicales ont déjà oublié qu'elles avaient signé cette accord car en groupes d'échanges, elles n'hésitent pas à dénoncer la mise en place de cette prime.

Nous avons organisé, suite à la décision de la commission exécutive, notre campagne pour l'élection des représentants à la CAP autour d'une assemblée générale des secrétaires de section le 5 février 2009, de 26 assemblées générales en région, de trois flashes spéciaux, d'un courrier individuel aux ingénieurs des TPE en poste hors MEEDDM et d'une refonte du site internet.

Toute l'organisation a été parfaitement orchestrée par nos deux secrétaires nationales permanentes assistées de Cathy Goullier et Shami Pirani, nos deux assistants toujours indéfectibles. Je tiens ici une nouvelle fois à les remercier pour le travail accompli et leur investissement pour notre syndicat.

Au cours de ces vingt-six assemblées générales, auxquelles ont participé de nombreux ingénieurs des TPE, j'ai expliqué nos revendications et nos positions par rapport à l'ensemble des sujets qui touchent la gestion et le statut des ingénieurs des TPE. Ces réunions ont été d'une extrême richesse sur les échanges, les principales questions posées ont fait l'objet d'une réponse sous la forme d'une fiche spécifique sur le site internet ou dans la rubrique « méli-mélo ».

Grâce à l'expression de votre vote, vous avez témoigné toute la confiance que vous accordez au SNITPECT-FO. Ainsi avec 77,55 % des votes exprimés, nous assurons seuls pour le second mandat consécutif la défense individuelle et collective des ingénieurs des TPE.

Cette situation nous attribue une responsabilité pour l'avenir des ingénieurs et l'avenir du groupe, que nous assumons pleinement.

Les douze élus à la CAP sont donc présents en couverture du territoire national pour vous écouter vous défendre et vous renseigner. Dans le respect de leur organisation, vous pouvez les solliciter pour toutes questions d'ordre individuelle ou collective.

Il est important dans la perspective d'une mutation ou d'une promotion de prendre contact avec un élu à la CAP de manière anticipée afin qu'elle ou il est le temps d'investiguer la question, le cas échéant.

Les élus sont en lien fréquent avec le secrétariat national permanent ce qui permet d'apporter des réponses aux questions fréquemment posées, d'harmoniser les réponses et de leur apporter un appui d'expert sur le statut général de la fonction publique et sur la jurisprudence administrative.

Bien entendu, beaucoup d'ingénieurs des TPE voudraient rencontrer le secrétaire général. J'ai le regret de ne pas pouvoir répondre à toutes les sollicitations et je m'en excuse par avance et je souhaite également que les élus soient régulièrement sollicités car nous formons une équipe pour vous répondre.

Lors de la CAP du 28 mai 2009, les élus se sont immédiatement immergés dans le bain du rapport de force, puisque l'administration a pris des positions fermes qui ont conduit dès son ouverture, après la déclaration préalable, à la demande d'une suspension de séance de

notre part. Nous sommes restés fermes sur nos positions ce qui a conduit le président de séance à revoir sa décision dans un sens plus favorable pour la situation de l'agent. J'ai pu apprécier dès cette CAP la cohésion de notre nouvelle équipe et je vous confirme qu'elle s'inscrit déjà dans la poursuite de l'action des élus du mandat précédent. Il nous appartient d'assurer la défense individuelle des dossiers dans un esprit de défense collective du corps des TPE afin d'obtenir la décision qui répond le mieux aux attentes des ingénieurs des TPE dont le dossier est évoqué en CAP et de nouvelles avancées collectives.

Au cours de cette année 2009, nous avons eu à assurer la défense de trois collègues qui faisaient l'objet d'une demande de sanction disciplinaire. Ces situations sont extrêmement délicates et complexes à défendre. Là encore, il est important malgré la situation de mal être que peut occasionner une telle procédure, que les ingénieurs des TPE concernés rencontrent un élu à la CAP pour expliquer le contexte qui a conduit à une telle situation. Il n'appartient pas aux élus de porter un jugement de valeur sur leur camarade mis en cause ou encore de chercher les solutions qui auraient pu éviter une telle situation. Il nous appartient de comprendre la situation, d'en faire l'analyse et de construire avec le camarade son argumentaire de défense. En amont de la procédure, notre rôle et en particulier celui du secrétaire général, qui mène la délégation des représentants du personnel, et de construire l'argumentaire qui pourrait faire renoncer l'administration à mener cette procédure. Dans les trois situations que nous avons eues à traiter, les dossiers étaient latents depuis plusieurs années, l'administration n'a pas accédé à ma demande. En CAP, nous devons porter la défense à son maximum avec comme principal objectif de minimiser la sanction. Le traitement de telle situation repose la question de l'égalité de traitement car certaines fautes graves ne se feront jamais jour et d'autres que je juge, à mon avis, moins graves ne méritent pas de suivre cette procédure.

Les autres CAP de la nouvelle équipe ont concerné les promotions à la LA ITPE, au TA IDTPE classique et aux principalats, au TA ICTPE et à la CAP mobilité 2009/1.

Nous avons enfin pu accueillir, au 1^{er} septembre 2009, un nouveau chargé de mission des I(D/C)TPE, Thierry Durieux. Son arrivée devrait permettre aux I(D/C)TPE de retrouver le conseil de carrière pour poursuivre leur parcours professionnel au deuxième niveau et troisième niveau de fonction. De même, sa venue doit permettre de rouvrir le chantier de la note d'orientation générale sur le corps des ingénieurs des TPE, restée en stand by depuis l'année 2006, qui doit ouvrir des perspectives sur nos employeurs, nos métiers, nos fonctions, nos positionnements, nos compétences, notre recrutement.

Je remercie l'ensemble des élus pour leur engagement et leur investissement, je les invite à poursuivre avec la même énergie, la même pugnacité et les mêmes convictions.

L'AITPE milite pour la promotion de l'école et l'avenir du groupe

L'association des ingénieurs des TPE s'est recentrée depuis l'année 2006 sur la promotion du groupe des ingénieurs des TPE, sur la valorisation du diplôme de l'ENTPE et sur la promotion de l'école au niveau national auprès des entreprises et des associations de professionnels.

Son action au sein de l'école est très large comme celle de sa participation aux assises nationales de l'ingénierie territoriale ou encore sur l'habilitation de l'école, par la commission des titres d'ingénieur, à délivrer le diplôme.

Elle est étroitement associée aux réflexions en cours à l'école notamment celles qui portent sur le projet stratégique et la valorisation des acquis de l'expérience, chantier que la CTI souhaite voir se concrétiser pour l'ensemble des écoles notamment sous l'angle de leur ouverture sociale.

L'AITPE est aussi au cœur de l'animation du groupe des ingénieurs des TPE, plus particulièrement des ingénieurs non fonctionnaires dits « civils » qui portent avec eux la reconnaissance de la qualité de formation initiale de l'ENTPE car la plupart d'entre eux « décrochent » leur premier emploi dès la fin du stage de six mois en deuxième année.

Porteuse de la défense des intérêts du groupe des ITPE autrement que par la voie syndicale,

l'AITPE est un formidable outil pour garder le lien entre tous les ingénieurs des TPE.

L'équipe de l'AITPE assure au quotidien un formidable travail de promotion de l'Ecole, du diplôme et de la formation initiale des ingénieurs des TPE.

Depuis le transfert des missions de la formation continue à l'Ecole, en fin 2005, elle s'est fixée comme missions de participer à :

- la contribution au développement et à la qualité de la formation des ITPE et à la diffusion des savoirs et des expériences individuelles et collectives ;
- l'animation et le développement d'un réseau professionnel et amical pour les ITPE (clubs régionaux, en particulier);
- la promotion du rayonnement et l'essai-mage des ITPE hors MEEDDM ;
- l'amélioration de l'insertion professionnelle des ingénieurs civils à la sortie de l'Ecole ;
- la mise à disposition de nouveaux services notamment l'aide dans la recherche d'emploi.

Ce travail de promotion et de rayonnement de l'Ecole est assuré par son président Patrice Coindet, responsable du service transports déplacement à la mairie de Grenoble, son directeur Marc Rennesson et Laure Pasquier, qui a remplacé Nadia Jacquot aux fonctions de directrice adjointe, ainsi que par les membres permanents de l'équipe de l'association.

Il convient de souligner l'action de l'AITPE pour l'ouverture de l'Ecole à la fonction publique territoriale, notamment sa participation au groupe de réflexion sur le partenariat MEEDDM-CNFPT.

Je les remercie tous de leur investissement quotidien pour l'Ecole, creuset du groupe des ingénieurs des TPE.

Nadia Jacquot, directrice adjointe, a souhaité s'investir encore plus dans l'avenir de l'Ecole en apportant sa contribution au rayonnement national et international de l'ENTPE en prenant la fonction d'adjointe au directeur des relations extérieures et internationales de l'Ecole. Merci à Nadia pour son investissement sans faille pour l'Ecole. Elle a été remplacée au 1^{er} septembre 2009 par Laure Pasquier qui a accompli son début de carrière professionnelle dans le RST. Nous accueillons

avec grande satisfaction ce choix fait par le président et le directeur de l'ENTPE car il permettra de renforcer les liens entre le réseau scientifique et technique, particulièrement son pôle Rhône Alpes, et l'ENTPE.

En 2010, c'est le poste de directeur que le président aura probablement à pourvoir. Je salue d'ores et déjà l'excellent travail mené par Marc Rennesson qui a su donner à l'association une nouvelle dynamique et qui a conduit de nombreuses actions en faveur de la cohésion du groupe des ingénieurs des TPE et de promotion de l'Ecole.

Je vous invite à surfer sur son site qui traduit cette nouvelle dynamique (<http://www.aitpe.fr>).

L'association n'est pas seulement celle de l'espace de rencontre et de cohésion des ingénieurs civils mais aussi celui de tout le groupe des ingénieurs des TPE. Toute grande Ecole doit avoir une association dynamique et porteuse de la promotion et de l'avenir de l'Ecole.

L'année 2010 sera également celle du renouvellement de 6 membres du conseil d'administration, nous devons soutenir à nouveau l'association lors de cette échéance.

Il convient de la soutenir et de consolider son action par les adhésions et par la participation aux diverses manifestations thématiques qu'elle organise.

Ainsi, les adhérents du SNITPECT bénéficient d'un ticket modérateur pour l'adhésion à l'association des ITPE.

J'en appelle à votre soutien et à votre solidarité. Adhérer à l'AITPE, c'est soutenir son action, c'est soutenir l'Ecole, c'est soutenir le groupe.

Le SNITPECT au sein de Force Ouvrière

De la confédération FO

C'est au sein de Force Ouvrière que nous avons choisi de mener nos revendications qui dépassent le cadre de nos actions de syndicat national.

Ainsi, lors de notre congrès des 18 et 19 décembre 2008, je m'engageais devant Jean-Claude Mailly à être présent et à soutenir la grève du 26 janvier 2009 qui portait notam-

ment sur la défense des salariés dans la crise financière et du système économique qui nous affectent tous et pour la sauvegarde du service public républicain.

Notre action et notre adhésion à la confédération Force Ouvrière est historique. Nous avons fait le choix, en son temps, du syndicat de l'indépendance et de la libre expression de nos revendications.

Je tiens à souligner ici que Force Ouvrière a la conduite permanente de la défense des emplois et des salariés sans compromission avec le patronat et le gouvernement.

Force Ouvrière est constante dans ses positions et a toujours refusé de signer des accords qui n'allaient pas dans le sens de la protection sociale ou de l'avenir des salariés et des fonctionnaires.

Les sujets qui nous touchent plus particulièrement tels que la RGPP, l'avenir des retraites, les conditions de travail, la formation, la réforme du statut général de la fonction publique, l'hygiène et la sécurité, le temps de travail, l'évolution des salaires font l'objet d'analyses pertinentes qui positionnent Force Ouvrière dans les rangs des premières organisations syndicales au sein des entreprises et des fonctions publiques.

Nous pouvons compter sur le soutien de Force Ouvrière et Force Ouvrière peut compter sur mon engagement et celui de notre syndicat.

Un grand merci à son secrétaire général Jean-Claude Mailly et à nos camarades René Valladon et Pascal Pavageau (tout récemment élu aux fonctions de secrétaire confédéral) pour leur soutien et leur action.

Je vous invite à retrouver les revendications et les positions de la confédération Force Ouvrière dans ses différentes publications (la nouvelle tribune, notamment) et sur son site Internet (<http://www.force-ouvriere.fr>).

Des fédérations et des autres syndicats nationaux FO

Notre capacité d'analyse, nos adhésions nous ont fait une place importante au sein des instances de Force ouvrière.

C'est au sein de la fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS-FO) que nous agissons

pour défendre le service public républicain et les autres dossiers qui relèvent du champ de compétences de notre fédération d'affiliation, en particulier la Mer, de l'Aviation Civile, de la Météo, et les services.

Ainsi, le SNITPECT-FO participe activement aux bureaux fédéraux qui ont lieu chaque deuxième jeudi du mois après la tenue de la commission nationale confédérale (commission exécutive de Force Ouvrière). C'est au sein du bureau fédéral que se décident les positions de la FEETS et se décident les modalités d'action au regard du contexte social du moment.

La FEETS-FO a eu un rôle majeur dans le relais, au sein du MEEDDM, des grèves du 29 janvier 2009 et du 19 mars 2009, mobilisations interprofessionnelles, pour la défense des salariés, des emplois et du service public dans le contexte de la crise financière et économique qui touchent toutes les strates de la population. Ces journées de grève qualifiées, de saute mouton par certains, n'ont pas fait reculer le gouvernement sur les décisions prises ou qu'il entendait prendre au regard du contexte social, mais lui ont montré que le malaise social était présent dans l'ensemble de la population. La situation financière des ménages est telle qu'une journée se ressent immédiatement sur leur budget. Il faut noter cependant que les militants se sont déplacés et le SNITPECT-FO y était.

La FEETS-FO est présente sur l'ensemble des dossiers du MEEDDM et sort renforcée des élections au CTPM du 26 juin 2008 pour lequel elle détient 5 sièges et a confirmé sa première place au sein du ministère lors des élections des représentants des personnels des 26 CAP de l'année 2009.

Le SNITPECT est également actif au sein du cartel national FO, sous la responsabilité de camarade Pascal Pavageau, au côté du SNPTATECT, du SNPTULTEM, du SNICA, du SNOF et du SNCTT.

En interne à la FEETS, le Cartel est une instance de dialogue entre les syndicats nationaux de l'ex-Equipement, de confrontation des points de vue et de construction de positions communes, en dehors des revendications catégorielles.

En externe, le Cartel permet de défendre collectivement, donc plus efficacement, les positions partagées. C'est au sein du Cartel-FO que le SNITPECT-FO est présent dans les commissions locales et notamment les comités techniques paritaires locaux.

Le cartel est très actif au sein des groupes d'échanges, réunions de concertation sur le fond des dossiers et préalables aux CTPM, avec des analyses pertinentes, construites avec les syndicats nationaux, et qui ne parle que d'une seule voix lors du CTPM. Cette coordination est très importante car elle montre que les revendications portées par la FEETS-FO sont construites de concert avec les syndicats nationaux et positionne la crédibilité de Force Ouvrière, permettant ainsi de faire bouger les lignes sur les décisions prises par le secrétaire général du MEEDDM.

Le cartel a particulièrement bien fonctionné cette année, au rythme d'une réunion mensuelle, notre camarade Pascal Pavageau redoublant d'énergie pour dynamiser cette structure et faire émerger des positions communes sur l'ensemble des dossiers d'actualité.

Après la FEETS-FO et le cartel, c'est notre place au sein de la FGF-FO que je souligne ici. Conscient que pour certains de nos camarades les préoccupations collectives des fonctionnaires sont un peu éloignées, je vous affirme qu'ils sont considérables. Le secrétaire général du SNITPECT siège au bureau fédéral de la FGF-FO.

Je voudrais ici saluer la mémoire de Gérard Noguès, notre camarade ingénieur des TPE, secrétaire général de la FGF-FO disparu brutalement le 23 décembre 2008. Gérard était un grand défenseur du service public républicain et du statut général de la fonction publique. Il connaissait parfaitement ses dossiers et savait les porter au bon niveau. C'est avec lui, que nous avons rencontré la commission Lebris en charge, par le ministre de la fonction publique, de la réflexion sur l'appareil de formation de l'Etat. C'est devant cette commission dans laquelle siégeait Mme Déforges, inspectrice générale, rapporteuse du rapport sur la réforme des concours de l'Etat, que j'ai pu défendre la particularité des écoles d'ingénieurs dont l'ENTPE.

Gérard nous a quittés en cette veille de Noël 2008 dans son pays de Pau où nous nous sommes retrouvés pour ses obsèques. Moment difficile pour sa famille, pour ses proches, et également difficile pour nous ses amis de FO réunis autour de Jean-Claude Mailly, de René Valladon, d'Anne Baltazar secrétaire générale adjointe de la FGF notamment. Ce moment de recueillement et la reconnaissance de sa capacité de dialogue, de la pertinence de son combat ont été salués par le directeur général de la fonction publique et le directeur de cabinet du ministre de la fonction publique.

C'est Anne Baltazar, secrétaire générale adjointe de la FGF, qui a été élue par le bureau fédéral de la FGF pour succéder à Gérard Noguès jusqu'au congrès du mois de Novembre 2009. Anne a repris le flambeau avec beaucoup de maîtrise et nous la soutenons au quotidien dans les actions que la FGF mène pour la défense du service public, de l'emploi public, de la revalorisation des salaires et du point d'indice et de son combat contre la RGPP.

La FGF-FO est un lieu de débats, de construction de revendications et de positions avec l'ensemble des représentants des syndicats d'autres secteurs de la fonction publique et adhérents à Force Ouvrière.

Notre organisation participe également aux travaux de FO-Cadres, précédemment Union des Cadres et Ingénieurs (UCI-FO), sous la responsabilité d'Eric Peres. L'UCI travaille activement au développement de la syndicalisation des cadres dans le privé et engage également des réflexions et des analyses sur le temps de travail des cadres et sur l'évolution des métiers des ingénieurs tant dans la sphère privée que publique.

Notre participation et notre action au sein de FO-cadres ont été assurées par Sabrina Klein Wodzynski et Yves Cholin, membres du Conseil National de l'UCI et par Renaud Balaguer membre du bureau exécutif de l'UCI, également membre de la CTI.

FO-cadres a tenu son congrès en octobre 2009. Ainsi, le secrétaire général du SNITPECT-FO siègera au conseil national, avec deux autres membres. Pour la période à venir, il s'agit de Marc Rennesson et Renaud Balaguer. Nous sommes également présents

au sein du bureau exécutif de FO-Cadres avec la participation de Sabrina.

C'est FO-Cadres qui nous permet d'être présent au sein de la commission des titres de l'ingénieur (CTI) qui habilite les écoles et les établissements d'enseignement à délivrer un diplôme d'ingénieurs. C'est notre camarade Renaud Balaguer qui siège au sein de la CTI, ce qui permet d'élargir notre réseau de connaissances et d'ouvrir nos réflexions sur le champ des formations d'ingénieurs. Nous envisageons en 2010 d'organiser avec FO-Cadres, l'AITPE et le SNITPECT-FO un colloque sur la place et les métiers de l'ingénieur en France et en Europe ?

Je les remercie particulièrement tous les trois de cet engagement au sein de cette instance syndicale.

Nous siégeons également au sein de la commission exécutive de la Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions (FPSDR) dirigée par sa secrétaire générale Michèle Simonin. Notre adhésion à la FPSDR permet d'avoir des contacts avec les camarades ingénieurs en poste dans les collectivités territoriales et de pouvoir candidater sur la liste des représentants FO pour l'élection des représentants FO dans les instances paritaires des collectivités. Compte-tenu de l'intégration de la FSDSR, décidée lors de son congrès de juin 2009, dans la fédération des personnels des services publics et des services de santé (FSPS-FO), notre action au sein de cette fédération est à rediscuter avec son secrétaire général Didier Rosez.

La fédération des personnels des services publics et des services de santé (FSPS-FO) syndicalise un grand nombre des personnels de la fonction publique territoriale mais ne comporte pas de syndicat catégoriel. Lors de l'assemblée constitutive, du 1^{er} octobre 2009, de l'Union des syndicats des personnels des départements et des régions, dans le cadre de la réorganisation interne des structures de Force Ouvrière, les membres ont fait évoluer les statuts à notre demande. Cette modification a été exprimée pour permettre aux syndicats nationaux représentant des corps d'agents de l'Etat susceptibles d'être en poste dans les régions et les départements d'être membres de droits de l'Union. Ceci doit

permettre de maintenir les liens entre les camarades d'un même syndicat qu'ils soient en poste à l'Etat ou en collectivités.

En 2010, comme nous y sommes engagés lors de l'élection des représentants des personnels à la CAP du corps des ingénieurs des TPE, nous devons porter une partie de notre action à la construction d'une plateforme revendicative pour nos camarades en poste dans les collectivités territoriales.

C'est avec Didier Rosez, secrétaire général de la FSPS, qui nous a par ailleurs aidé dans la signature de la convention entre le MEEDDM et le CNFPT permettant l'ouverture de l'ENTPE à la fonction publique territoriale, que nous devons construire notre action au sein des deux autres fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Je tiens au nom du SNITPECT-FO à tous vous remercier pour cet engagement militant et cette confiance que vous accordez à FO pour son indépendance d'idée et de structure et pour la défense individuelle et collective du corps des ITPE.

Notre activité syndicale a également porté sur le travail en commun avec les syndicats nationaux des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement et des ingénieurs de l'industrie et des mines. Nous avons régulièrement participé aux CAP de chacun de nos trois corps.

Nous avons poursuivi notre travail de réflexions sur des règles communes de gestion au sein du MEEDDM. Ainsi, nous avons programmé de rencontrer conjointement, sur une plateforme revendicative commune, la DRH du MEEDDM, la SRH du MAAP et la chef de la DGIS pour le MINEIE. Cette plateforme est la suivante :

- :conserver dans la nouvelle organisation du MEEDDM et de ses services déconcentrés des lieux d'exercice de nos métiers d'ingénieur en préservant la spécificité de la formation initiale de chaque corps ;
- tendre pour les mobilités, vers une généralisation de trois CAP pour le MAAP et maintien de ces trois cycles au MEEDDM dans un objectif de fluidité de la mobilité dans l'intérêt des ingénieurs et du service, et également de construction de parcours professionnels diversifiés. Le calendrier de ces CAP doit être établi conjointement avec

les trois ministères afin de permettre une mise en cohérence des souhaits des ingénieurs et du choix des chefs de service ;

- mise en place d'une réunion de concertation interministérielle sur les modalités de gestion des ingénieurs, en particulier sur les affectations en DREAL et DDT(M) ;
- harmonisation des régimes indemnitaires sur le dispositif le plus favorable ;
- pour l'ARTT laisser le choix aux ingénieurs de la modalité la mieux adaptée, parmi celles mises en place dans les différents départements ministériels, à leurs aspirations professionnelles et leurs contraintes personnelles.

De plus, comme l'avait demandé la commission exécutive à l'issue du congrès 2008, nous nous sommes réunis régulièrement en BN restreint des deux syndicats nationaux (SNITPECT-SNIAE) pour étudier la pertinence d'un rapprochement syndical et également la construction et le portage de revendications communes au sein des DDEA et DDT(M) demain et des DREAL.

Ce travail a donné lieu à des flashes communs SNIAE-SNITPECT permettant à chaque groupe de mieux se connaître et s'identifier et également de fédérer au sein de ces services l'ensemble des ingénieurs.

Je remercie très chaleureusement Jean-Luc Larrère, secrétaire général du SNIAE et Nicolas Incarnato, secrétaire général du SNIIM, ainsi que les camarades de leur bureau national respectif, pour la qualité de nos échanges et la solidarité dans laquelle nos trois syndicats se sont inscrits.

II. Réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat (RÉATE)

La révision générale des politiques publiques : cinq circulaires pour redéfinir le paysage de l'administration sur le territoire

C'est avec cinq circulaires du secrétariat général du gouvernement, donc du Premier ministre, que l'organisation territoriale de l'administration de l'Etat a été complètement transformée.

La circulaire du 7 juillet 2008, issue des conclusions des comités de modernisation des politiques publiques du 4 avril et du 10 juin 2008, a été le premier acte qui dépeint l'organisation régionale et départementale de l'Etat. La décision a donc été prise de réduire le nombre de directions régionales à une par département ministériel et de simplifier l'organisation départementale de l'Etat à la préfecture et à deux ou trois directions départementales selon les enjeux locaux.

L'échelon départemental organisé autour d'une direction départementale des territoires (et de la Mer, depuis la circulaire du 15 juin 2009, pour vingt et une d'entre elles), d'une direction départementale de la protection de la population (DDPP), d'une direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) éventuellement.

L'échelon régional est donc structuré autour de cinq directions régionales (DREAL, DRAAF, DIRECCTE, DRJSCS, DRAC) et de l'agence régionale de la Santé (ARS).

La circulaire du 31 décembre 2008 vient préciser les conditions de mise en œuvre des nouvelles structures de l'Etat aux niveaux régional et départemental ainsi que le niveau de gestion des ressources humaines. Elle confirme le renforcement du rôle du secrétariat général aux affaires régionales notamment dans la gestion des ressources humaines par la création de plate-formes régionales.

La déclinaison ministérielle s'arrête à l'échelon régional ; le niveau départemental devenant interministériel. Le préfet de région a la responsabilité de maintenir les liens fonction-

nels entre les directions régionales et les directions départementales interministérielles.

Les directions régionales ont, pour l'instant, la gestion des ressources humaines de leur ministère.

Elle affirme le caractère interministériel des directions départementales.

Cette circulaire a tenté de remettre un peu d'ordre dans le partage du gâteau de l'Etat car certains préfets, emportés par l'élan du renforcement de leurs pouvoirs locaux, s'empressaient déjà de créer trois directions départementales sans justification et de réorganiser l'ensemble des missions comme bon leur semblait.

Elle crée les unités territoriales des directions régionales qui sont pour la DREAL-l'ex-groupe de subdivision des DRIRE, pour la DIRECCTE-une partie de l'ex-DDTEFP, pour la DRAC-l'ex SDAP.

Comme cette circulaire laisse, aux préfets, toute souplesse d'organisation de certaines missions, nous sommes intervenus avec la FEETS-FO à plusieurs reprises auprès du cabinet du MEEDDM et du secrétariat général pour maintenir la cohérence des actions dans les domaines de la sécurité routière, des risques et de la gestion de crise, et du logement en particulier. La mission interministérielle pour la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat (MIRATE) a joué son rôle sur l'examen des organigrammes des DDT, des DDPP et des DDCS notamment, sous notre insistance auprès du cabinet du MEEDDM, en demandant que le socle des DDT soit bien la DDEA et le maintien de la cohérence des missions. Malgré cela, deux régions ont une organisation différente des missions au niveau départemental conduisant au morcellement de la sécurité routière et de l'éducation routière entre la préfecture et la DDT et la séparation de la gestion de crise et de la prévention des risques.

Cette réorganisation territoriale de l'Etat, imposée aux personnels, qui aurait pu apporter une plus value dans l'action de l'Etat, si elle avait été menée sous l'angle de l'amélioration et de la cohérence des politiques publiques, peut se résumer à la suppression des effectifs et à l'abandon par l'Etat de son action opérationnelle au niveau départemental.

C'est aussi la démonstration du renforcement de la décision politique au plus au niveau de l'Etat et de l'affaiblissement du pouvoir de décision des ministres. Ce constat visible dans l'action de l'Etat au quotidien a été confirmé lors de nos audiences au cabinet du MEEDDM.

La circulaire du 27 février 2009 sur la gestion des ressources humaines dans les DDI

La circulaire du 27 février 2009 va indéniablement modifier les modes de gestion des personnels dans les directions départementales interministérielles. Elle concerne le volet ressources humaines de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat.

Elle insiste sur le volet concertation avec les personnels et les organisations syndicales avec le vœu affiché que la réforme ne peut se faire qu'avec les agents et leurs compétences mais cela reste un affichage. Le calendrier de la mise en œuvre de cette réorganisation se situant dans un espace temporel restreint n'aura pas permis une véritable concertation d'autant plus renforcée localement par la surdité de certains préfets et de certains chefs de services emportés par l'accomplissement de leur mission plutôt que par l'écoute et la prise en compte des revendications de leurs agents et de leur bien être au travail.

La circulaire précise que le processus d'affectation dans les DDI relève de la responsabilité du préfet de département. Nous avons dû agir à plusieurs reprises en CTPM afin que les agents du MEEDDM retrouvent un poste au sein de la DDT, qu'ils puissent bénéficier de mesures d'accompagnement en cas de mobilité forcée et que leur gestion soit assurée par le MEEDDM. Nous avons réclamé et obtenu que pour les corps à gestion nationale, dont celui des ingénieurs des TPE, la CAP compétente soit tenue informée des repositionnements en sus du simple recours sur un refus de pré-positionnement.

Elle prévoit par ailleurs l'élaboration d'une charte de gestion des ressources humaines pour les DDI. Celle-ci a été soumise au conseil supérieur de la fonction publique le 9 juillet 2009 pour une publication à l'automne. Elle a fait l'objet d'une analyse que nous avons diffusée à toutes les sections et mise en ligne

sur le site. Un nouveau point d'étape a été fait lors du CSFPE du 5 octobre 2009 pour sa publication au mois de novembre.

C'est bien le niveau régional, seul lien fonctionnel avec les ministères qui est responsable de la gestion des agents. Elle renforce le rôle du responsable de BOP.

Elle confirme la mise en place au niveau régional d'un directeur de plate-forme de gestion des ressources humaines. Le MEEDDM, toujours sous la pression de ses organisations syndicales et particulièrement de Force Ouvrière, a sauvé ses CIFP-RH que son administration a transformés dans plusieurs circulaires concernant le pré-positionnement des agents, et sans la moindre concertation, en centres de valorisation des ressources humaines (CVRH). Ces nouvelles structures de gestion et de formation des agents du MEEDDM n'ont fait l'objet d'aucun texte juridique par crainte d'absorption des ETP dans les plate-formes régionales des SGAR. La charte de gestion des ressources humaines a été soumise à l'avis du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 9 juillet 2009, nous l'avons commentée sur le site internet et relayée aux délégués régionaux, secrétaires départementaux et d'unités fonctionnelles ainsi qu'aux trésoriers de section.

Je ne reprends pas ici son analyse, je vous y renvoie, elle prévoit que les comités techniques paritaires des directions départementales fondatrices des DDI soient consultés simultanément sur un projet de règlement intérieur alors qu'il aurait été plus pertinent d'attendre la mise en place des DDI au 1^{er} janvier 2010 et les élections aux comités techniques correspondants pour y soumettre un règlement intérieur. De même, nous avons revendiqué lors de plusieurs groupes d'échanges que la situation individuelle des agents soit régulièrement suivie dans le processus de repositionnement et que les CAP en soient informées afin que chacun retrouve un emploi en fonction de ses aspirations personnelles et professionnelles. Nous avons également revendiqué la publication du décret des DDT et la mise en place d'un cadrage général sur l'ARTT afin de préserver sur l'ensemble des territoires l'équité de droit pour les agents. La FGF-FO a porté ces reven-

dications au niveau du CSFPE sans avoir été entendue car la commande gouvernementale est d'aller vite avec un simulacre de concertation pour limiter les freins à l'avancement des réformes et pouvoir se consacrer aux réformes ultérieures notamment celle des collectivités territoriales. Ces revendications seront à porter de nouveau au sein du CTPM du MEEDDM afin d'obtenir de nouvelles garanties pour les agents.

Concernant les rémunérations, plus particulièrement l'harmonisation des régimes indemnitaires celui-ci est évoqué dans le projet de charte de gestion. Pour les corps administratifs, c'est avec la PFR que l'Etat envisage cette harmonisation, qui n'est qu'un leurre car le processus de cotation et de modulation de la prime permet de préjuger des nouvelles dérives de baisse des rémunérations.

La circulaire du 11 juin 2009 sur les services d'information et de communication des DDI

Elle prévoit la création d'un service départemental interministériel des SIC placé sous l'autorité du préfet de département.

Les directions régionales dépendent en matière de SIC de leur ministère de tutelle.

Avec ce service sous l'autorité du préfet de département, c'est la maîtrise de l'information et de la communication au niveau départemental qui leur est confiée.

La circulaire du 15 juin 2009 sur les services des affaires maritimes

Dans les cartons depuis 2006, jamais concertée, l'Etat a poursuivi ses réformes effrénées en faisant la réforme des services des affaires maritimes.

C'est la presse qui a eu la primeur de l'annonce de l'organisation du Grenelle de la Mer, et surtout – et c'est bien le comble – de la réorganisation des services du ministère ! Le 27 février 2009, le dossier de presse présentait en détail les objectifs de cette réforme, l'organisation et les missions des quatre nouvelles directions interrégionales et des directions départementales, alors qu'aucune concertation ou même aucune information n'avait été organisée, auprès des services concernés ou auprès des organisations syndicales. La première et unique réunion de

concertation avec les syndicats s'est tenue bien plus tard, le 1^{er} avril.

Cette réforme menée sans concertation va conduire au déplacement d'agents d'une région à une autre avec la fermeture de certaines directions régionales des affaires maritimes puisque leur nombre passe de 10 à 4 directions de façade maritime et la création de 21 directions départementales du territoire et de la mer dans les départements littoraux.

Au prétexte d'une amélioration du service public maritime lancée en plein Grenelle de la Mer, nouvelle opération de communication, cette réforme qui aurait pu lier les politiques de gestion du littoral et de la mer au sein des DREAL dans le cadre d'une approche de développement durable isole dans les directions interrégionales de la mer (DIRM) la mission de délégation de façade jusqu' alors de la compétence des DIREN et qui a pour rôle de coordonner les politiques d'aménagement du territoire dans les départements littoraux.

Au niveau départemental, il est prévu que les actuelles directions départementales (interdépartementales) des affaires maritimes se transforment en délégations de la mer et du littoral (DML) placées sous l'autorité fonctionnelle du DDT pour constituer les directions départementales du territoire et de la mer.

Il aura fallu attendre le 30 juillet 2009 pour avoir une nouvelle réunion de concertation sur la mise en oeuvre de cette réforme des affaires maritimes dont le calendrier est complètement insensé et intenable. C'est ce que nous avons fortement dénoncé ainsi que l'incohérence de cette réforme. Les préfigurateurs n'étaient pas connus que le calendrier du micro organigramme était fixé au 15 septembre avec une concertation avec les organisations syndicales en août et un prépositionnement des agents en octobre 2009. C'est encore les agents qui vont subir les conséquences de cette nouvelle réforme guidée par la RGPP et animée sous le prisme de la communication. Il n'y avait aucune urgence à mener cette réorganisation en 2009 pour la rendre effective en 2010 sauf à vouloir pour le ministre du MEEDDM, fanfaronner avec un nouveau Grenelle, et laisser le champ libre pour la réforme des collectivités territoriales ensuite.

Cette réforme n'est pas un exemple dans la lisibilité des compétences de l'Etat puisque chaque DIRM sera sous l'autorité du préfet de région de leur siège, et sous l'autorité fonctionnelle des autres préfets de région, du préfet maritime et du préfet de zone.

Pris dans cette tempête de réformes, nous sommes déjà intervenus avec la FEETS-FO pour que les agents concernés puissent bénéficier des mesures d'accompagnement déjà mises en place pour la réorganisation territoriale de l'administration de l'Etat et que ceux qui n'ont pas la possibilité de faire une mobilité forcée puissent retrouver un emploi dans un autre service de leur département.

La circulaire du 27 juillet 2009 sur l'organisation de l'administration territoriale de l'Etat en Ile de France

Une circulaire de plus, diffusée sans aucune information préalable et encore moins une concertation, sur la très particulière région Ile de France et son très particulier préfet de région, patron de l'association des préfets, qui ne voulait pas d'une DREAL dans la grande région parisienne et qui avec son pouvoir de très haut fonctionnaire enfonce une nouvelle réforme.

C'est ainsi que les organisations syndicales ont découvert en plein été la « fusion » de la préfecture de Paris avec la préfecture de région ainsi que la réorganisation territoriale des autres services de l'Etat en Ile de France.

La création de 3 directions régionales et interdépartementales à disposition du MEEDDM pour le Grand Paris à savoir une direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement (DRIHL-IF), une direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement (DRIEA-IF-fusion de la DREIF et de la DIRIF) et une direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie (DRIEE-IF- Fusion de la DIREN et DRIE).

Là où l'Etat veut plus de synergie dans son action régionale et une vision globale de ses politiques publiques d'aménagement en rassemblant les missions de ses différentes directions au sein des DREAL, pour lesquelles comme nous l'avons écrit il manque cependant les politiques portées par le ministère de

l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche, la réorganisation des services territoriaux en Ile de France maintient la segmentation des politiques d'aménagement avec l'Habitat et le Logement dans une direction régionale et interdépartementale, l'équipement des infrastructures des transports dans une autre direction régionale et interdépartementale et les politiques de l'environnement et de l'énergie dans une troisième direction.

Après avoir expliqué à l'ensemble des citoyens la nécessité d'avoir une vision intégrée des politiques publiques au service du développement durable justifiant ainsi la réorganisation territoriale de l'administration de l'Etat, le tout sur toile de fond des Grenelle de l'environnement et de la mer, la réorganisation territoriale de l'Etat en Ile de France ne trouve aucune justification et n'a aucune cohérence d'ensemble.

Quelle est la justification de la fusion de la DRE et de la DIR si ce n'est celle qui va donner l'opportunité au MEEDDM d'être bon élève et de supprimer des effectifs sur les fonctions supports et certaines missions techniques. Si la justification est ailleurs, à savoir la mise en cohérence des politiques d'infrastructures et de déplacement en Ile de France, alors il faut envisager la même réorganisation pour les dix autres DIR !

Au niveau départemental, les personnels ont découvert que les DDE des départements de la « petite couronne » étaient transformées en unités territoriales de la DRIEA-IF sans avoir aucune information sur les missions de ces UT et sur les lieux d'exercice de leurs métiers.

Pour les départements de la « grande couronne », l'organisation départementale suit celle des autres départements du territoire métropolitain.

Menée sans concertation avec précipitation et sans réflexion, cette réforme n'est pas un exemple de lisibilité et de cohérence de l'action de l'Etat pour l'Ile de France.

Un Etat réorganisé par affichage et absence de réflexion de fond et de tout débat public

Aucun débat parlementaire, aucune consultation des citoyens, des associations, des professionnels sur la pertinence et les besoins en matière de service public. Ce que l'Etat a prôné dans le cadre des Grenelles de l'environnement et de la mer, il ne l'a pas appliqué à la réforme de ses propres structures.

Les seules informations portées à la connaissance de tous, c'est le tableau de bord de suivi des indicateurs de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Le dernier en date est celui du mois de mai 2009 qui donne ministère par ministère la couleur du voyant pour chaque action. La plupart des indicateurs du MEEDDM sont au vert, bonne élève, au détriment du dialogue social avec ses agents et de la suppression de plus de 1700 ETP en 2010.

Guidée uniquement par la suppression d'effectifs tant par la réduction des services, que par la mutualisation à outrance des services supports et par les délocalisations de services, la révision générale des politiques publiques de l'Etat va s'achever dans ses grandes lignes en 2010 sans qu'un véritable débat de fond sur la pertinence et la cohérence des politiques publiques ministère par ministère et plus globalement dans leur ensemble n'est eu lieu durant cette période de près de deux ans et demi initiée en juin 2007.

C'est avec le même objectif de réduction des effectifs que l'Etat entend mener la réforme des collectivités territoriales en modifiant les compétences des conseils généraux et des conseils régionaux, en réduisant ses aides aux communes au profit des structures intercommunales ce qui entraînera de facto, en parallèle des départs massifs à la retraite, à la réduction des effectifs et donc des embauches dans la fonction publique territoriale et déjà constatée dans la fonction publique hospitalière.

L'Etat aura fait le choix de cesser son intervention opérationnelle sur les territoires en supprimant l'ingénierie publique qui a fortement contribué à l'aménagement et à la solidarité des territoires et aura entraîné avec

cette réforme un déséquilibre économique entre les territoires avec la suppression de trésoreries, de tribunaux, de gendarmeries, de subdivisions de l'ex-Equipement, de régiments.

L'Etat régent sa nouvelle organisation à toutes les échelles du territoire sans ce préoccuper de la dimension sociale pour ses agents ni de l'impact de cette réforme sur les citoyens. Cette force déraisonnée de réformes, les délocalisations des services et des personnels relèvent du diktat que l'on peut retrouver dans l'action d'un certain Consul de France.

La RGPP des services de l'Etat n'aura créé aucun émoi chez les citoyens, non consultés, d'autant que l'argument avancé de moins de service public pour réduire le budget de l'Etat et donc de réduire l'imposition citoyenne peut paraître aux yeux de certains séduisant en première approche. Ce que ne dit pas la réforme, c'est que ces services rendus et supprimés de l'action publique vont renaître par besoin et nécessité sous la forme de prestations de service privées plus coûteuses et dans certains cas de moindre qualité.

Sans entrer dans le débat économique, le citoyen va devoir payer plus, sans gagner plus et dans une situation économique mondiale très difficile aura vu disparaître le service public sans baisse de sa charge d'imposition.

Plan de relance mais sans emploi !

Engagée dès le début de crise financière et économique mondiale, qui a notamment entraînée la dégradation de la situation économique de l'emploi et financière du budget des ménages, la RGPP a été maintenue, en particulier le cap du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Alors que le rôle et l'action du service public en général aura été important dans la traversée de cette crise tant par le soutien à l'investissement que par les emplois qu'il comprend, l'Etat a fait le choix de mettre en place un plan de relance de l'économie nationale dans certains domaines tout en maintenant la suppression de plus de 30 000 emplois publics en 2009.

L'arrêt de la RGPP et de la suppression des effectifs dans la fonction publique faisaient

l'objet des revendications des grèves et des journées d'action de l'année 2009.

L'Etat aura donc fait le choix du plan de relance dans les domaines du bâtiment et des infrastructures sans maintenir ses équipes d'ingénierie en place et sans se donner les moyens de les reconstituer. Au moment où ces lignes sont écrites, aucun véritable bilan du plan de relance n'est fait, d'autant que la relance aurait pu avoir un réel impact si le choix des projets avaient été faits en fonction de l'avancement des études plutôt qu'en fonction de leur opportunité à satisfaire certains interlocuteurs locaux !

De plus, la totalité des moyens pour mettre en action ce plan de relance n'y étaient pas car si certains services avaient les enveloppes d'investissement nécessaires, tous n'avaient pas les moyens humains et matériels pour y répondre.

Il suffit de prendre l'exemple de certains services d'ingénierie routière des DIR qui ont dû faire appel à certains SMO de DRE ou externaliser leurs études ! A ceci s'ajoute, la difficulté d'assurer le contrôle et le suivi de certains chantiers d'infrastructures quand les crédits sont absents entraînant la suspension des lignes téléphoniques, des contrats de fourniture de carburant et l'arrêt des chantiers car les entreprises ne sont pas payées dans les vingt-cinq jours.

Il s'agit bien d'une politique de l'affichage, de la communication mais pas de l'action !

Concernant le bâtiment, comment rendre crédible l'action de l'Etat sur les diagnostics de performance énergétique alors que les cellules constructions publiques ont été vidées de leurs compétences dans le cadre du plan de suppression de l'ingénierie publique concurrentielle car les agents ont été repositionnés sur d'autres missions ou sont tout simplement partis en collectivités, alors que les formations n'ont pas encore été dispensées !

Le plan de relance aurait eu une plus grande pertinence et efficacité si l'Etat avait relancé, à tout le moins maintenu, les moyens qui auraient dû l'accompagner.

Le projet de loi mobilité : en sommeil pendant un an et votée en urgence le 23 juillet 2009

Malgré la crise financière et sociale subie, l'Etat a choisi de maintenir le cap de ses réformes. Ainsi pour mieux mettre en œuvre ses restructurations de services et ses délocalisations, mais scandée par le ministre du budget et de la fonction publique comme un outil pour améliorer les parcours professionnels des agents des fonctions publiques, le projet de loi mobilité d'avril 2008 est devenu une réalité le 23 juillet 2009.

Le projet de loi, dont nous avons fait l'analyse dans la tribune du mois de juillet 2008, permet aux ministères de déplacer leurs agents d'un service à un autre, d'une région à une autre et d'un ministère à un autre dans le cadre des restructurations et des délocalisations avec des outils tels que la prime de restructuration, l'indemnité de perte d'emploi pour le conjoint, l'indemnité temporaire de mobilité.

Mais cette loi permet surtout à l'Etat de se débarrasser de ses agents avec la position de réorientation professionnelle si certains n'acceptent pas un nouvel emploi après trois propositions à l'issue d'une période de formation professionnelle d'une durée maximum de deux ans.

Compte tenu des conditions de travail qui se dégradent sans cesse, des délocalisations de service telles celles de l'ENIM à la Rochelle, du SETRA et du LREP à Sourdon qui rendent parfois la mobilité de l'agent impossible, l'Etat a une politique incitative au départ de la fonction publique avec la prime au départ volontaire.

Pire encore, pour ceux qui n'ont pas le choix d'une mobilité dans un autre service, qui subissent donc la délocalisation, le MEEDDM, toujours bon élève, a restreint les droits et les montants des indemnités pour ses agents. Non seulement les agents subissent un plan social de délocalisation mais aussi une certaine forme de mépris !

Bien que la mobilité des agents de la fonction publique ne représente que 5% de ses effectifs, dont font partie les ingénieurs des TPE, cette loi, hormis la position normale d'activité

généralisée pour tout agent en poste dans un ministère autre que son ministère d'origine, n'a aucune utilité pour favoriser et dynamiser les parcours professionnels-le corps des ingénieurs des TPE en a fait la démonstration depuis longtemps-, car le statut général de la fonction publique avec ses différentes positions pour un agent (PNA, mise à disposition, détachement, disponibilité, hors cadre) permet déjà la construction de parcours professionnel en interministériel et en inter fonctions publiques.

Par contre, cette loi n'améliore pas et ne règle pas les problèmes d'homologie de grades et de fonctions entre les divers corps et cadres d'emploi des fonctions publiques.

Avec l'association des ingénieurs territoriaux de France, nous avons suggéré une proposition d'amendement qui permettrait de régler une bonne fois pour toute l'homologie entre la FPE et la FPT mais celui-ci n'a pas été retenu dans la loi votée.

Une loi lourde de conséquences pour les agents de la fonction publique, premier outil de destruction du statut général de la fonction publique avec la mise en avant du recrutement par le contrat et celui de l'intérim.

La FGF-FO est intervenue sur ce sujet au conseil supérieur de la fonction publique et nous l'avons dénoncé devant l'assemblée nationale lors de la manifestation du 10 juillet 2009.

L'Etat entend copier certains pays européens en organisant le service public sous forme d'agences en charge de missions publiques et en ayant recours au recrutement par le contrat pour la durée des missions et donc à l'employabilité immédiate abandonnant ainsi toute GPECC, les compétences de ses services et sa neutralité dans l'action !

Seul un rapport de force constant des syndicats nationaux et des fédérations, toute coloration syndicale confondue, pourra stopper cette destruction du statut général de la fonction publique. Celui-ci devra naître en fin 2009, début 2010, car la réforme des collectivités territoriales et la proposition de loi sur la modification du statut de la fonction publique territoriale rendant le contrat comme dispositif de recrutement de base en sont déjà des indicateurs.

RGPP acte II

En sport, quel qu'il soit, on a la possibilité de reprendre son souffle avant d'enclencher l'effort suivant, ou la prochaine côte, sans avoir pour objectif d'atteindre forcément un record mais au moins un accomplissement de soi-même.

Avec la révision générale des politiques publiques, le ressenti est celui d'une accumulation de réformes plus effrénées et plus irréflechies les unes que les autres comme s'il y avait un record du nombre de réformes à atteindre.

Le premier tsunami n'est pas passé que la seconde vague arrive, aussi intense voire plus forte, car non seulement les ministères et les administrations vont reprendre une salve mais elle va impacter les collectivités territoriales et le service public dans toute sa globalité.

Pour l'Etat, l'exercice prend une autre forme puisque chaque ministre va devoir proposer une série de mesures, pour soit-disant améliorer son service public sectoriel mais surtout diminuer encore ses effectifs, pour la réunion du comité de suivi de la RGPP du mois d'octobre 2009. Pour cette nouvelle vague impactant les ministères, il n'est pas prévu de nouveaux audits extérieurs. Chaque ministre devra faire des propositions et sera donc responsable de la réalisation de celles-ci, c'est l'examen pour préparer les prochaines échéances électorales, basé sur la performance. Dans cet exercice, il ne faut pas compter sur la considération du ministre du MEEDDM que nous n'avons pas vu en 2,5 ans d'existence du ministère. La main a été donnée au plus haut corps de fonctionnaires, comme l'a fait en son temps le Premier consul de France, cela n'est donc pas signe de bonnes augures.

Dès que nous avons eu connaissance de cette deuxième vague à la fin de l'été 2009, la FEETS-FO a saisi le ministre du MEEDDM, par un courrier du 31 août 2009, pour intervenir en amont et tenter de faire bouger les limites de l'autodestruction de nos administrations centrales qui veulent survivre en tuant les services déconcentrés ou spécialisés, pensant qu'elles peuvent se suffire à elles-mêmes. Je ne citerai que les exemples du SETRA, du LREP, de l'ENIM et du pôle statistiques du CGDD. Seraient-elles prêtes à sacri-

fier leur instance d'audit et d'évaluation pour combler le désert industriel et militaire de Bitche, je n'ose y penser.

Les objectifs vont être fixés par une circulaire du premier ministre, à paraître courant septembre, dont les axes principaux sont d'approfondir les mesures en cours au delà de 2011, de supprimer des ETP au-delà des objectifs déjà fixés, rationaliser et mutualiser encore plus, améliorer la performance opérationnelle, faire des réformes dans chaque domaine sectoriel de son ministère, identifier les missions qui peuvent être externalisées. Toute la fonction publique d'Etat sera impactée : administrations, services déconcentrés, établissements publics, organismes, etc.

De nouveau, les DIR, les SN, les CETE, les STC, les établissements publics, les agences vont redevenir des proies potentielles. Il nous appartiendra d'organiser la pression, la mobilisation et l'action pour faire cesser ce carnage du service public républicain tant pour la sauvegarde des services que pour les personnels qui se sont toujours investis dans leurs missions que pour la solidarité nationale et l'accès des citoyens à un service de qualité, uniforme et garant des territoires. Dans une période de crise financière et économique, la diminution du service public c'est l'augmentation de la précarité sociale. Prôner le développement durable c'est une chose, prendre en compte tous ses piliers doit guider l'action de l'Etat.

L'acte II concernera aussi les collectivités territoriales régentées par le ministère de l'Intérieur, la direction générale des collectivités locales, et surtout les très hauts fonctionnaires animés d'une basse œuvre.

C'est là qu'entrent en jeu les propositions du comité Balladur dans son rapport du 5 mars 2009 et traitant de la réforme des collectivités locales. Sans attendre leur mise en œuvre, certaines collectivités ont déjà prévu de faire un exercice 2010 sans augmentation d'effectifs mais en externalisant des missions, l'exploitation de la route par exemple, pour redéployer des personnels sur les politiques prioritaires comme le social.

On pense déjà à nos camarades qui oeuvrent dans les parcs qui doivent être transférés au 1^{er} janvier 2010 mais pour lesquels la loi n'a

pas été encore votée mais la circulaire déjà parue. Dans un contexte de vache maigre et de réduction des aides de l'Etat, les collectivités vont y regarder à deux fois avant de prendre un peu, ou beaucoup des parcs, et il n'est pas certain que ceux qui vont rester sur le bord du chemin trouvent la voie des DIR qui réfléchissent déjà à l'externalisation de l'exploitation de la route. Pour ceux-là, l'administration appliquera la loi mobilité et son dispositif de réorientation professionnelle.

Sans entrer dans l'analyse du rapport, les principales propositions consistent à modifier l'organisation administrative de l'Etat composée des régions, des départements, des communes, et des groupements de communes (métropole, pays, syndicat, etc.) avec comme premier argument la simplification du plat de lasagne des compétences territoriales. Tout le monde y allant sur la réforme de la clause de compétences générales c'est à dire, de manière simplifiée, que chaque collectivité délibère sur les sujets qui l'intéresse sur son territoire.

Clarifier les compétences pour en faciliter l'exercice pourrait paraître aller dans le bon sens, c'était l'idée avancée pour la RGPP de l'Etat, mais il ne faut pas oublier que ce rapport fait suite à un précédent rapport du même comité portant sur la modernisation et le rééquilibrage des institutions de la V^e République.

Si le rapport fait un rappel historique de la création des différents échelons territoriaux et de leurs compétences en pointant du doigt la formation du millefeuilles, il attaque tout de même ses propositions par la nécessité de réformer l'organisation administrative pour réduire les dépenses des collectivités locales, le volume des aides de l'Etat et les rationaliser.

C'est ensuite que vient la réflexion sur les compétences entre les différents échelons territoriaux. Supprimer les communes est impensable car c'est un héritage révolutionnaire, supprimer les départements pour reprendre en mains les régions et administrer la France comme d'autres pays européens semblerait être la solution miracle !

Le rapport termine *en beauté* en évoquant le morcellement et le trop grand nombre des

structures d'administration territoriale de l'Etat.

La loi Marcellin de 1971 a bien tenté une fusion des 36 000 communes mais elle a échoué, la loi Chevènement de 1999 qui a renforcé l'intercommunalité aurait semble-t-il complexifié les choses et la révision constitutionnelle de 2003 est restée vaine.

Tout le monde aura compris que cette nécessité de réformer est guidée par la logique comptable et politique.

Cette réforme va donc constituer l'acte II de la RGPP puisqu'il faut réformer le système de l'impôt local très étroitement lié avec les compétences et la structuration administrative de la France pour décharger l'Etat de ses compensations financières et réduire le déficit public.

Compte tenu des transferts de compétences de l'Etat aux collectivités territoriales, car c'est bien lui qui en a été l'initiateur, celles-ci s'étant dotées des services et des moyens pour les assumer. Cette seconde vague de la révision générale des compétences des collectivités territoriales (RGCCCT) va donc impacter les effectifs dans les services régionaux, départementaux et communaux.

Les collectivités sont prises au piège et nos camarades qui y sont partis également car après y avoir été transférés, ils vont devoir en sortir car les collectivités ne pourront pas augmenter l'impôt pour continuer à les rémunérer. C'est ainsi que déjà, dans certaines collectivités, la rémunération des nouveaux détachements est inférieure à celles des agents de la collectivité, que les coefficients individuels des primes baissent, pendant que celles-ci évoluent, pour gommer toute augmentation et que certains contrats ne sont pas renouvelés voire pas menés à leur terme.

Le danger est bien une réduction du service public local et un développement de l'emploi public précaire.

C'est donc nos camarades des collectivités territoriales qu'il faudra accompagner et défendre ainsi que la sauvegarde de ce service public au cours de l'année 2010.

III. Après le MEDAD, puis le MEEDDAT voici le MEEDDM

Une stratégie ministérielle décousue

Ministère en perpétuel mouvement et en réorganisation permanente depuis plusieurs années, le MEEDDM cherche à se reconstruire. Pour cela il faut une direction, c'est à dire une stratégie globale qui donne le sens de l'action. On aurait pu croire avec la stratégie ministérielle présentée par le ministre du MEEDDM le 10 juin 2008 que la voie d'un nouvel avenir avait été trouvée, mais cette stratégie peine à être déclinée dans les services.

La RGPP, en particulier la réforme de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, est un frein à la mise en œuvre de ce grand ministère de l'aménagement et du développement durable dont l'action présente est guidée par la définition des organigrammes des DREAL et des DDT, les délocalisations de services, la suppression de l'ingénierie publique concurrentielle, la réforme de l'ingénierie aéroportuaire, la réforme des services des affaires maritimes, la réforme des services du réseau scientifique et technique, la création des pôles supports intégrés, la création des centres de prestations compatibles mutualisées.

Pendant que ces réformes qui bouleversent les agents, malmenés car ils subissent faute d'une véritable concertation et d'une quelconque lisibilité des objectifs à atteindre en dehors de celui de supprimer des effectifs, le ministre du MEEDDM caracole avec une collection de Grenelles !

Pendant ce temps, les services cherchent à établir leur document de stratégie régionale qui doit être la déclinaison au niveau local de la stratégie ministérielle mais quelles sont les priorités ministérielles, quelles sont les missions à remplir, quelles actions menées dans les domaines d'activité du ministère ?

La voie de la modernisation ne semble pas trouvée pour les responsables ministériels qui propulsent leur idée de manière désordonnée aux services avec une pluie de circulaires, notamment la circulaire du 10 avril 2008

commune MAP-MEEDDAT sur l'évolution de l'ingénierie concurrentielle, la circulaire du 16 avril 2008 sur les priorités d'intervention de l'ingénierie, la circulaire du 22 juillet 2008 sur l'évolution des activités d'ingénierie, la circulaire du 19 septembre 2008 sur le dialogue de gestion, la circulaire du 23 mars 2009 sur l'élaboration du document de stratégie régionale des services, la feuille de route des services déconcentrés du 5 mars 2009 dans le domaine de l'eau et de biodiversité, la stratégie nationale de développement durable, la circulaire du 23 mars 2009 sur la territorialisation de la mise en œuvre du Grenelle, le projet de circulaire ATESAT, le rapport du CGEDD sur les missions d'ingénierie du MEEDDAT, les réflexions sur les missions sensibles, la circulaire commune MAP-MEEDDAT du 23 février 2009 sur les plans de redéploiement de l'ingénierie, etc.

Cette accumulation traduit une absence totale de vision globale, et conduit à des mesures inefficaces et incohérentes, révélatrices de l'absence d'une vraie stratégie ministérielle.

Cette absence de visibilité au plus haut niveau ministériel et de l'Etat est confirmé avec la disparition de l'aménagement du territoire des champs d'activité du ministère. Alors que la ligne directrice semblait être celle de l'aménagement et du développement durable, ligne qui a fondé la création de ce grand ministère par la réunion des services en charge des politiques sociales, environnementales et économiques, le ministère n'est plus en charge de l'aménagement du territoire.

Certes, la conséquence de cette décision n'est que le retrait de la délégation interministérielle de l'aménagement et de la compétitivité des territoires (DIACT, ex-DATAR) dont le rôle est réduit à la distribution de subventions pour le dynamisme économique des territoires. C'est un signe fort que l'aménagement du territoire appartient au Premier ministre et non au ministre d'Etat qui a sous sa coupe la responsabilité des politiques de l'aménagement et de l'équipement. Il suffit de surfer sur le site de la DIACT (www.diact.gouv.fr) pour avoir une définition de l'aménagement du territoire et de constater que celui-ci couvre les politiques spatiales, environnementales, sociales et économiques.

Les réformes structurelles devant s'achever au Printemps 2010, le MEEDDM doit retrouver un sens à l'action et redonner une perspective et de la lisibilité à ses agents dans leur action quotidienne. Cette démarche indispensable car le traitement social des réformes a été volontairement négligé est nécessaire pour reconstruire un avenir professionnel et une motivation à exercer dans ce ministère et ses nouvelles structures territoriales.

C'est avec une actualisation et un partage de la stratégie ministérielle, avec un plan de formation permettant d'accomplir les nouvelles missions, avec des améliorations statutaires et indiciaires, avec la reconstruction de parcours professionnels diversifiés que les agents retrouveront un sens à l'action !

Le rapport qui vous sera présenté au congrès sur la praxéologie du développement durable, ou comment passer du concept à l'action met en exergue la difficulté de traduction de ce concept transversal à toutes les politiques portées par le MEEDDM. Les nombreux rapports qui ont été votés lors des précédents congrès, notamment en 2002 « environnement et développement durable : un champ transversal majeur pour le service public » et en 2008 « ingénieurs de l'aménagement demain » démontrent que les ingénieurs des TPE sont sensibilisés depuis longtemps à ce concept qui vise à avoir une vision intégrée de l'ensemble des politiques publiques ministérielles dans un objectif d'aménagement durable. L'accélérateur mis à l'occasion de la prise de conscience des enjeux sociaux, économiques et environnementaux lors du Grenelle de l'environnement aurait du conduire à une analyse fine des politiques publiques sectorielles du ministère et à une définition des actions à mener pour les inscrire dans cet objectif d'aménagement durable. Il est malheureusement constaté que sous l'étendard du développement durable, l'administration a saisi l'opportunité d'engager de nouvelles politiques publiques sans en mesurer l'impact futur sur l'Homme et son environnement, mais a surtout engagé une politique drastique de réduction des effectifs, de réorganisation des services alors que ce nouveau déficit, tout à fait justifié tant socialement qu'économiquement, nécessite des

moyens et un plan de formation d'ampleur à la hauteur des enjeux et donc un service public au plus proche des territoires et organisé en conséquence.

Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)

Le conseil de modernisation des politiques publiques du 12 décembre 2007 a décidé de la création d'un échelon régional renforcé pour chaque ministère et d'abandonner le lien fonctionnel de chaque ministère avec l'échelon déconcentré départemental.

Les directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement ont donc été créées par le décret du 28 février 2009, soit plus d'un an après le CMPP et neuf mois après la circulaire du 15 mai 2008 définissant leur préfiguration.

Neuf premières DREAL ont donc vu le jour au cours de cette année 2009 avec un calendrier effréné quant au dessin de leur organigramme et à la définition de leurs missions.

Dès l'engagement de cette réforme, nous sommes intervenus avec la FEETS-FO dans les groupes d'échanges de préparation des CTPM et en CTPM pour en dénoncer les conditions de mise en œuvre et l'absence de réflexion globale sur leurs missions.

Cette nouvelle organisation n'est pas celle que nous avons exprimée dans le rapport « pour la refondation des services techniques déconcentrés » adopté lors du congrès 2007 bien qu'elle ait intégré partiellement la composante développement durable des DRIRE, en intégrant les groupes de subdivisions des DRIRE dans la DREAL et en maintenant la composante Logement sans le social.

Malgré nos multiples interventions sur ce sujet, c'est une réforme à l'emporte pièce qui va être mise en œuvre, d'autant que la réforme des services en charge de la politique maritime est venue soustraire la mission de mise en cohérence des politiques publiques d'aménagement du littoral aux DIREN et que les problématiques d'économie agricole et de l'aménagement de l'espace rural relèvent des DRAAF. Non pas que nous réclamions une nouvelle fusion à l'échelle régionale mais nous avons toujours prôné que l'Etat mène une

réflexion sur l'ensemble de ses politiques publiques d'aménagement pour en avoir une vision intégrée avant d'envisager toute réorganisation.

Le constat est à nouveau fait que ces réorganisations sont plutôt guidées par la réduction des effectifs que par l'objectif de la définition et de la mise en œuvre des politiques publiques sur les territoires.

C'est donc à marche forcée que les neuf premières DREAL et les treize suivantes seront mises en œuvre. L'exercice aura créé d'énormes tensions dans les DRIRE, DIREN et DRE concernées par la première vague car il a été contraint par les instructions ministérielles d'une organisation en six services alors que cette contrainte n'existe pas pour les directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt (DRAAF) ou les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Organisation très restreinte qui rend difficile l'élaboration des organigrammes où les personnels rencontrent d'extrêmes difficultés à se repositionner sur des postes à égalité de compétences et de responsabilités. Nous sommes intervenus avec la FEETS-FO sur les conditions de repositionnement des agents ce qui a permis l'élaboration de la circulaire du 23 octobre 2008 et sur la mise en place de mesures d'accompagnement de ces réorganisations qui ne sont pas à la hauteur de nos revendications. Pour les ingénieurs des TPE, dès que nous en avons eu la connaissance, je suis intervenu auprès de la DRH pour que chaque cas individuel soit traité et pour que les ingénieurs des TPE retrouvent une place à la hauteur de leurs compétences, du niveau de fonction et de responsabilité précédents.

L'exercice a été extrêmement difficile et je n'ai pas la certitude de la satisfaction de chacun. La DRH s'est engagée devant les élus à la CAP à être attentive à tous les cas individuels particuliers et nous avons obtenu que l'ensemble des pré-positionnements fasse l'objet d'un débat en CAP tout au long du processus de réorganisation. L'exercice ne doit pas s'arrêter à la fin des repositionnements mais devra se poursuivre dans les années à venir afin que chaque ingénieur des TPE qui aurait pu prendre un poste par dépit

ou un poste qui ne correspond pas à ses aspirations professionnelles puisse faire valoir ses compétences, son choix d'un nouveau parcours professionnel et son niveau de responsabilité pour obtenir une nouvelle mobilité.

Le niveau régional a pris indéniablement une nouvelle place dans la mise en œuvre au niveau territorial des politiques publiques du ministère et va offrir un nouvel espace d'évolution pour la construction des parcours professionnels des ingénieurs des TPE.

Les directions départementales du territoire et de la MER (DDTM)

Egalement lourd volet de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, la création des directions départementales interministérielles a fait l'objet de nombreux échanges et d'une importante pression des organisations syndicales, en particulier de la FEETS-FO auprès du cabinet du MEEDDM.

Les circulaires du 7 juillet 2008, du 28 juillet 2008 ainsi que celle du 31 décembre 2008, sensée recadrée l'exercice de préfiguration de ces services déconcentrés, laissent toute latitude aux préfets de départements quant à l'organisation de ces nouveaux services.

Le long exercice qui a consisté à définir les macro-organigrammes a mobilisé toute l'énergie syndicale tant locale que nationale face aux envolées dévastatrices de certains responsables départementaux. Nous avons pointé à plusieurs reprises la séparation des missions de sécurité routière et d'éducation routière, le traitement incompréhensible de la prévention des risques et de la gestion de crise ainsi que des missions relevant de la compétence Logement.

Alors que la circulaire du 7 juillet 2008 prévoyait deux directions départementales (de la protection de la population et du territoire) et éventuellement une direction de la cohésion sociale, il aura fallu la circulaire du 31 décembre 2008 pour remettre de l'ordre avec l'apparition d'un plancher de 400 000 habitants pour créer trois directions.

Nous avons démontré l'incohérence de cette réforme avec 45 départements à deux directions et 42 à trois directions déconnectés des enjeux de l'Etat à l'échelle territoriale.

Après une première situation établie par l'administration, celle-ci a fait le constat en réunion du 11 juin 2009 au cabinet du MEEDDM qu'elle n'avait pas la main sur la structuration des organigrammes et reconnaissait que les actions locales et nos interventions nationales avaient eu un impact mais qu'« on ne pouvait gagner toutes les batailles ». Nous avons jugé ses propos scandaleux au regard de l'impact social pour les agents et également la perte d'autorité du ministre sur l'organisation des directions départementales du territoire constituées du socle des DDEA.

Nous sommes toujours demandeurs du décret créant les DDI, comme il a été annoncé, et du décret particulier de celui des directions départementales du territoire que nous a promis le cabinet du MEEDDM. Ces lignes sont écrites mais les deux décrets ne sont toujours pas parus en supposant que les projets existent.

La modularité de l'organisation territoriale des nouveaux services déconcentrés est telle que la réforme des affaires maritimes s'y est glissée par circulaire du 15 juin 2009. Une telle réorganisation à coups de circulaires laisse toute possibilité ultérieure à l'Etat de réduire encore plus ses services à l'échelle départementale à brève échéance. Souvenez-vous d'un certain tract « nous sommes le 31 décembre 2012 » !

En décembre 2008, le cabinet du MEEDDM avait promis une concertation mensuelle aux organisations syndicales sur cette réforme de l'organisation de l'administration territoriale de l'Etat, il n'y a eu qu'une seconde réunion le 12 juin 2009 dont je vous ai rendu compte.

Bien que les circulaires mentionnent les mots concertation et dialogue avec les organisations syndicales, la cadence des calendriers et l'enchaînement des réformes n'aurait laissé aucune place à une véritable concertation mais plutôt à des réunions lors desquelles l'administration accepte de débattre des circulaires déjà signées et qui n'ont pas été adressées aux organisations syndicales mais que celles-ci ont obtenues par leur réseau d'information. C'est donc plutôt du mépris vis à vis des personnels et des organisations syndicales dont à fait preuve l'administration. Mépris d'autant

renforcé par des discours rassurants alors que les décisions sont toutes autres.

Il ne faut cependant pas baisser les bras car notre rôle est de maintenir la pression sur l'administration au niveau national et local afin que les personnels traversent cette tempête en obtenant des mesures d'accompagnement à la hauteur des réformes et retrouvent un emploi et un métier qui correspondent au mieux à leurs aspirations personnelles et professionnelles. Notre rôle est aussi d'agir pour faire bouger les limites et je crois très sincèrement qu'avec la FEETS-FO nous sommes arrivés à faire que les DDEA soient le socle des DDT dans la majeure partie des départements et que l'aspect social des réformes soit traité au mieux.

Notre revendication porte également sur le maintien du lien fonctionnel entre la DDT et la DREAL qui est le relais ministériel pour la stratégie locale et la mise en œuvre des politiques publiques. Nous réclamons un lien fort entre le MEEDDM et la DDT pour une mise en œuvre des politiques publiques ministérielles au plus proche des territoires. Ce lien est aussi nécessaire pour la construction des parcours professionnels et la diversité des postes et des fonctions occupées.

Cette pression à tous les niveaux de l'administration doit être maintenue pour que chacun retrouve un nouvel espace de travail dans les DDT et une lisibilité pour son avenir personnel et professionnel. L'année 2010 sera l'année de la mise en œuvre concrète de ces réformes, le SNITPECT-FO sera présent auprès de chacun comme il l'a été tout au long de la RGPP.

Le RST en manque de stratégie

Alors que les organismes qui composent le réseau scientifique et technique ont été mis en avant dans la RGPP, en particulier par leur contribution à la recherche, à l'innovation et leur soutien à la compétitivité des entreprises françaises, la démarche qui consiste à réorienter une partie de leur activité routière vers des missions grenello-compatibles constitue une réforme en tant que telle.

Secoué par la tempête de la délocalisation du SETRA et du laboratoire de l'Est parisien, le RST et ses agents font les frais d'une mécon-

naissance de leurs activités et de leur valorisation.

Depuis juillet 2008, annonce du projet de délocalisation du SETRA de Bagneux (Val de Marne) à Soudun (Seine et Marne) et décembre 2008, annonce du projet de délocalisation du LREP de Melun à Sourdun, les personnels de ces deux services se sont organisés autour d'un collectif pour lutter contre ces délocalisations sans fondement mais décider brutalement pour préserver d'autres services du ministère et pallier la réforme de la carte militaire.

La conséquence de ces décisions, c'est la perte de fortes compétences techniques dans les domaines des infrastructures, des transports, des routes, de l'aménagement, des ouvrages d'art, du comportement des matériaux, etc. Sur plus de 300 agents du SETRA, seulement une trentaine iront à Sourdun soit par dépit, soit parce que leurs aspirations professionnelles et familiales rendent cette mobilité possible. Je ne reviens pas ici sur cette ineptie alors que l'étude de faisabilité commandée par le cabinet du MEEDDM a démontré les difficultés d'une telle délocalisation en pointant les problèmes techniques (absence de ligne informatique à haut débit), les problèmes de logement (les personnels du SETRA n'ont jamais été encasernés), les problèmes d'emploi des conjoints dans le secteur privé (le départ du régiment de hussards laissant sans emploi déjà plus de 150 personnels civils). Au regard de son aspect social, des coûts de cette délocalisation, de la perte des compétences, des déplacements domicile-travail générés, toutes les recommandations en matière de développement durable de ce ministère sont bafouées !

L'acte II avec la délocalisation du LREP est la suite irréfléchie et insensée des événements car en plus du contexte social, certains agents du SETRA s'étant repositionnés au LREP ainsi que certains agents du laboratoire de l'Ouest parisien également, c'est toute la plateforme des équipements du laboratoire qu'il va falloir reconstruire à Sourdun. Quel intérêt ? Comment se justifie une telle décision au niveau social, environnemental et économique ?

Les actions des deux collectifs avec l'appui de la FEETS-FO et des syndicats nationaux n'au-

ront pas permis de stopper ces projets insensés mais d'obtenir au moins des garanties pour les agents de retrouver un emploi dans un autre service du MEEDDM et des mesures d'accompagnement, somme toute, pas à la hauteur du préjudice subi !

Ces délocalisations ne suffisaient pas à ébranler le RST qui doit, dans le même temps, réussir son plan d'évolution des CETE lancé par la circulaire du 15 juillet 2008 et la polarisation des activités engagées par la circulaire sur la stratégie du RST du 15 février 2007, que le ministère a engagé une réflexion, sans fondement ni analyse préalable, sur la transformation juridique des CETE.

Le point de départ de cette réflexion c'est le rapport de la Cour des Comptes qui préconise une amélioration du pilotage et de la commande du RST, en particulier des CETE, l'arrivée de Chorus qui ne saurait pas gérer le titre 9 (moyens de paiement des CETE par les services). Quel est le lien entre la structure juridique des CETE et leur pilotage ?

Ainsi, nous avons obtenu lors du comité des services scientifiques et techniques (CSST) du 5 février 2009 un moratoire sur le statut juridique des CETE.

La CE réunie initialement en cellule de crise pour traiter le délicat sujet de l'avenir des CETE a pris la décision de mener une réflexion plus approfondie sur les missions des CETE et leur place dans la sphère du MEEDDM et dans le monde de l'innovation et de la recherche. Le rapport qui sera présenté au congrès montre l'importance d'avoir des CETE structurés et forts dans les domaines de l'expertise technique au service de la sphère publique. La question du statut n'est pas la bonne dès lors que le MEEDDM n'a pas conduit sa réflexion sur les missions des CETE, pour quels services, pour quels clients, pour quels enjeux, pour quels objectifs ?

Nous avons réclamé dans le cadre du plan d'évolution des CETE la réalisation d'une étude précise au niveau national sur le périmètre d'intervention, les champs de compétences, les missions et l'ouverture de leur gouvernance aux collectivités territoriales comme préalable à toute nouvelle structure juridique.

Au niveau du pilotage, chaque direction générale ne peut pas être l'interlocutrice des CETE mais la commande globale des directions générales doit être débattue au sein d'une instance de décisions qui associe le secrétariat général en charge de la stratégie et du pilotage des services, la direction de la recherche et de l'innovation, les directions générales et les directions de CETE.

La commande des directions générales doit prendre en compte les besoins locaux tant régionaux que départementaux de la stratégie ministérielle et des actions sectorielles de chaque DG.

Il faut laisser aux CETE la capacité à la fois d'apporter leur appui technique et leur analyse aux DREAL sur des projets nécessitant une expertise ou un savoir particulier, d'être le relais technique, méthodologique, opérationnel des services techniques centraux, d'être acteur des actions de recherche et de développement pilotées par le LCPC, d'élaborer des guides méthodologiques et de procédures, de produire de l'évaluation dans les domaines d'activités du MEEDDM, et d'apporter leurs compétences aux collectivités territoriales suite aux transferts des compétences de l'Etat.

Cette réflexion est un préalable avant toute transformation juridique des CETE et toute séparation des missions informatiques scientifiques et techniques et de gestion, et l'administration doit démontrer la nécessité d'un nouveau statut juridique autrement qu'avec l'implantation de Chorus ou le souhait d'avoir son SCN informatique, son SCN des CETE, ses SCN des services techniques centraux et afficher la fonctionnement et la transformation en pseudo agences de service public !

C'est donc d'une stratégie actualisée dont a besoin le RST pour remplir les missions de recherche, d'innovation et d'appui technique et opérationnel aux services déconcentrés et aux collectivités territoriales.

La réflexion sur l'ouverture de la gouvernance du RST et des CETE en particulier doit être menée précisément car leurs compétences scientifiques et techniques reposent, en partie, sur l'expérimentation et la mise en œuvre in situ. Or l'Etat se débarrasse de ses missions opérationnelles qu'il transfère aux collectivités territoriales. Le maintien de ces

compétences passe donc par une étroite collaboration entre l'Etat et les collectivités pour l'avenir du RST.

C'est cette position que nous avons défendue lors du CSST du 15 septembre 2009. Le comité des services scientifiques a été plus que décevant. Nous vous avons informés de la teneur des échanges de ce CSST dans la lettre du SG N° 255. Les organisations syndicales ont eu droit à une nouvelle opération de communication sur la cartographie du RST et des compétences des CETE. Certes, il fallait faire cet exercice pour d'une part, connaître les différents organismes appartenant au RST du grand MEEDDM et leur périmètre d'intervention et d'autre part, connaître les compétences des CETE pour réaliser un véritable travail de fond. On attendait, deux ans après la note d'orientation sur la stratégie du RST, que la réflexion de fond soit enfin démarrée. Finalement, nous avons du faire le constat que malgré la stratégie ministérielle présentée par le ministre le 18 juin 2008 que l'administration n'avait pas trouvé une voie d'orientation pour le RST et ses services déconcentrés.

Après deux heures et demi de débat, nous avons du avant que la commissaire au développement durable ne conclue ce CSST, reposé la question de la stratégie du RST du MEEDDM, sujet qu'elle a soigneusement contourné pendant toute la séance.

Grâce à notre insistance et persévérance, nous avons obtenu qu'une nouvelle réflexion sur la stratégie du RST, dont font partie les CETE, soit enfin entamée. Cette réflexion a démarré le 30 septembre 2009 par des réunions bilatérales avec chaque organisation syndicale représentative au CTPM et des réunions plénières, dans l'objectif d'aboutir à une nouvelle circulaire sur la stratégie du RST et de ses CETE pour la fin 2009.

Le rapport qui sera débattu au congrès des 10 et 11 décembre 2009 traite spécifiquement de l'avenir des CETE, en particulier de l'orientation de leurs activités pour le RST, les services déconcentrés, les collectivités territoriales et le monde professionnel. Il pose précisément les questions du périmètre d'intervention, des missions, de l'orientation de la recherche, du soutien à l'innovation des entreprises, des activités pour les services déconcentrés, de l'accompagnement et de la gouvernance des

collectivités territoriales pour la mise en œuvre des politiques publiques de développement durable.

Il traite également de la place des CETE au sein du RST, de leur pilotage scientifique et technique qui doit être réaffirmé et organisé et de leurs moyens humains et financiers pour répondre aux objectifs qui leur seront donnés.

La question de leur statut ne manquera d'être abordée dans le cadre de ces réflexions mais elle ne peut pas être un préalable aux questions d'organisation, de pilotage, de gouvernance, de missions et de périmètre d'intervention.

Il nous appartient de défendre fortement leur appartenance au RST pour maintenir leur haut niveau scientifique et technique aux services de toute la sphère publique et privée et faire en sorte qu'ils ne deviennent pas une énième annexe placée sous l'autorité du pouvoir préfectoral au risque de voir diluer leur action sur des champs opérationnels immédiats.

Des délocalisations insensées et irréflechies (SETRA, LRPC Est Parisien, ENIM)

Comme évoqué précédemment, le MEEDDM aura été fortement impacté par les délocalisations en compensation de la réforme de la carte militaire initiée avec la RGPP.

Les premiers services concernés auront été le service des études sur les transports, les routes et leurs aménagements (SETRA) et l'établissement national des invalides de la marine (ENIM), l'un étant expédié à Sourduin et l'autre à la Rochelle.

Depuis l'annonce de ces décisions par le chef de l'Etat, chacun aura pu en mesurer la précipitation au regard de la faisabilité technique et financière et de la disponibilité des locaux !

La caserne de Sourduin, hébergeant actuellement un régiment de hussards, offrant une grande capacité d'accueil ; le précédent DRE d'Ile de France a eu l'*intelligente* idée d'y expédier le laboratoire de l'Est parisien (implanté au Bourget et à Melun).

La commande initiale, issue du secrétariat de la présidence de la République, demandait que chaque ministère expédie 10 % de ses effectifs d'administration centrale sur les sites désertés par le ministère de la Défense.

Pourquoi le SETRA ?, pourquoi l'ENIM ?, pourquoi le LREP ? C'est dans la précipitation que les décisions ont été prises et ce n'est que sous notre pression avec la FEETS-FO qu'une étude de faisabilité a été faite pour le SETRA.

Quel que soit le service délocalisé, il nous appartenait de faire une proposition de substitution, c'est l'impact social sur les agents qui est important et qu'il nous appartenait de défendre.

Ce sont plus de 350 agents qui sont concernés par la délocalisation du SETRA, 250 pour l'ENIM et 50 pour le LREP.

Nous avons dénoncé à plusieurs reprises auprès du Cabinet du ministre et les agents du SETRA auprès d'élus, l'ineptie de cette décision dont la faisabilité technique et opérationnelle est très difficile et coûteuse face aux aménagements que ce transfert nécessite.

L'accueil des agents du SETRA, lors du déplacement du chef de l'Etat le 20 janvier 2009 à Sourduin a été des plus scandaleux. Accueil par plusieurs escadrons de CRS, confiscation de papiers d'identité, de clés de véhicules et blocage dans le bus dans l'attente d'avoir une entrevue avec un conseil social de l'Élysée ! Quel mépris, quelle considération pour des personnels qui venaient chercher le dialogue et exprimer leur incompréhension de cette brutale décision.

Cette décision entraîne la disparition du SETRA avec toutes ses compétences à haute valeur scientifique et technique dans les domaines des routes, des ouvrages d'art, des transports car plus de 300 agents ont affirmé qu'ils n'iraient pas à Sourduin.

Il en est de même pour le LREP avec la particularité des personnels qui ont de fortes compétences techniques et scientifiques dans le domaine des essais routiers et en ouvrages d'art avec des métiers spécifiques de laboratoire, qui ne peuvent pas pour la plupart retrouver un métier équivalent dans un autre service du MEEDDM. Le choix pour eux n'existe pas, ils ne peuvent que suivre la délocalisation.

De même pour l'ENIM pour lequel la délocalisation a été avancée à mars 2010 mais qui ne dispose d'aucun bâtiment pour l'accueil des 250 agents.

La faisabilité de ces délocalisations montre à quel point les décisions ont été prises avec un total mépris des personnels et en l'absence de toute réflexion de fond.

Ces transferts sont d'un coût financier exorbitant tant par les maigres mesures de compensation qui seront servies aux personnels, que par leurs aménagements et encore plus par l'augmentation des déplacements qu'ils génèrent.

Le ministre du MEEDDM qui ne s'est pas donné les moyens de faire infléchir ses décisions a donné instruction à ses services de mettre en place les mesures d'accompagnement.

Celles-ci ont fait l'objet de nombreux débats en groupe d'échanges (groupe de concertation avec les organisations syndicales sur les sujets traités lors des CTPM) notamment sur les conditions d'attribution sur la prime de restructuration de service, sur l'indemnité temporaire de mobilité et sur l'accompagnement par l'administration des agents qui ne souhaitent pas rejoindre le site de Sourduin.

Nous sommes également intervenus sur la proposition du DRH de transiger une quatrième année en sortie de l'ENTPE avec une affectation à Sourduin. De même que de valoriser dans un parcours professionnel le poste ou les postes tenus par les agents à Sourduin ! Le DRH qui pourtant a été directeur adjoint de l'ENTPE connaît parfaitement le niveau d'encadrement que nécessite la réalisation d'une quatrième année. Comment s'engager dans un tel processus alors que les compétences et les experts susceptibles de conseiller et de guider l'étudiant dans son travail de recherche auront quitter le SETRA ?

Face à la désertion du SETRA, l'administration a mis des contraintes fortes à la mobilité tant vers un autre service qu'en détachement. Ainsi, à chaque CAP nous devons agir sur chaque dossier individuel pour éviter les différés trop long allant au delà du souhait de l'agent et de ses aspirations personnelles et professionnelles et maintenir les possibilités de départ en détachement.

C'est à l'écoute de tous les ingénieurs des TPE du SETRA, du LREP et de l'ENIM que nous serons là en 2010 comme en 2009 pour les aider dans leur démarche de recherche de

poste ou de transferts vers leur nouveau lieu d'emploi.

La question qui reste posée est celle de l'avenir du SETRA, de quel SETRA, de son animation scientifique et technique. Le projet de service est en cours d'élaboration.

Les DIR, un silence qui cache une lente transformation

Les DIR n'ont pas fait l'objet d'une actualité particulière en cette année 2009 qui aura été essentiellement consacrée à la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat.

La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) et le directeur des infrastructures et des transports ne sont pas un exemple en matière de concertation et d'échanges.

L'actualité des DIR aura portée sur le cadrage national de l'organisation du travail en particulier de l'exploitation du réseau routier d'excellence.

Ce cadrage a les plus grandes difficultés à sortir tellement l'administration relève de tact dans son dialogue avec les organisations syndicales.

A plusieurs reprises, la FEETS-FO a demandé une réelle concertation sur cet important dossier eu égard aux enjeux de sécurité tant des usagers de la route et que des personnels.

Ce dossier aurait dû être débattu et cadré au moment de la création des DIR et de leur préfiguration en 2006 mais l'administration s'y était refusée.

Des réunions ont eu lieu en 2008, mais l'administration n'était pas en mesure d'apporter des réponses à la problématique d'organisation de l'exploitation du réseau sauf à faire un nouveau recrutement d'agents dont elle a cruellement besoin.

Ce recrutement pourrait venir du personnel des parcs, qui doivent par ailleurs être transférés dans le cadre de la loi du 13 août 2004 pour toute ou partie aux conseils généraux, mais l'équation entre le besoin en moyen humains et la réduction des effectifs exigée par la RGPP est irrésolvable !

L'administration recule sans cesse les débats sur ce sujet car elle ne peut faire que le constat d'un manque de moyens humains

pour assurer le niveau de service sur le réseau routier national.

Sous la pression syndicale, une première réunion a eu lieu le 20 mai 2009 pour débattre d'un projet de cadrage national que l'administration se refusait d'amender !

Pressée d'en sortir avec ce dossier épineux, l'administration a renvoyé aux organisations syndicales un nouveau projet pour avis par courriel avant le 30 juillet 2009.

Ce cadrage doit permettre de définir les conditions d'exercice des agents pour l'exploitation du réseau routier d'excellence en respectant les garanties minimales de l'organisation du temps de travail pour la santé et la sécurité des agents et également la sécurité des usagers de la route.

Il faut à nouveau faire le constat que l'Etat, même pour les 10 000 kms de routes qu'il a conservés, ne met pas les moyens d'avoir l'organisation adéquate pour leur entretien et leur exploitation.

Les propos sont identiques pour les projets d'investissement dans les DIR. Alors que les services d'ingénierie routière regorgent de projets encore plus avec le plan de relance, la DIT maintient son plan de restructuration et de réduction des SIR et de leurs effectifs.

Le mouvement ainsi engagé et le peu de considération des activités du domaine de la route dans le MEEDDM conduit à la perte des compétences et aux départs de camarades ingénieurs des TPE qui ne se retrouvent plus dans l'action du ministère et qui s'interrogent fortement sur la valorisation d'un ou plusieurs postes dans le domaine routier dans leur carrière professionnelle.

L'absence de moyens, l'absence d'ambition pour le réseau routier national d'excellence qui participe indéniablement à l'aménagement et au développement durables des territoires démontrent que l'Etat veut se désengager de ce domaine d'activité.

Pourtant, les routes font partie du patrimoine et structurent le territoire national. Le MEEDDM n'aura pas réussi sa mutation dans ce domaine qui subit un rejet militant depuis le Grenelle de l'environnement.

Or, il paraît inconcevable de parler de multi-modalités des transports, de transports durables, de réduction de gaz à effet de serre dans

la construction et l'utilisation de la route sans une politique ambitieuse et en la reconnaissant comme une composante de l'aménagement durable.

L'Etat ne peut pas tout abandonner par voie de concession aux risques de perdre ses compétences dans le domaine tant dans la recherche de nouvelles technologies que d'innovation routière. Il convient de rappeler que l'excellence des entreprises françaises dans le domaine et leur capacité à exporter leur technicité et leurs compétences résultent pour partie du soutien de l'Etat et donc du MEEDDM avec son réseau scientifique et technique et ses services routiers. Les grandes entreprises routières reconnaissent cette légitimité au RST du MEEDDM, en particulier au SETRA, aux CETE avec leurs laboratoires, qui disposent des compétences et d'une capacité d'expertise et de recherche dans ce domaine notamment que les agents et les camarades ingénieurs des TPEE ont su exporter, valoriser et faire reconnaître à l'international.

Malgré notre demande de concertation sur l'avenir du réseau routier et de la stratégie du MEEDDM dans ce domaine, ce sujet n'aura fait l'objet d'aucun échange en 2009.

Ce silence fait craindre une transformation sous jacente des DIR en agences, une externalisation des missions d'études et une lente séparation des routes du reste des champs d'activité du MEEDDM.

Dans un objectif d'aménagement durable et de grenellisation de la route, c'est en rapprochant les politiques routières des autres politiques publiques ministérielles que la route redeviendra une composante de l'aménagement de l'espace. Ainsi la réintégration des routes dans la DREAL, à l'instar de l'île de France, en créant des directions régionales des infrastructures, de l'environnement, de l'aménagement et du logement permettrait indéniablement d'avoir cette vision globale des politiques d'aménagement.

Les services de navigation

Parmi les onze mesures RGPP retenues pour le MEEDDM pour ses missions de stratégie et de régulation figure celle concernant la rationalisation de l'organisation de Voies navigables de France (VNF). Cette mesure du 4 avril 2008 figure au vert dans le tableau de bord du 13 mai 2009 de suivi de l'état d'avancement de la RGPP.

Pour autant aucune concertation n'a eu lieu sur le contenu de cette mesure ni sur sa mise en œuvre. Le seul débat obtenu au cours de cette année 2009 a porté sur le contrat d'objectif de VNF avec « CAP 2009 ».

Lors du CTPM du 15 juillet 2009, le débat a porté sur l'accueil et l'encadrement de personnes détenues en aménagement de peine par les agents de l'Etat dans les services chargés de la navigation et des voies navigables. VNF a signé un accord avec le Ministère de la justice alors que celui-ci n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable et que les agents du MEEDDM vont être responsables de missions particulières d'encadrement notamment pour lesquelles ils ne sont pas formés.

Un tel encadrement nécessite des moyens, un minimum de formation, de la disponibilité et, de surcroît, revêt plusieurs responsabilités : « la discrétion » comme l'indique le protocole mais surtout celle de l'encadrement à des métiers à risque réalisés par des personnes non formées, non qualifiées.

Un tel protocole ne peut engager ni les services, ni les agents du ministère. Pourtant, VNF s'estime seul décisionnaire pour les services et agents du MEEDDM.

Ce protocole intervient après plusieurs années de suppressions drastiques des effectifs des personnels des services de la navigation. Le palliatif est l'emploi de personnes en fin de peine, ce qui montre bien un manque de personnel pour exercer les missions d'entretien et d'exploitation des voies navigables, et de plus les agents doivent accepter la responsabilité de leur encadrement.

Nous avons demandé le retrait de ce protocole.

Ce protocole est d'autant plus choquant, non pas à l'égard de la réinsertion des détenus, mais au regard des besoins en personnel pour

assurer l'entretien de la voie d'eau alors que la suppression de 186 ETP est prévue sur la période 2009/2011 dans le cadre de la réduction des effectifs exigés par la RGPP.

Concernant l'absence de stratégie globale pour la voie d'eau, nous avons dénoncé lors du CTPM du 28 mai 2009 la séparation des missions régaliennes (contrôle et police) de la voie d'eau des autres missions assurées par les services en charge de la navigation au MEEDDM dans un objectif d'externalisation à terme et assurer leur transformation juridique en statut d'établissement.

Le danger vient maintenant de l'acte II de la RGPP dans lequel, les orientations préconisées dans le rapport des équipes RGPP qui a été finalisé en septembre 2009.

Ce rapport préconise la modernisation du réseau des voies navigables ce qui va dans le sens du développement de la multimodalité des transports sauf qu'il met en regard la suppression d'environ 450 ETP à terme pour récupérer de la capacité d'investissement et qu'il préconise le transfert des agents du MEEDDM affectés à la voie d'eau à l'établissement public VNF.

Sous couvert d'amélioration de la gestion et du renforcement de l'autonomie de VNF, qui reste un établissement public industriel et commercial, cette orientation donne la priorité à la logique mercantile de la voie d'eau en s'affranchissant de la cohérence et de l'intégration des politiques publiques d'aménagement durable des territoires.

Découper les missions du service public de l'aménagement et de développement durables des territoires en SCN et en EP, c'est de fait, rompre délibérément avec la notion intégratrice du développement durable en privilégiant la rentabilité économique des politiques sectorielles, d'autant plus que l'Etat n'aura plus les moyens après avoir transféré ses compétences et ses personnels de reconstituer une capacité d'ingénierie pour assurer son rôle d'aménageur, de régulateur et de contrôleur, garant des équilibres des territoires.

Cette segmentation des missions entraînera de fait pour les agents, comme il a été constaté dans les agences de l'eau, à la diminution de l'emploi public au profit du recrutement

sur contrat, ce qui change la nature de leur positionnement au regard de la notion même de service public. Pour pousser la réflexion encore plus loin, cette segmentation en agences ou en établissements publics conduira à des blocages dans les parcours professionnels car les agents devront rompre leur contrat pour changer de structure d'emploi dans le cadre de la construction de leur parcours professionnel. A chaque étape, ils devront renégocier leur rémunération et leur positionnement au risque de rencontrer une situation moins favorable d'un établissement à un autre et donc de ne pas avoir de garantie de progression de carrière.

Nous réclamons que le dossier de l'avenir de la voie d'eau fasse l'objet d'une concertation en 2010 et soit inscrit dans la stratégie ministérielle tant dans le domaine du transport, de l'inter modalité, de la biodiversité, de l'énergie, etc.

Il faut rappeler que cette stratégie doit être définie par le MEEDDM en collaboration avec l'EPIC VNF dont il assure la tutelle, et non l'inverse.

La réforme de l'ingénierie aéroportuaire

Encore une réforme qui est guidée par la RGPP impactant à la fois le MEEDDM et le ministère de la Défense.

Après la réforme de l'ingénierie aéroportuaire du MEEDDM qui a conduit à la création du service national d'ingénierie aéroportuaire (SNIA) et à la création des DDE-IA et des DDEA-IA, la réforme de la carte militaire a entraîné de nouvelles modifications des structures, en particulier pour les personnels des subdivisions des bases aériennes militaires, devenues des services locaux d'infrastructures du ministère de la Défense (SLI).

Le ministère de la Défense ne conserve que quatorze bases militaires ; il est donc prévu la fermeture de huit bases aériennes militaires (Toulouse, Colmar, Taverny, Reims, Metz, Nice, Cambrai, Brétigny sur Orge).

Dans cette réforme le transfert des compétences de l'entretien et de l'exploitation du patrimoine des bases de l'armée de l'air assurées par les services locaux des infrastructures au ministère de la Défense entraîne le

transfert des agents du MEEDDM vers le ministère de la Défense.

Engagées fin 2008, deux réunions de concertation ont eu lieu au cours de cette année 2009 et ont permis à la demande de la FEETS-FO de s'appuyer sur l'expérimentation de la nouvelle organisation sur quelques bases militaires en cours comme Creil, Avord et St-Avold avant d'enclencher un grand bouleversement.

La FEETS-FO a ainsi obtenu que les agents concernés par cette réforme seraient mis à disposition du ministère de la Défense et restent en gestion au MEEDDM.

Concernant l'évolution de l'ingénierie aéroportuaire spécialisée exercée pour le compte de la DGAC et de la Défense et induite par un recentrage des missions sur la gestion durable du patrimoine, nous avons obtenu que ces compétences techniques soient maintenues au MEEDDM et relèvent de la compétence du SNIA. Ainsi les agents en DDE-IA, DDEA-IA qui assuraient ces missions relèveront désormais de ce service.

Toujours, suite à notre intervention, il a été obtenu que les ETP des DDE-IA et DDEA-IA affectés à ces missions soient préservés dans le contexte de mise en place des DDT jusqu'à ce que la réforme de la carte militaire, et la fermeture de certaines bases prévue pour 2011, soit mise en œuvre.

Ainsi, le SNIA qui, aujourd'hui, dispose de trois implantations territoriales (Paris, Aix en Provence, Bordeaux) va ainsi développer son action territoriale avec la création de 6 pôles en substitution des subdivisions des bases aériennes civiles à savoir (Nantes, Strasbourg, Lyon, Nice, Toulouse et Châteauroux).

Nos diverses interventions assurées par deux de nos camarades, Laurent Janvier et Denis Pons, ont permis le maintien de cette compétence spécifique en ingénierie aéroportuaire et une organisation moins pénalisante que celle envisagée avant la concertation.

La réforme des affaires maritimes

Enfouie dans les cartons depuis plusieurs années, la réforme des services des affaires maritimes est ressortie brutalement par un flash info et par voie de presse avant le

démarrage du Grenelle de la Mer et de ces orientations.

Déshabillée de l'aménagement du territoire, qui ne doit pas être un enjeu de développement durable, la réforme des affaires maritimes et le Grenelle de la Mer sont venus amarrer le M au ministère. Réforme non justifiée, non concertée, incomprise, peu importe aux yeux du ministre et de son cabinet qui sont jugés sur le nombre de voyants verts de la RGPP et de leur capacité à réformer.

Il manque au palmarès de notre ministre, après trois Grenelles (environnement, ondes, mer), un Grenelle de l'air pour gérer la pollution de la flotte aéronautique, un Grenelle du ciel pour gérer la pollution satellitaire !

Méthode surprenante de conduite des réformes puisque c'est la presse qui a eu la primeur de l'annonce de l'organisation du Grenelle de la Mer, et surtout – et c'est bien le comble – de la réorganisation des services du ministère ! Le 27 février 2009, le dossier de presse présentait en détail les objectifs de cette réforme, l'organisation et les missions des 4 nouvelles directions interrégionales et des directions départementales, alors qu'aucune concertation ou même aucune information n'avait été organisée, auprès des services concernés ou auprès des organisations syndicales. La première et unique réunion de concertation avec les syndicats s'est tenue bien plus tard, le 1^{er} avril, et ce n'était pas un poisson...

Le ministre a ainsi appliqué un proverbe « la mer est sans route, la mer est sans explication ». C'est intolérable, insupportable et d'un mépris total que de réorganiser les services et déplacer les agents en ayant pour principe qu'ils sont agents de l'Etat et qu'ils ont des devoirs d'accomplissement de leur missions en s'asseyant sur leurs droits. Un Etat, un ministre et une administration intelligents seraient-ils dans l'incapacité de penser que les personnels qui agissent et qui sont engagés au quotidien pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires ont des aspirations personnelles et professionnelles et également un avis intelligent sur le fonctionnement des services. A ces agents-là, le MEEDDM n'offre même pas une voie d'expression sur la réorganisation des affaires maritimes. La situation est

telle, qu'elle aura conduit à un climat social d'extrême incompréhension et de désarroi.

C'est donc quatre directions interrégionales de la mer (DIRM) qui vont être créées par fusion et suppression des directions régionales des affaires maritimes (DRAM) de niveau 3 et 4 au sens des articles du décret de 1997 qui les a créées. Ce premier échelon de réorganisation aura pour conséquence la mobilité forcée de personnels d'une région à une autre lorsque la DRAM 3 est supprimée et une rupture dans la cohérence des politiques d'aménagement du littoral puisque les quatre nouvelles structures seront également en charge de la mission de délégation de façade assurée jusqu'à présent par les DIREN.

C'est également 190 ETP qui vont être supprimées dans cette nouvelle organisation qui impactera les services phares et balises alors qu'il est nécessaire de renforcer la sécurité de la navigation en mer qui passe inévitablement par l'entretien des équipements de signalisation maritime. Cherchez la cohérence de la réforme !

Au niveau départemental, ce sont vingt et une directions départementales du territoire et de la mer qui vont être créées en substitution des directions départementales des affaires maritimes. Les DDAM deviennent donc des délégations de la mer et du littoral placées sous l'autorité fonctionnelle du DDTM. Le MEEDDM voudrait-il dans cette réforme saisir l'opportunité de se séparer de son corps d'encadrement maritime ou chercherait-il une réelle plus value de service public pour la cohérence des politiques de la mer et du littoral ?

La réponse n'est pas dans la réorganisation car celle-ci est faite de manière précipitée, comme les autres réformes issues de la RGPP, car aucune évaluation des politiques publiques dans ce domaine n'a été faite et surtout n'a pas été mise en regard ou en complémentarité des autres politiques publiques d'aménagement du MEEDDM.

Une nouvelle fois, les personnels vont subir mobilité et réforme, mal engagée, mal préparée qui nécessitera probablement de remettre « l'ouvrage sur le métier » pour le rendre opérationnelle et apte à assurer les missions du service public de la mer.

La régionalisation à outrance avec les centres de prestations comptables mutualisés (CPCM) et les pôles support intégrés (PSI)

Pluie de circulaires, foisonnement de réorganisation, les DREAL et les DDI n'ont pas encore été créées et en phase de définition d'organigrammes, de missions, que la régionalisation est lancée pour la gestion des ressources humaines et les missions de comptabilité.

L'objectif, une nouvelle fois avancé, de ces réorganisations repose sur l'amélioration de l'efficacité des missions dans les domaines de la gestion des ressources humaines et de la mise en place des plateformes Chorus ordonnées par le ministère du budget et de la fonction publique.

Si on pourrait croire aux bonnes attentions des ministères, il faut constater que la mise en place de ces nouvelles structures est la conséquence directe de la réduction des effectifs du MEEDDM pour les PSI (ex centre supports mutualisés) et également celui du ministère de l'agriculture et de l'alimentation pour le traitement des actes de comptabilité. Bien entendu, il s'agit également pour le MINEIE en charge du contrôle de la dépense publique d'améliorer ce contrôle par la concentration du traitement de ces actes au niveau régional.

Cette nouvelle régionalisation des missions va avoir pour conséquence l'éloignement des personnels des DDT de leur service en charge de la gestion et surtout de créer des mobilités forcées pour les personnels chargés d'assurer ces missions au niveau départemental dans les DDT(M).

La circulaire traitant du pré-positionnement de ces personnels, examinée lors du CTPM du 15 juillet 2009 et en groupes d'échanges du mois de juin 2009 bien qu'elle évoque la possibilité de maintenir temporairement des relais locaux, se veut rassurante mais on présage déjà que cette situation temporaire ne sera pas viable et que les agents seront forcés de faire ces mobilités car ils n'auront pas tous la possibilité de trouver un poste dans les DDI dont les effectifs se resserrent de plus en plus.

Ce cumul de réorganisation crée une grande inquiétude sur les nouveaux emplois qui pourraient leur être offerts et un grand désarroi quant à l'effort d'adaptation que cela va leur demander et aux conséquences financières sur leur budget familial.

Ces situations d'inquiétude face au changement, voire au bouleversement que cela occasionne dans leur vie professionnelle et personnelle sont renforcées par un manque de concertation et d'information au niveau local.

A aucun moment dans cette démarche de régionalisation et de rationnement de l'emploi public, un état des lieux, une étude de faisabilité et une étude prospective n'ont été menées pour en démontrer la plus value. Pas plus qu'une étude d'impact n'a été menée sur les conséquences sociales de ces réorganisations.

Notre rôle dans cette réorganisation imposée et subie a été d'obtenir pour les agents des garanties de retrouver un emploi pour ceux qui sont dans l'impossibilité de faire une telle mobilité et des mesures d'accompagnement pour les personnels qui devront se déplacer au niveau régional.

Dans cette exercice, le MEEDDM et le MAAP essaient de sauvegarder le peu d'effectifs qui va subsister à l'issue de la RGPP pour tenter d'assurer le fonctionnement des services.

Enfin, cette nouvelle organisation va à la fois réduire le service offert aux personnels (PSI) et aux prestataires du MEEDDM et du MAAP qui devront s'adresser au niveau régional pour résoudre leur retard des paiements, les impayés, etc.

Toutes les pièces du puzzle RGPP éen mises en place côte à côte montrent bien que l'ensemble des missions sont « remontées » au niveau régional qui devient dès 2010 l'unique échelon de déclinaison des ministères et le centre décisionnel territorial.

Les Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH)

Chimère des ressources humaines, cette nouvelle structure est encore le fruit de la régionalisation des missions du MEEDDM. Sans texte de création, les organisations syndicales ont découvert dans plusieurs circu-

lares que les CIFP et les cellules GUEPARH avaient fusionné en CVRH.

Aucune concertation sur les missions, aucune concertation sur leur rôle, les CVRH vont avoir en charge la gestion des ressources humaines des personnels du MEEDDM en poste dans les DDI et les DREAL. De plus, ils apporteront leur appui aux plateformes RH créées dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat au niveau des secrétariats généraux aux affaires régionales (SGAR).

Dans notre rapport au congrès 2005 sur la GPEECC, nous avons proposé la création de CIFP-RH pour mettre en cohérence les besoins en compétences et la formation. Les CIFP-RH serviraient utilement de support aux DREAL pour élaborer leurs besoins en compétences, notamment leurs plans pluriannuels de développement de compétences et leurs volets opérationnels constitués par les programmes régionaux de formation. Cette organisation offrirait l'avantage d'allier la composante de la formation professionnelle à celle de la composante de la gestion prévisionnelle des compétences permettant ainsi la création d'une synergie et donc d'un service à forte valeur ajoutée.

Les CIFP-RH seraient ainsi de réels services d'assistance à maîtrise d'ouvrage à proximité des directions régionales renforcées, des DIR, et des DDT qui apporteraient leur ingénierie de la formation et des ressources humaines pour la gestion et la définition des compétences à acquérir ou à développer sur un territoire, ainsi qu'une assistance à l'élaboration des plans locaux de formation aux niveaux régional.

En l'état actuel des réformes, les missions des CVRH ne sont pas connues et leur rôle en l'absence d'un véritable plan de GPEECC suite à la création du MEDAD, puis du MEEDDAT et peut-être enfin du MEEDDM n'est pas défini.

La crainte, compte tenu des bouleversements en cours, est de voir le volet formation s'appauvrir face au volet ressources humaines qui risque de prendre une dimension très importante. Non qu'il ne soit pas primordial, car il l'est, mais l'évolution des missions du périmètre ministériel nécessite un vaste plan de GPEECC contenant un volet formation important.

Le rapport qui vous sera présenté au congrès sur la praxéologie du développement durable (ou comment passer du concept à l'action) démontre bien l'impérieuse nécessité de mettre en place un plan de formation d'envergure pour réaliser la transformation du ministère et atteindre les objectifs que le ministre a assignés à ses agents et ses services. Chanter Grenelle, Grenelle est une chose mais concrétiser les bonnes intentions en est une autre !

La réforme de l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat

Là encore, cette nouvelle réforme des missions pour l'amélioration de l'habitat privé est arrivée avec la RGPP. Le transfert d'une partie des missions de l'ANAH aux préfetures de région, pour lesquelles les DREAL en assureront la plus grande partie, a conduit l'agence à engager avec précipitation une réorganisation d'ampleur de ses délégations territoriales. C'est ainsi que nos camarades en poste dans ces délégations ont découvert par une annonce de la direction générale de l'ANAH que leur contrat de détachement ne serait pas renouvelé ou serait interrompu avant leur terme sans qu'une solution transitoire ne leur soit proposée.

C'est ainsi que quelques nouveaux détachements ont été actés par la CAP du 5 février 2009 alors que le projet était connu des responsables. Nous avons porté ce sujet à la connaissance du secrétariat général du MEEDDM, en particulier de la DRH, qui a donné l'impression de découvrir la teneur de la réforme.

Le débat n'a pas eu lieu lors du CTPM du 15 juillet 2009 car le président a souhaité attendre les nouvelles attributions ministérielles et la décision du secrétaire d'Etat au logement sur les nouvelles missions de l'ANAH et leur impact sur celles des DREAL. Le secrétaire d'Etat au logement a arbitré pour une reprise rapide des compétences des délégations territoriales de l'ANAH par les DREAL. Les DREAL, avec leurs compétences dans le domaine du logement, ont vocation à devenir le service d'appui des préfets de région pour la programmation pluriannuelle des crédits affectés au logement tant pour le parc public que privé.

Plusieurs de nos camarades sont donc dans une situation difficile car nul ne sait s'il conservera l'exercice de ses missions à l'ANAH où si celles-ci feront partie de la compétence logement assignée aux DREAL. Dans un exercice de contraction des effectifs du ministère, nous avons attiré l'attention de la DRH afin que chaque agent concerné par cette réorganisation des missions de l'ANAH puisse retrouver un poste avec le même niveau de responsabilité et un positionnement équivalent dans les DREAL.

Le siège de l'ANAH devrait intervenir dans le dialogue de gestion avec les DREAL et développer une assistance aux DREAL pour l'animation des politiques d'habitat privé, ainsi qu'une assistance technique et réglementaire.

Au moment où ces lignes sont rédigées, le débat est reporté à un prochain CTPM car celui du 1^{er} octobre a été boycotté par l'ensemble des organisations syndicales face à l'absence du ministre pour la tenue de ce CTPM budgétaire et au regard de la situation sociale dans son ministère.

IV. Quelle ingénierie et quels ingénieurs demain ?

Rapport Folz-Canepa : Avenir des corps d'ingénieurs de l'Etat

La question de l'avenir des ingénieurs de l'Etat a été posée lors du comité de modernisation des politiques publiques du 4 avril 2008 qui confiait une mission de réflexion à Jean-Martin Folz (X-mines, ex PDG de Peugeot Citroën) et à Daniel Canepa (préfet de la région Ile de France, président de l'association des hauts fonctionnaires du ministère de l'intérieur).

Dès le lancement de cette mission, j'ai pris contact avec le secrétariat de la mission afin de porter notre vision des corps d'ingénieurs d'encadrement et de production en association avec Jean-Luc Larrère, secrétaire général du SNIIE-FO et Nicolas Incarnato, secrétaire général du SNIIM-FO.

Nous avons donc rencontré le 8 décembre 2008, les deux rapporteurs de la mission. Lors de l'audition, le contour de la mission n'avait pas l'air circonscrit mais le rapport l'a été sans aucun doute.

Alors que l'écoute avait été bonne (trop !), les questions ont été précises sur nos métiers, nos positionnements, nos modes de recrutement, nos déroulements de carrière, l'évolution de nos corps d'ingénieurs de production vers des corps d'ingénieurs d'encadrement et de production (dits A/A+) ; les trente-cinq pages du rapport achevé en janvier 2009 et remis au chef de l'Etat en mars 2009 ne contenait pour ainsi dire rien sur les corps d'ingénieurs en dehors de la classe X.

On nous avait rangé dans les « S » comme un vieux manteau miteux pour n'évoquer que le rôle des grands corps dans la fonction publique d'Etat.

Ce rapport se lit assez vite et reste peu prospectif en terme de besoin en compétences pour l'Etat car la volonté présidentielle est de réduire la voilure technique de l'Etat pour laisser le technique et l'opérationnel au secteur marchand et repositionner l'Etat sur son rôle régalién. Grande différence par rapport au 1^{er} consul de France qui avait orga-

nisé l'Etat autour des commis (les préfets actuels) et des corps techniques.

Surprenant également de découvrir que la notion d'ingénieur, c'est à dire la compréhension des environnements, des situations complexes et des systèmes, l'analyse, le conseil, l'observation, l'évaluation, le portage des politiques publiques, l'expertise soit réservée à la classe « X ».

Surprenant également, si on prend en considération le supposé potentiel de nos deux rapporteurs, de la confusion faite tout au long du rapport entre compétence et qualification, lorsque ceux-ci partent du postulat que c'est le diplôme qui fait la compétence.

C'est ainsi que le rapport prône l'expertise pour les seuls grands corps de l'Etat en occultant toutes les compétences, tout l'investissement et le rôle des autres corps d'ingénieurs auxquels nous appartenons.

Encore une fois, l'Etat ne s'est pas donné les moyens d'avoir une réflexion sur le rôle des ingénieurs dans les politiques publiques, de ses besoins en compétences pour évaluer et créer de nouvelles politiques techniques et donc de ses besoins en ingénieurs.

Le rapport intervient sur la cueillette ponctuelle de la compétence technique en fonction du besoin rencontré par le recours à l'emploi d'ingénieurs en sortie d'école par la voie du contrat. Là encore, c'est une vision à très court terme et très économiste du sujet car la compétence technique de base s'acquiert en formation initiale mais les compétences dans un domaine, la spécialité et l'expertise s'acquièrent par la construction de parcours professionnels riches et diversifiés et par l'effort de développement personnel.

L'analyse du rapport a été faite sur le site (www.snitpect.fr) et nos trois syndicats d'ingénieurs (SNITPECT, SNAIE, SNNIM) ont écrit au Premier ministre le 17 avril 2009.

Nous n'avons jamais eu de concertation sur ce rapport avec l'administration du MEEDDM qui reste dans l'incapacité de nous dire qu'elle en sera la suite. Et nous n'attendons plus de réponse !

Cependant, le MEEDDM a réuni en son sein plusieurs corps d'ingénieurs qui rassemblent de nombreuses compétences pour les politiques d'aménagement et de développement

durables des territoires. Notre ministère technique, probablement le seul à terme avec cette spécificité, doit organiser cette capacité d'analyse, de conseil, de contrôle et d'expertise pour ses propres politiques publiques et également pour les autres départements ministériels et les trois fonctions publiques.

Cette question pourrait être utilement traitée lors de « rencontres nationales de l'ingénierie » qui pourraient être organisées autour d'ateliers thématiques et qui permettraient incontestablement à notre ministre de redonner de la lisibilité et un avenir à ses ingénieurs avant que son ministère ne se soit complètement vidé de ses compétences et ne soit qu'une coquille vide !

Ingénierie : regards extérieurs !

Les résultats des listes écologistes lors du scrutin européen du 7 juin 2009 montrent l'intérêt grandissant des euro-citoyens pour les problématiques liées au développement durable.

Ainsi l'ingénieur vert ou ingénieur environnement, longtemps considéré comme la bête noire contre productive, pourrait-il trouver sa place dans nos sociétés.

Jusque dans les années 80, l'ingénieur environnement était le plus souvent jugé comme un militant farfelu qui, en parlant de pollution de l'air, de l'eau, des sols, freinait les projets.

Puis dans les années 90, avec les conférences de Stockholm, puis de Rio, apparaît le concept de développement durable; la prise de conscience de l'impact des activités humaines et industrielles sur notre patrimoine et notre environnement commençait alors.

Depuis la dernière décennie, l'ingénieur « environnement » est devenu un métier à part entière, même si l'intégration de son analyse et de ses propositions est différente selon la sensibilité de ses interlocuteurs et employeurs.

Sous le développement du concept de développement durable certains portent l'étendard de l'ingénieur vert et le concept d'ingénieur-riste. Facile de vouloir faire perdurer son existence en annonçant qu'ils vont verdir leur mode de pensée alors que ce sont précisément eux qui ont construit le plus grand

linéaire de routes et le plus grand nombre d'ouvrages d'art en faisant leurs armes dans le rôle de concepteur et en développant leur expérience de réalisateur dans les grands groupes privés. De plus, ce ne sont pas eux qui se sont précipités à la rédaction de la stratégie du ministère de l'aménagement et du développement durables, mais ils tentent pourtant aujourd'hui de redorer leur image..

L'ingénierie a le vent en poupe puisqu'elle représente un chiffre d'affaires de plus de 36 milliards d'euros en 2008 et concernent environ 215 000 ingénieurs et cadres. L'ingénieur a donc une place importante dans notre société puisqu'en France, il fait partie de ceux qui ont conçu plus de 250 milliards d'euros d'ouvrages et équipements et ont pris une part importante dans la recherche et le développement. Ils participent largement à dessiner les espaces et les territoires. Les ingénieurs sont donc passés de 67 000 à 215 000 en trente ans. Le rôle de l'ingénieur est bien de se positionner sur les défis, qui se présentent à lui, qu'il appartienne à la maîtrise d'ouvrage ou à la maîtrise d'œuvre publique ou privée.

Les défis d'aujourd'hui sont bien le développement durable et la relance économique. C'est bien sur ces deux aspects que le rapport sur « l'ingénieur de l'aménagement demain » voté par le congrès 2008 que nous avons prôné que le MEEDDM a encore besoin d'ingénieurs et que les ingénieurs des TPE, notamment, ont encore de l'avenir dans ce grand ministère, si on veut bien leur laisser de la place aux bons niveaux de responsabilité et de fonction avec des métiers intéressants et des parcours professionnels riches et diversifiés.

Exerçant dans le privé comme dans le public, la prise en compte du développement durable dans les politiques publiques et dans les activités privées exigent une adaptabilité de l'ingénieur et une adaptation de ses compétences avec cette transversalité qui oblige à allier les aspects environnemental, économique et social dans la recherche et le développement, dans la conception et dans la réalisation.

L'ingénieur des TPE dispose, par sa formation initiale, de la structuration d'analyse qui lui permet de rechercher le compromis dans un

projet, dans une politique, dans un contexte entre plusieurs éléments ; il devrait faire sien de celui du développement durable.

Il faut cependant être très attentif à ne pas perdre notre spécificité et notre capacité, dans cet élan de transversalité, à investir des champs plus techniques. C'est un peu le danger avec la vision de l'ingénieur qui sait tout faire et qui doit savoir tout faire en le transformant en ingénieur. Ce vocabulaire vient du monde de l'industrie automobile dans lequel l'ingénieur est un spécialiste d'ingénierie.

L'ingénieur est celui qui comprend, qui analyse, qui conçoit et qui réalise dans le domaine technique et dont la qualification est sanctionnée par un diplôme. La tendance voudrait que l'ingénieur du développement durable soit spécialiste en ingénierie financière, en ingénierie des marchés publics, en ingénierie administrative, en ingénierie sociale.

L'ingénieur est avant tout un acteur du domaine technique avec une solide formation initiale dans un cœur de métier et qui sait aller chercher les ressources et connaissances nécessaires pour mener à bien un projet, une politique avec toutes ses composantes. On retrouve bien là l'ingénieur des TPE qui reçoit une solide formation dans les principaux domaines d'intervention du MEEDDM et qui sait la consolider et la compléter par la formation continue.

Sensibilisé aux problématiques environnementales depuis les années 1990, confronté aux problématiques sociales dans son action quotidienne, il saura indéniablement intégrer la dimension économique pour réaliser le compromis optimum entre ces trois aspects et devenir l'ingénieur de l'aménagement durable.

Animé de curiosité, de soif de savoir et d'un effort de développement personnel, il saura s'adapter de concert avec ses autres camarades ingénieurs initialement formés sur d'autres thématiques, pour constituer une nouvelle capacité d'analyse, de conseil, d'expertise et devenir l'ingénieur du développement durable de demain !

Peut-on encore parler d'ingénierie au MEEDDM?

Dès l'engagement de la réforme de l'ingénierie publique concurrentielle dans les années 2000 et son accélération et son passage à l'échafaud lors du comité de modernisation des politiques publiques du 10 juin 2008, nous réclamions une réflexion de fond et une concertation sur l'avenir de l'ingénierie publique.

Nous avons dénoncé le dogmatisme de la disparition de l'ingénierie publique dite concurrentielle au prétexte de réduire les effectifs du ministère.

Ce vocabulaire hérissant ou heurtant quelques hauts responsables ministériels du budget ou du MEEDDM, voir élyséens, il aura fallu attendre la fin d'année 2008 pour que le secrétaire général du MEEDDM commande une réflexion sur l'avenir de l'ingénierie au MEEDDM.

La circulaire du 23 février 2009 est venue compléter la circulaire du 22 juillet 2008 sur l'évolution des activités d'ingénierie et l'arrêt progressif de l'ingénierie publique concurrentielle. Elle confirme que les effectifs affectés aux activités de l'ingénierie concurrentielle sont la variable d'ajustement pour redéployer les agents sur les autres missions du MEEDDM.

Elle ne tenait absolument pas compte des travaux des trois groupes de travail sur les missions sensibles (eau, risques naturels et accessibilité), ni de la mission qui a été confiée au CGEDD sur les missions d'une ingénierie de l'Etat partagée avec les collectivités territoriales.

C'est donc lors du cinquième comité de concertation sur l'ingénierie (CCI), du 25 mai 2009 que le secrétariat général a ébauché une vision plus prospective qu'à l'accoutumée, sur l'ingénierie au MEEDDM, en reconnaissant des besoins techniques forts et même croissants dans l'ensemble des champs d'intervention du ministère.

La réflexion s'appuie sur le rapport du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) et a donné lieu à la circulaire du 19 mai 2009 qui était déjà signée avant d'avoir été présentée aux organisations

syndicales. Notre administration est une accoutumée de ses pratiques !

On pourrait penser que ce rapport donne une lueur d'espoir et d'avenir pour le maintien d'une compétence technique au MEEDDM, car il affirme explicitement que cette compétence, à toutes les échelles du territoire, est indispensable pour la mise en œuvre des politiques publiques d'aménagement et de développement durables.

Cette nouvelle ingénierie de l'aménagement concerne : la connaissance des territoires, les fonctions régaliennes et de régulation, la maîtrise d'ouvrage de l'Etat, l'animation et l'impulsion, et les prestations pour compte de tiers prévues par la loi ou par une convention.

Nous avons dénoncé, cependant, que le périmètre de l'étude soit limité aux services déconcentrés territoriaux, et exclut donc les directions interdépartementales des routes (DIR), les services navigation, les services de l'aviation civile, les services des affaires maritimes, etc.

De même, les rapporteurs considèrent que le terme d'expertise, et même d'expertise active, devient plus approprié que celui d'ingénierie. Ils veulent ainsi traduire l'évolution des postures de l'Etat, de la réalisation de projet vers l'expression de conseils, d'avis, de méthodologies, et d'informations.

Nous avons contesté cette vision restrictive de cette nouvelle ingénierie de l'aménagement. Même si qualifier d'expertise la nouvelle ingénierie au service du développement durable est valorisant dans l'esprit des rapporteurs, le substantif peut semer la confusion dans l'esprit des personnels, surtout quand le rapport Folz-Canepa sur l'avenir des ingénieurs de l'Etat réserve l'expertise aux corps issus de l'école de classe « X »... De même pour le qualificatif « active » ; à croire que toute l'ingénierie qui a participé à l'aménagement du territoire des décennies passées a été inactive !

Lueur d'avenir, lueur d'espoir mais quelle visibilité pour cette ingénierie de l'aménagement durable lorsque la circulaire qui est censée la traduire exclut la vision d'ensemble des champs d'activité du MEEDDM et ne fait pas l'intégration avec la circulaire territorialisation du Grenelle, la stratégie nationale de dévelop-

pement durable, les missions sensibles dans les domaines de l'eau, de la biodiversité et de l'accessibilité des bâtiments publics aux personnes à mobilité réduite, la route, les voies navigables, etc.

Pas de rapprochement non plus avec nos partenaires majeurs comme les collectivités locales ou la société civile, l'administration centrale n'applique pas elle-même les principes qu'elle impose aux services déconcentrés !

La vision d'avenir de l'ingénierie de l'aménagement durable reste sectorielle alors que la demande est importante comme les enjeux et qu'il y a de nombreux champs à investir. Certes, l'exercice est complexe comme le démontre notre rapport au congrès de cette année sur la praxéologie du développement durable, mais la volonté d'avoir une capacité d'ingénierie d'innovation, de recherche, d'évaluation, d'observation, de conseil, de réalisation, une expertise, existe-t-elle encore dans ce ministère ?

Erreur stratégique également dans cette circulaire, comme dans les précédentes, de ne proposer qu'une liste à la Prévert des différents domaines prioritaires, sans jamais donner les clés de leur décloisonnement vers une vision intégrée du développement durable des territoires. C'est pourtant cette vision intégrée que les services déconcentrés doivent aujourd'hui porter ! Et c'est celle que nous défendons dans l'ensemble des rapports qui ont été adoptés lors de nos différents congrès.

Le secrétariat général fanfaronne car dans le cadre de l'élaboration des plans de redéploiement des capacités d'ingénierie en région (PRIR), la disparition des ETP en ingénierie dite concurrentielle et l'arrêt des prises de commandes est beaucoup plus rapide qu'escomptée. L'état des lieux réalisé dans les PRIR montre que le démantèlement est beaucoup plus brutal que ne le voudrait une courbe de « freinage » harmonieuse (-930 ETP entre fin 2007 et fin 2008, -44% d'ETP parmi les catégories A, soit 150 : une année de recrutement d'ITPE !), alors qu'il n'est pas en capacité d'offrir un quelconque projet d'avenir !

Quel avenir pour les personnels qui vont être repositionnés alors qu'aucun plan de GPEECC

n'a mûri durant cette année 2009 pour accompagner le changement et mettre les moyens nécessaires en dispositif de formation pour investir les nouveaux champs d'intervention définis dans les circulaires.

Avoir une ingénierie de mission, d'impulsion, d'évaluation, d'observation, de conseil reste un intérêt pour les ingénieurs mais encore faut-il leur redonner de la lisibilité dans les parcours professionnels et dans la progression de carrière ?

A chaque réunion, nous portons cette revendication et réclamons la grande réunion promise par le ministre, lors de la journée de l'encadrement du 22 janvier 2009, sur la place et l'avenir de l'ingénierie (et non de l'ingénieur) au MEEDDM. Il faut que le MEEDDM précise ce qu'il attend de l'ingénierie et des ingénieurs, notamment, dans le contexte de sa stratégie ministérielle et de son offre d'ingénierie pour les autres départements ministériels et les trois fonctions publiques.

C'est pourquoi également, nous insistons sur la relance de l'élaboration de la note d'orientation du corps des ingénieurs des TPE, volet de la GPEECC, pour préciser nos métiers, nos positionnements, nos employeurs, nos parcours professionnels, notre progression de carrière et bien entendu la manière de construire nos compétences individuelles au service de la compétence collective.

L'ingénieur des TPE ne veut pas fuir son ministère, il réclame à corps et à cris que le ministre affiche ses ambitions pour son ministère et ses ingénieurs, à moins qu'il les envisage ailleurs !

IV. Réforme statutaire

Faire avancer le chantier de la réforme statutaire des ingénieurs des TPE faisait partie du mandat du congrès donné à la commission exécutive pour l'année 2009.

Une réforme statutaire est toujours un sujet complexe notamment parce qu'il faut trouver le bon moment pour pousser l'administration à travailler sur un tel sujet, parce qu'il faut qu'une réforme soit comprise de tous, qu'il faut trouver le consensus interne à notre organisation sur le périmètre et la dimension de la réforme et que le contexte du moment permette d'avoir de la lisibilité sur son aboutissement.

Ceci étant dit, l'actualité 2009 très dense avec la réforme de l'administration territoriale de l'Etat dans le contexte de la RGPP n'a pas facilité la concertation, ni un engouement de l'administration et encore moins du ministre pour ce sujet.

Malgré tout, nous avons obtenu de la part de l'administration, et ceci grâce à notre représentativité dans le corps des ingénieurs des TPE confirmée lors des élections à la CAP du 2 avril 2009, un calendrier de concertation.

Notre pression sur ce dossier a permis l'élaboration d'un projet de nouveau statut par l'administration et d'une réunion avec le secrétaire général du MEEDDM le 16 juin et avec le cabinet du MEEDDM le 18 juin 2009.

Suite à l'action fax et à la mobilisation des ingénieurs des TPE pour faire aboutir le portage du dossier à la DGAFP, celui-ci a enfin été transmis le 1^{er} juillet 2009.

La tribune N° 1217 de juillet 2009 consacre un long article à cette réforme statutaire pour l'expliquer et faire percoler son fondement et sa nécessité chez tous les ingénieurs des TPE. Grenouille ou pion, l'ingénieur des TPE est vraiment malmené aujourd'hui.

Dans la cacophonie des réformes qui entraînent la suppression d'unités, de services, d'ETP, les ingénieurs des TPE ont des difficultés à conserver leur poste, à se repositionner sur des postes à responsabilités et niveaux de fonctions équivalents et dans le même temps les chefs de services leur demandent d'être acteurs des réformes et de

conduire le changement chez leurs personnels.

Grenouille ou pion, l'ingénieur des TPE a su construire ses compétences individuelles pour les mettre au service de la compétence collective en faisant la démonstration de ses capacités d'analyse, de recul, de discernement, de jugement, d'adaptation à différents métiers et aux nombreux employeurs pour évoluer dans sa carrière tant dans sa dimension managériale que technique. Or, aujourd'hui, le corps des ingénieurs des TPE fait le constat d'une perte de technicité et d'opérationnalité du MEEDDM et également que d'autres corps d'ingénieurs comme nos camarades IAE et IIM ont une rémunération plus favorable avec une gestion moins exigeante.

La gestion exigeante dans laquelle nous a placés l'administration de l'ex-Equipement, qui fait l'objet de la charte de gestion dont la dernière actualisation a été faite en mai 2008, permet à l'ensemble des ingénieurs des TPE de pouvoir accéder aux deuxième et troisième niveaux de fonctions et de responsabilité. Cela lui donne les clefs pour avoir une progression de carrière. Nous devons conserver cette gestion exigeante qui a hissé tous les ingénieurs des TPE aux niveaux de responsabilités où ils sont mais également leur a donné accès à des métiers enrichissants, valorisants et valorisables.

Il appartient aux élus à la CAP, mandatés pour la défense individuelle et collective des ingénieurs des TPE, de défendre leurs intérêts personnels et professionnels, pour qu'ils puissent évoluer sans que les règles de gestion deviennent un obstacle. Cette charte de gestion, qui est amendée par les cas individuels traités en CAP et qui font jurisprudence, affiche avec transparence la gestion du corps et de nombreux corps réclament la leur.

En conservant et en faisant évoluer cette gestion, il faut redonner de l'attractivité au corps des ingénieurs des TPE avec un statut revalorisé, offrant de nouvelles garanties collectives dans le paysage de la réforme de la fonction publique et des services déconcentrés ainsi qu'une amélioration des rémunérations au regard du niveau de formation initiale, des compétences développées, de l'effort d'adaptation, des responsabilités prises et assumées et des niveaux de fonction occupés.

C'est sur ces enjeux que sont construites nos revendications pour un nouveau statut qui doit apporter une véritable reconnaissance des responsabilités et des fonctions exercées avec trois niveaux de grade, permettre de véritables passerelles interministérielles et inter fonctions publiques et une rémunération à la hauteur des compétences développées et des responsabilités.

Il est normal que nos camarades ITPE ne perçoivent pas toutes et tous la nécessité d'un troisième grade et une demande d'évolution de notre rémunération.

Je ne refais pas la démonstration de l'article de la tribune mais j'insiste sur le fait que ce sont les ingénieurs des TPE qui ont formaté ce corps et qui se sont hissés au plus haut niveau de fonction. Obtenir le troisième grade, c'est ancrer le corps des ingénieurs des TPE en tant que corps de production et d'encadrement (dit corps de A/A+), c'est permettre des déroulements de carrière riches et diversifiés dans les différents ministères et les trois fonctions publiques freinés aujourd'hui par le détachement sur un emploi fonctionnel, c'est offrir un véritable déroulement de carrière dans un corps d'ingénieurs sur trois niveaux de grades, c'est pérenniser les promotions au troisième niveau qui tirent celles au second grade et c'est, par conséquent, offrir une perspective de progression pour nos camarades du premier grade et également ouvrir la voie du principalat long généralisé.

L'administration n'a répondu que trop partiellement à ces revendications par le projet de nouveau statut qu'elle a soumis le 1^{er} juillet à la DGAFP. Nous n'avons aucune proposition sur l'évolution des rémunérations hormis celle concernant l'évolution indiciaire au premier grade, la proposition du troisième grade n'est pas satisfaisante, en particulier ses deux échelons exceptionnels du hors échelle et ce projet n'est accompagné d'aucune proposition d'amélioration indemnitaire ni de gestion.

Notre action « mel » de septembre aura permis d'obtenir une nième réunion avec la DRH pour connaître l'avancement du dossier. La délégation reçue par la DRH n'a pu constater que ce dossier n'était pas porté par le ministre et pas plus par son administration. Nous avons fait le constat d'un cabinet et d'une administration qui ont répondu à notre revendication de l'automne

2008 avec la ferme intention de livrer notre dossier statutaire aux arènes de la réforme de la catégorie A et des fusions qu'elle va imposer.

L'administration a ainsi refermé la porte de ce chantier statutaire, signe qu'elle considère peu les ingénieurs des TPE qui, pourtant, se sont toujours investis dans les réformes avec loyauté et opiniâtreté.

Mais l'ingénieur des TPE est intelligent et habile ce qui lui permet ainsi de rebondir. Puisque le corps des ingénieurs des TPE a ouvert la voie de la catégorie A/A+, c'est probablement sous l'angle de la création d'un corps des ingénieurs du développement durable qu'il faut revenir face à notre administration et à celle de la fonction publique.

C'est bien en organisant une nouvelle capacité d'analyse, d'expertise et de conseil avec les corps d'ingénieurs exerçant MEDDM au service des politiques publiques de développement durable du MEEDDM et également pour constituer un accompagnement des autres ministères que nous pourrions trouver la voie du salut statutaire.

Les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) et les ingénieurs des TPE sont prêts à y réfléchir, dès lors que les conditions statutaires et indemnitaires qui l'accompagneraient constitueraient une avancée réelle, et sincère, telle que nous la portons avec notre projet statutaire !

A l'heure où j'écris ces lignes, plusieurs syndicats d'ingénieurs représentant les ingénieurs des TPE, de l'agriculture et de l'environnement, de l'industrie et des mines, de l'aviation civile, de la météorologie, de la défense ont adressé un courrier au directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pour porter leurs revendications sur la spécificité de leurs corps de A/A+ et peser sur l'orientation que pourrait prendre la réforme de la grille de la catégorie A.

Il ne faut pas cependant relâcher notre exigence sur notre dossier ni la pression sur nos interlocuteurs. Quelle que soit la situation le pion ne recule jamais ! Et la grenouille doit avoir encore un sursaut pour éviter d'être cuite à feu doux dans la marmite de la catégorie A !

VI. Gestion

Suite à plusieurs rappels fermes que nous avons adressés à l'administration au cours de l'année 2009, la gestion de l'année 2009 s'est faite avec plus de concertation, d'information et de transparence dans les décisions. Les élus à la CAP, équipe précédente pour celle de février 2009 et équipe actuelle pour toutes les autres commissions, sont restés extrêmement vigilants aux respects des règles de gestion par l'administration.

Très régulièrement, l'administration :

- tente d'ouvrir la brèche du non respect de la règle des deux ans pour le rapprochement de conjoint, l'ITPE(ETTE) doit faire vœu de sacerdoce professionnel ;
- rediscute de la durée de poste pour faire barrage à la mobilité ;
- invente les avis différés à long terme (au delà du cycle suivant) pour faire face à l'exode suite aux délocalisations de service ;
- s'oppose au choix de poste pour certains thésards, alors que la thèse est un premier poste ;
- freine encore la promotion à ICTPE 1G lors de la prise de fonction ;
- maintient encore la double publication de certains postes en A et A+ ;
- donne des données partielles sur les candidatures à la mobilité, ne faisant pas apparaître toutes les demandes des collègues IAE et IIM quand les postes leur sont également ouverts ;
- présente des dossiers de détachement entrant incomplet et de qualité inférieure à celle qu'elle exige pour un dossier d'ITPE ;
- freine certains détachements sortants au motif d'une durée de poste insuffisante, ou suite à un premier poste ;
- veut diriger l'affectation des thésards ; etc.

Toutes ces tentatives irritent notre épiderme, car elles sont sans fondement et correspondent très souvent à une réponse instantanée en l'absence d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des carrières et des compétences (GPECC).

La charte de gestion a fixé des règles de gestion qui permettent la gestion du corps

des ingénieurs des TPE avec le plus de transparence possible, les élus à la CAP restent ouverts à leur adaptation dès lors que cela est pleinement justifié et que les règles adaptées permettront de construire des parcours riches et diversifiés et le positionnement du corps aux trois niveaux de responsabilités et de fonctions.

Dans l'immédiat, nous refusons toutes modifications des règles de gestion dans un contexte où les postes ont besoin d'être redéfinis en contenu, que les parcours nécessitent d'être précisés, que les positionnements se sont écrasés. Tout cela nécessite un travail de fond qui nécessite de redéfinir les compétences, les métiers, les employeurs, les positionnements, les postes et permettra de reconstruire des parcours professionnels et redonnera une lisibilité de carrière.

La note d'orientation sur la gestion du corps en panne !

Faute d'avoir un chargé de mission pour les I(D/C) TPE ce chantier sera resté en panne vraiment sèche en 2009.

Nous avons pourtant mené une action et une forte pression sur l'administration pour le recrutement du troisième chargé de mission, mais il n'y a pas eu pléthore de candidature.

Ce n'est que trop tardivement que Thierry Durieux assumera ce rôle et est entré en fonction le 1^{er} septembre 2009.

D'ores et déjà, nous avons obtenu que le groupe de travail se réunisse dès le mois d'octobre. Un calendrier de travail a été fixé pour le premier semestre 2010. La note d'orientation doit donner le cadrage général sur l'avenir du corps des ingénieurs des TPE, en particulier les employeurs, les métiers, les compétences attendus, les parcours professionnels, la progression de carrière, les fonctions, les responsabilités dans l'ensemble des ministères et les fonctions publiques.

La promotion à ITPE par l'examen professionnel et la liste d'aptitude

Ces deux voies de promotions ont permis l'accès au corps des ingénieurs des TPE par seize techniciens supérieurs (principal ou en chef) et contrôleurs divisionnaires pour la LA

et trente-six techniciens supérieurs pour l'examen professionnel.

En CAP du 5 novembre 2008, nous avons dû fortement insister auprès de l'administration pour que les dossiers de contrôleurs divisionnaires soient examinés, selon les règles de gestion, dans la concurrence des soixante-treize dossiers.

Lors de la prochaine CAP du 20 octobre 2009, ce sont environ soixante-quinze dossiers qui ont été étudiés dont sept de contrôleurs divisionnaires. Le nombre d'ingénieurs des TPE recrutés par la voie du concours interne n'a pas atteint son maximum et notre statut prévoit le report sur les autres voies de recrutement. Nous avons obtenu que le nombre de lauréats de la LA soit augmenté au regard de la qualité des dossiers tout en maintenant un niveau de recrutement de l'ordre de trente-cinq pour l'examen professionnel. C'est ainsi que dix-neuf techniciens supérieurs en chef de l'équipement et contrôleurs divisionnaires des TPE ont été promus ingénieurs des TPE au titre de l'année 2010.

Pour cette voie de promotion, c'est la dernière année que les propositions seront faites par les coordonnateurs des MIGT dans le cadre de la régionalisation de la gestion des agents de catégorie B et C. Nous avons dénoncé ce choix car il ne fera qu'accentuer sur vingt-trois régions la différence de traitement et d'analyse des dossiers que les élus constataient déjà sur douze interrégions.

L'autre point d'achoppement tant pour les lauréats de la liste d'aptitude que pour ceux de l'examen professionnel est celui de l'affectation. L'administration impose dans le cas de la promotion et du changement de corps un changement d'environnement professionnel significatif. Depuis deux ans, les lauréats se voient proposer deux postes, dans une liste arrêtée par l'administration à partir des besoins exprimés par les services, qui devraient tenir compte de leurs aspirations personnelles et professionnelles. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, ajouter un troisième poste de cette liste qui correspond mieux à leurs intérêts. Bien que le dispositif ait été amélioré suite à notre revendication, il laisse tout de même un certain nombre d'insatisfaits et un sentiment de frustration pour d'autres.

En effet, il résulte une incompréhension totale de certains camarades qui n'ont pas accès aux postes éventuellement ouverts dans certains services, de même que l'éloignement géographique créé des difficultés personnelles donc ne concourt pas à l'épanouissement personnel et professionnel avec la promotion.

Une nouvelle fois, nous avons réclamé que ce chantier de l'affectation des lauréats de ces deux voies de promotion soit ouvert pour engager une véritable concertation sur l'accès à une ou plusieurs listes de postes dans le cadre des trois cycles annuels de mobilité.

L'administration souhaitant réviser une nouvelle fois les règles de gestion, sans tabou paraît-il, le sujet de l'affectation des lauréats de la LA et de l'examen professionnel sera remise au débat. Dans l'immédiat, la CAP pour la liste d'aptitude 2011 devrait être décalée à l'été 2010 afin de faire les affectations des lauréats au 1^{er} janvier 2011 et non au 1^{er} mars comme habituellement. Ce décalage devrait rendre possible de faire acte de candidature sur la liste des postes ouverts à la mobilité à l'été 2010 pour la CAP d'octobre.

La promotion à IDTPE

Le boycott par les élus de la CAP du 22 octobre 2008 a permis de montrer à l'administration la situation de crise dans laquelle se situaient les ingénieurs des TPE au regard de leur gestion notamment; elle a permis de revenir à une gestion plus conforme à celle que nous exigeons.

Ainsi, lors de la CAP du 27 novembre 2008 arrêtant le tableau d'avancement pour le divisionnariat classique et le principalat, le DRH a d'une part, pour chaque dossier précisé et motivé la décision pour les camarades non retenus et d'autre part, dressé la liste de ceux qui pourraient faire l'objet d'une affectation sur le poste au regard du projet ou de l'expertise. Ces possibilités sont rendues possibles de manière dérogatoire dans la charte de gestion.

Ce sujet de la mobilité est toujours un sujet très important à traiter dans l'année qui suit l'inscription au tableau d'avancement. L'administration et le SNITPECT rejetant régulièrement la responsabilité sur l'autre.

La règle de la mobilité fonctionnelle fixée par l'administration dans le cadre d'une promotion de grade ou d'un changement de corps repose sur la nécessité de faire la démonstration de la capacité, qui n'est qu'une présomption lorsqu'elle inscrit les ingénieurs des TPE au regard de l'examen de leurs parcours individuels et de la qualité de leurs dossiers au tableau d'avancement, à exercer des responsabilités de niveau supérieur. La règle est affichée pour tous.

Notre position syndicale n'est pas la mobilité pour la mobilité et je m'en suis expliqué ouvertement lors de la campagne pour l'élection à la CAP, vous retrouverez l'argumentaire sur www.snitpect.fr.

Cette mobilité fonctionnelle permet dans le cadre de la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective de mettre les compétences individuelles acquises au premier niveau de grade au service d'un autre employeur que celui qui a fait la proposition de promotion.

La mobilité est nécessaire pour la fluidité des parcours professionnels des ingénieurs des TPE et également nécessaire pour la progression de carrière de tout ingénieur qui est également cadre.

La gestion des parcours professionnels par la diversité des postes tant par le positionnement que par le métier a permis au corps des ingénieurs des TPE de progresser et de se positionner aux trois niveaux de fonction et sur des responsabilités importantes avec une grande autonomie.

Concernant l'origine des lauréats inscrits au tableau d'avancement par la DRH, aucun service, aucun employeur n'est favorisé. Nous demandons que tous les dossiers soient examinés selon les mêmes critères d'analyse précisés dans la charte de gestion à savoir : la construction du parcours professionnel, la diversité des postes tenus, le niveau de responsabilité, le niveau d'exposition du poste (relation avec l'extérieur et qualités des interlocuteurs), la réussite sur chaque poste, l'adaptabilité aux différents métiers et postures, les éléments explicatifs du potentiel et de l'analyse des situations et des problématiques rencontrées, la participation à la vie du service et aux actions transversales.

L'analyse est identique que l'ingénieur des TPE soit en poste à l'Etat, en collectivités territoriales ou dans un service spécialisé. Pour les ingénieurs des TPE, en poste dans le RST, l'avis du comité de domaine donne un éclairage supplémentaire à la CAP.

Il n'y a pas de discrimination envers les collègues qui sont en collectivités territoriales. Sur ce point, nous avons attiré l'attention de la DRH en début 2009 au moment de la rédaction de la circulaire promotion afin qu'elle sensibilise les inspecteurs coordonnateurs sur ces dossiers. Il faut cependant que les camarades soient attentifs à détenir leur évaluation annuelle pendant leur période de détachement. Ils doivent dès qu'ils ont connaissance de leur proposition de promotion par leur chef de service, au moment de l'entretien d'évaluation professionnelle, rencontrer la chargée de mission pour faire l'analyse de leur parcours professionnel. Cette recommandation vaut également pour les ingénieurs des TPE en poste à l'Etat.

Nous avons obtenu par ailleurs que la direction de la recherche et de l'innovation (DRI) au CGDD (ex-DRAST) et la DRH engagent un travail de fond sur les comités de domaines, pour lesquels nous demandons une nouvelle circulaire précisant leur rôle, leur fonctionnement, le processus d'évaluation, un bilan annuel de leurs travaux et de leurs évaluations et la définition d'un référentiel de spécialiste et d'expert.

La DRI a chargé le centre d'études, de documentations et d'informations pédagogiques (CEDIP) de Montpellier de faire un état des lieux des qualifications délivrées par les comités de domaines, des besoins en compétences tant celles à maintenir, que les nouvelles compétences à développer et également de produire un référentiel permettant de délivrer la qualification de spécialiste ou d'expert. Une concertation sur les premiers éléments de l'étude est prévue à l'automne 2009.

Pour la tableau d'avancement 2009, l'administration n'a pas établi de vivier. C'est une avancée considérable à mettre à notre seul crédit car nous avons fait la démonstration de l'ineptie de ce dispositif qui permettait à l'administration d'affecter des ITPE sur des postes difficiles à pourvoir et pour lesquels les ITPE

assuraient des fonctions de deuxième niveau en étant rémunérés au premier niveau pendant un an et sur lesquels ils réussissaient pleinement! Le vivier est une usurpation de la compétence individuelle pour faire face à une absence de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par l'administration.

Dans le contexte de révision de la charte de gestion à la demande de l'administration, celle-ci va probablement revenir sur la possibilité d'affecter un ingénieur des TPE, en fin de parcours au premier niveau, sur un poste de deuxième niveau de fonctions débutant et proposer son inscription au TA en cours de poste et le maintenir sur place. La motivation de cette nouvelle règle repose uniquement sur le besoin de pourvoir des postes peu attractifs par manque de contenu, par leur situation géographique ou tout simplement par absence d'une fiche de poste détaillée.

L'administration doit créer les conditions de la mobilité, les conditions de l'accueil, au delà de la simple publication d'un intitulé de poste sur une liste, par l'élaboration d'une fiche de poste définissant précisément le contenu du poste, ses missions, ses enjeux et les responsabilités. Ces éléments doivent être également placés dans un contexte de déroulement de parcours professionnel que les chargés de mission avec les chefs de service doivent valoriser auprès des ITPE pour l'accès au deuxième niveau de fonction.

Ce qu'elle impose dans les circulaires, elle doit se l'appliquer et le faire mettre en œuvre.

Le SNITPECT-FO est opposé à ces mobilités qui suspendent la reconnaissance des capacités et des compétences à des promesses de la hiérarchie. Cette reconnaissance des capacités et des compétences doit passer par l'inscription au tableau d'avancement à IDTPE, et non en plaçant un ingénieur des TPE en position de *vivier* de fait avec une éventuelle proposition pour une potentielle promotion.

Concernant les promotions aux principalats court, normal et long, cette voie d'accès à la grille du deuxième grade a permis de faire 87 promotions (cf. En direct n° 53) lors de la CAP du 27 novembre 2008.

Ce dispositif est maintenant bien connu de tous les ingénieurs des TPE qui s'y intéressent et se sentent potentiellement concernés.

Quel que soit le principalat choisi, le point commun est la détermination d'une date de cessation d'activité. Chaque année, nous rappelons qu'il est important que les ITPE candidats à cette voie de promotion contactent la permanence très en amont, dès qu'ils ont pris la décision de leur cessation d'activité, afin de vérifier avec eux la date optimale de la promotion en tenant compte de leur échelonnet de leur ancienneté. Ce contact est très important afin d'éviter le rejet de leur candidature en CAP au motif de renseignements insuffisants sur leurs droits à la retraite.

Concernant le principalat long, il ne relève pas d'une candidature de l'ingénieur des TPE mais d'une proposition de promotion par sa hiérarchie. L'inscription au tableau d'avancement est fonction du parcours professionnel, de la qualité du dossier et du contenu du projet professionnel.

Nous n'avons pas obtenu lors du TA 2009, la suppression du projet professionnel qui n'a pas de sens dans cette cacophonie des services et également parce que les chefs de service ne s'investissent pas dans leur élaboration. La promotion pourrait se faire uniquement sur l'examen du parcours professionnel. La qualité des dossiers remontés à la CAP démontre qu'il est possible que l'administration retienne cette seule analyse pour cette voie de promotion. Ce sujet sera également débattu lors des réunions sur la révision de la charte de gestion.

Pour le TA 2010 qui sera arrêté lors de la CAP du 26 novembre 2009, nous poursuivons notre revendication, en l'absence de toute nouvelle évolution statutaire, de tendre vers la généralisation du principalat normal et l'augmentation du nombre de principaux longs. Le TA 2009 a permis de faire treize promotions, soit presque le double par rapport au TA 2006 qui avait inscrit sept ingénieurs TPE à cette voie de promotion.

Lapromotion à IRGS doit être maintenue pour les ITPE souhaitant ou devant partir prématurément en retraite. Bien entendu, le principalat « court » est privilégié de façon à améliorer les conditions de l'IRGS actuel. Il

permet de bénéficier de la promotion à IDTPE deux ans au lieu de six mois avant la date de cessation d'activité. La promotion des ingénieurs retraitables dans le grade supérieur est permise sans limite d'âge, sans toutefois dépasser l'âge limite aujourd'hui fixé à 65 ans.

Pour le TA 2010, le nombre de promouvables est légèrement supérieur à celui des années précédentes car il prend notamment en compte la 48^e promotion dont le nombre d'ingénieurs est en augmentation par rapport aux promotions précédentes. Compte tenu du taux promus sur promouvables de 10 % obtenu pour les années 2009 à 2011, le tableau classique et le tableau du principalat devraient être légèrement supérieurs à 200, soit environ dix à quinze possibilités de promotions en plus. Nous avons demandé, dans un objectif de généralisation du principalat long, que le nombre de promotions à cette voie soit augmenté de manière à reconnaître les parcours professionnels des camarades qui se sont investis dans leurs postes avec des parcours professionnels qui diffèrent de ceux retenus pour le TA classique.

Maintenir notre revendication pour un taux promus sur promouvables à 12 %

L'an dernier, nous avons bataillé pour obtenir très rapidement un taux promus sur promouvables à 10 %. C'est notre rapport de force avec le boycott de la CAP du 22 octobre 2008, notre audience chez les DRH et notre intervention auprès du cabinet du MEEDDM qui nous a permis au final d'avoir gain de cause.

A la sortie de la CAP du 27 novembre 2008 concernant le TA classique et le principalat, même si l'administration avait construit le tableau d'avancement avec un taux de 10 %, nous n'avions aucune certitude de sa validation par le ministre de la fonction publique.

L'évolution de ce taux était nécessaire pour maintenir le niveau de promotion compte tenu des départs en retraite et des camarades ingénieurs qui quittent le corps soit en faisant valoir leur droit d'option, soit qui sont placés en position de disponibilité. C'est l'arrêté du 19 décembre 2008 qui fixe le taux à 10 % pour les tableaux 2009, 2010 et 2011.

Si nous n'avions pas eu l'augmentation de ce taux, c'est un tableau d'avancement à IDTPE à 80 au lieu de 101 que l'administration aurait du arrêter. Compte tenu que la CAP ne fait pas de classement, c'est la DRH qui établit son classement après avis de la CAP, l'administration aurait du fait le choix de l'arbitraire pour retirer vingt et un noms de la liste. (cf En direct n° 53).

La gestion du corps, son pyramidage, les nombreux départs en retraite de la période à venir, les départs des collègues dans les collectivités qui intègrent très rapidement nécessite que ce taux soit une nouvelle fois augmenté pour tendre vers 12 %.

Lors des prochains échanges sur le chantier statutaire, compte tenu du repyramidage nécessaire, l'évolution de ce taux sera rediscutée.

Les promotions à ICTPE et obtenir le troisième grade

Toujours grâce à notre mobilisation de l'automne 2008, nous avons obtenu l'augmentation du nombre d'emplois à ICTPE 1G de 20 pour le MEEDDM. Le nombre d'emplois total (cf en direct de la CAP N° 54) est de 534 pour l'ensemble des ministères et établissements publics dont 480 pour le MEEDDM (464 pour l'ex-Equipement et 16 pour l'ex Environnement).

L'évolution de l'arrêté emplois au MEEDDM permet la prise en compte de l'évolution des services depuis la publication du statut du corps des ingénieurs des TPE à savoir la création des DIR, les DREAL, les DDEA et demain les DDT.

L'arrêt du 13 mars 2009, paru au *Journal officiel* du 5 avril 2009, définissant les emplois au MEEDDM permet de répondre en partie à nos revendications d'ouvrir l'accès à de **nouveaux emplois**, notamment pour ICTPE 1 G :

- chargé de mission, chef de projet ou conseiller de haut niveau auprès d'un directeur ou d'un chef de service en administration centrale ;
- chef de délégation régionale de la MILOS à enjeux particuliers ;
- adjoint au directeur d'un service déconcentré ;
- directeur de projet à fort enjeu dans un service déconcentré ;

également pour ICTPE 2G :

- adjoint à un responsable d'un service à enjeux particuliers au sein d'une DREAL ;
- secrétaire de comité interministériel ou international ;
- chargé d'audits routiers ;
- chef de délégation régionale de la MILOS ;
- enquêteur au sein d'un bureau enquête accidents (BEA).

Par ailleurs, cet arrêté ajuste certains libellés d'emplois déjà éligibles qui ont été modifiés avec la restructuration et réorganisation des services du MEEDDM.

La promotion à ingénieur en chef de 1^{er} groupe est toujours l'objet d'une rude confrontation avec l'administration et le SNITPECT. L'administration est extrêmement exigeante pour l'accès au troisième niveau de fonction sur la qualité des dossiers et sur le contenu du poste éligible à l'emploi.

Certains camarades proposés à cette promotion rencontrent des difficultés en CAP car leur dossier manque d'évaluation, tout simplement parce que certains chefs de services ne font pas d'entretien annuel. Nous avons fustigé ce type de blocage à la promotion en rappelant que l'administration devait faire respecter ses instructions et rappeler à l'ordre ses chefs de service. Sur ce point, nous recommandons à nos camarades d'exiger de leur supérieur hiérarchique l'entretien professionnel rendu désormais obligatoire.

L'autre point de blocage est le contenu du poste même si celui-ci est éligible à ICTPE 1G. Il est important que les camarades proposés à la promotion rencontrent le chargé de mission des deuxième et troisième niveau pour s'assurer que le poste qu'ils souhaitent occuper dispose bien du niveau de responsabilité, du bon positionnement dans l'organigramme du service et du contenu suffisant pour obtenir le détachement dans l'emploi d'ingénieur en chef de premier groupe.

Dans le projet de réforme statutaire, la transformation de l'emploi fonctionnel en grade ne modifiera pas l'exigence de l'administration pour l'accès au troisième niveau de fonction. L'inscription au tableau d'avancement se fera sur l'examen du parcours professionnel et sur la qualité du dossier et l'accès au deux échelons hors échelle sera subordonné à un

emploi de troisième niveau. La seule différence avec l'emploi fonctionnel actuel est, d'après l'administration, que lorsque l'échelon hors échelle est obtenu, le titulaire le conserve quel que soit son déroulement de carrière suivant.

Nous avons dénoncé cette nouvelle exigence de l'administration dans le déroulement de la grille du troisième niveau, nous n'avons pas été entendus lors de la première étape, nous comptons bien revenir sur ce sujet dans les débats d'automne sur notre chantier statutaire et dans le cadre de la charte de gestion et de la note d'orientation. Sur ce point, nous aurons besoin du soutien actif des troisièmes niveaux actuels et des promouvables !

Dans le projet de nouveau statut, la création d'un troisième grade entraînera la mise en place d'un taux promu sur promouvables pour l'accès à ingénieur en chef. Nous avons demandé que ce taux pro/pro permette d'avoir un pyramidage à 15% d'ingénieur en chef. Le nouveau statut sous sa forme imposée par l'administration ou sous une forme modifiée par la mobilisation des ingénieurs des TPE conduira à revoir le pyramidage du corps, que nous revendiquons à 60% au premier grade, 25 % au deuxième grade et 15 % au troisième grade.

L'administration va encore renâcler sur le premier grade et le troisième grade, en nous rappelant que nous sommes avant tout un corps d'exécution et que la DGAFP (prétexte fallacieux) veut au moins un tiers des ingénieurs au premier grade. La bataille s'annonce dure et il faudra des forces pour la gagner !

Enfin, les promotions à ICRGS sont systématiques et les élus SNITPECT à la CAP veillent à ce que cette règle ne soit pas modifiée. Il ne faut cependant pas oublier que l'intérêt de ces promotions repose sur les règles actuelles de calcul des pensions, en particulier le calcul de la pension sur la base des six derniers mois d'activité. Ces promotions de fin de carrière perdurent aujourd'hui grâce à l'engagement syndical de tous les instants pour préserver ce dispositif du code des pensions face aux nombreuses attaques qu'il subit, en particulier depuis la réforme des retraites de 2003, et qu'il pourrait bien subir à nouveau.

VII. GPEECC

Quel est ce mot barbare que nous prononçons devant l'administration à chaque groupe d'échanges, dans chaque CTPM depuis plusieurs années et particulièrement dans un contexte ministériel modifié et dans un bouleversement des missions, notamment la disparition de l'ingénierie publique concurrentielle.

Le rapport au congrès sur la praxéologie du développement durable montre bien la complexité du sujet et met bien en exergue cette nécessité que l'administration élabore un véritable plan de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières.

Nous n'avons eu de cesse de dénoncer ce manque d'anticipation et le retard pris par l'administration dans l'ouverture de ce chantier afin de réussir ce grand ministère désigné comme « outil unique au monde » au service de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Les objectifs fixés dans la stratégie ministérielle du 13 juin 2008, de la stratégie nationale du développement durable, de la circulaire territorialisation du Grenelle, de la circulaire du 10 avril 2008, sur l'ingénierie de l'Etat, de celle du 22 juillet 2008 sur l'évolution de l'ingénierie concurrentielle, de celle du 15 juillet 2008 sur l'évolution de l'ingénierie dans le RST, de celle du 19 mai 2009 sur l'expertise active au service du développement durable et du rapport du CGEDD correspondant, nécessitent un travail en profondeur et imposent d'engager les réflexions sur les besoins de renforcement et d'acquisition de nouvelles compétences individuelles pour réussir le défi assigné à ce grand ministère.

Cette définition des besoins en compétences individuelles au service de la compétence collective du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires doit être entreprise par l'expression des besoins au niveau local, départemental et régional et consolidé au niveau national pour permettre l'élaboration d'un véritable plan de formation. Les agents et les ingénieurs des TPE, en particulier, auxquels le ministre a annoncé un grand soir avec le MEDDAD, puis le MEEDDAT et aujourd'hui le MEEDDM sont en attente d'un nouveau plan de formation

national à la hauteur des enjeux et de l'ambition annoncés.

Il doit comporter un volet prospectif sur les besoins en recrutement pour le MEEDDM et ses établissements sur une durée et dans un calendrier à définir. La réponse aux enjeux et aux objectifs de développement durables passe inéluctablement par la mise en œuvre de moyens supplémentaires afin de donner aux services la capacité de mettre en œuvre les politiques publiques portées par le MEEDDM.

Nous exhortons le ministre d'Etat, dans l'acte II de la RGPP, à faire valoir ses besoins en recrutement et en compétences plutôt que de jouer les bons élèves et de saborder un peu plus son ministère. Ce n'est pas avec un troc de 428 ETP au titre des Grenelles de l'environnement, de la mer, et des ondes qu'il donnera à son ministère les moyens de réussir ! D'autant plus que la vacance de postes de catégories A/A+ devrait approcher les 750 ETP à fin 2009 !

Ce plan de GPEECC doit permettre la déclinaison à tous les niveaux des territoires de la stratégie ministérielle et permettre de conforter et de renforcer l'action du RST qui fait partie des structures clés du changement.

Le chantier de la note d'orientation du corps fait partie du volet GPEECC concernant les ingénieurs des TPE. Nous réclamons son aboutissement en 2010 impérativement après près de deux ans de mariage.

Le MEEDDM n'a encore enclenché aucune démarche de concertation sur l'élaboration de ce plan d'une nécessité absolue au regard des réformes et du repositionnement des personnels sur des métiers différents. Nous exigeons une concertation sur la loi mobilité votée le 23 juillet 2009, sur sa mise en œuvre au MEEDDM et sur son impact sur la gestion du corps.

On est légitimes à s'interroger sur le nombre de postes vacants de l'ordre de 750 et des difficultés de recrutement du MEEDDM par manque de moyens. Le plafond d'emplois n'est pas atteint comme l'a annoncé le secrétaire général du MEEDDM lors du CTPM du 15 juillet 2009, mais le MEEDDM dispose-t-il encore de la masse salariale pour y pourvoir ?

L'intérim offert par la loi mobilité et déjà envisagé pour certaines catégories d'agents dans les DIR notamment alors que des agents des parcs ne seront pas transférés vers les conseils généraux est une ineptie ! Nous craignons fort que les difficultés de recrutement par la voie du concours ne conduise l'administration à aller chercher la compétence aux sorties des universités ou sur le marché de l'emploi direct.

Nous dénonçons cette cueillette occasionnelle de la compétence et ce mépris du personnel. La compétence se construit par une formation initiale ad hoc, des parcours professionnels riches et diversifiés à travers la tenue de plusieurs postes, une formation continue adaptée et bien organisée.

Concernant la formation pour l'adaptation aux nouvelles missions, le dispositif existe, il s'agit du droit à la formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV) offre de nombreuses possibilités, sans avoir recours à l'employabilité immédiate.

Le sujet de la FPTLV a été débattu au cours de cette année 2009 et a donné lieu à l'élaboration d'une circulaire du 26 février 2009 de la DRH fort détaillée mais indigeste. Vous retrouverez son analyse dans la tribune n° 1217 du mois de mai 2009. La formation est un droit et nous exigeons que l'administration mette en place les actions nécessaires avec les directions générales et les CIFP-RH pour donner aux personnels et aux ingénieurs des TPE, en particulier, les moyens et les outils pour atteindre les objectifs qui leurs sont donnés et pour reconstruire de nouveaux parcours professionnels au sein du MEEDDM, en inter ministériels et en inter fonctions publiques.

La politique de GPEECC du MEEDDM doit être construite de façon à instaurer un réel pilotage. La GPEECC est autant un outil qu'une stratégie. Elle doit se concevoir non pas comme une obligation pour faire face aux contraintes budgétaires imposées mais au contraire comme une politique de développement de la compétence collective capable de participer à l'élaboration puis à la mise en œuvre du projet stratégique du ministère permettant alors de justifier des moyens et des effectifs pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Concernant la formation, le rapport de la commission Lebris sur l'analyse de l'appareil de formation de l'Etat a été remis au ministre de la fonction publique en mars 2009. 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 de ses agents.

Il préconise la réduction de la durée de formation initiale au profit de l'adaptation et de la valorisation de la formation universitaire et de l'expérience professionnelle. Ainsi, les universités doivent prendre en compte dans leur dispositif pédagogique la préparation aux concours de recrutement des fonctions publiques. C'est pour la formation initiale, un désengagement de l'Etat qui transfère aux étudiants et intéressés par l'accès à la fonction publique, donc aux familles, une partie de la formation.

Le rapporteur propose également 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'appellerait période longue d'essai avant embauche !

Ce rapport, dont vous retrouverez notre analyse dans la tribune n° 1217 du mois de mai 2009, 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. Il entend définir la formation continue comme outil de management actif pour parvenir à une employabilité immédiate et pérenne !

Nous dénonçons ce désengagement de l'Etat et cette vision de la formation professionnelle. La FGF-FO a porté notre analyse au conseil supérieur de la fonction publique de juin 2009.

VIII. Rémunération

Sur ce dossier également, il n'y aura pas de grand soir pour l'évolution des rémunérations des fonctionnaires. Les hauts responsables de l'Etat français ont beau faire des discours sur la valorisation de la fonction publique ce n'est qu'un écran de fumée pour faire taire les revendications et manipuler une nouvelle fois le citoyen et l'opinion publique.

Le ministre du budget et de la fonction publique continue de dérouler le programme « fonction publique 2012 » décrit dans le discours de Nantes du chef de l'Etat, le 19 septembre 2007.

C'est ainsi qu'a été mise en place en 2008, la garantie individuelle du pouvoir d'achat (la GIPA) qui ne concerne que très peu de personnels et quasiment aucun ingénieur des TPE car elle prend en compte dans l'évolution de la rémunération des fonctionnaires, le très fameux GVT (glissement vieillesse technicité).

Le principe de la GIPA a été décrit sur le site (www.snitpect.fr) où nous en avons démontré les effets pervers. En effet, dans la GIPA il est fait une comparaison du traitement indiciaire brut (TIB) (hors primes, hors suppléments familiaux, hors indemnités) d'un agent au début et à la fin d'une période de référence. Si le TIB évolue moins vite que l'inflation, l'agent peut bénéficier de la GIPA.

Le principe même de calcul de cette GIPA est d'écarter les primes du calcul, et de considérer que les avancements d'échelons et les promotions constituent une évolution suffisante du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

C'est ainsi que le GVT entre en compte, c'est en fait le mécanisme des cadres de carrière qui justifie la somme des dépenses.

- Le « glissement » correspond à l'évolution de la masse salariale de chaque corps en fonction des évolutions statutaires.
- La « vieillesse » répond aux progressions de carrières, comme les avancées d'échelons et de grades et à leurs financements.

Ce mode de calcul est purement scandaleux quand on sait que la perte de pouvoir d'achat sur l'ISS est de l'ordre de 12 % depuis 2005 !

Le second outil de raquette des agents de la fonction publique est la prime de fonction et de résultat (PFR) que le ministre de la

Fonction publique a décidé de mettre en place d'ici 2012 et que le MEEDDM toujours en bonne élève va généraliser très rapidement à l'ensemble de la filière administrative en 2010.

Telle que définie dans la circulaire du 14 avril 2009 de la Fonction Publique (DGAFP), la PFR est dans un premier temps un nouveau régime indemnitaire pour les attachés et qui doit ensuite s'appliquer à l'ensemble de la filière administrative. Elle est définie dans le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

La PFR va donc se substituer à l'ensemble des primes existantes pour les corps administratifs, hors personnels relevant de la catégorie C, et se composer d'une part fonction et d'une part résultat.

La part fonction sera cotée de 1 à 6, en fonction des responsabilités, du niveau d'expertise, des sujétions particulières du poste.

La part résultat sera modulable de 0 à 6 pour tenir compte de la performance et de la manière de servir de l'agent.

Avec ce dispositif de prime, le ministre de la Fonction Publique rompt avec le dispositif de prime lié aux corps et à l'indice.

C'est le département études, rémunérations et de la réglementation (DERR) qui a en charge ce dossier au sein de la DRH. Un calendrier de mise en œuvre est fixé pour 2009 et 2010.

Plutôt que d'expérimenter le dispositif sur le corps des attachés administratifs, l'administration du MEEDDM a d'ores et déjà prévu de travailler sur son application pour l'ensemble des corps suivants :

- administrateurs civils ;
- architectes urbanistes de l'Etat ;
- attachés d'administration, délégués au permis de conduire, chargés d'études documentaires, inspecteurs des affaires maritimes ;
- secrétaires administratifs, inspecteurs du permis de conduire, contrôleurs des transports terrestres et contrôleurs des affaires maritimes ;

et de l'appliquer également sur les emplois de directeurs adjoints, de chefs de service, de sous directeurs et d'experts de haut niveau.

La motivation de ce grand chantier à la quasi totalité des corps administratifs, c'est d'avoir une vision globale de la cotation des postes !

Cette PFR est un leurre, car annoncée au titre d'une meilleure valorisation des postes et d'une meilleure récompense de l'investissement des agents, avec un maintien de la rémunération ; la modulation de la rémunération battra son plein dès 2011.

Il ne faut pas se méprendre, l'enveloppe nécessaire pour harmoniser ces rémunérations au sein de la PFR ne sera jamais obtenue : donc l'investissement de l'un sera récompensé au détriment de l'investissement de l'autre !

La difficulté du premier exercice est la cotation des postes qui n'est pas sans poser de problème car actuellement comme la structuration du ministère n'est pas stabilisée, que les contenus de postes vont changer entre 2009, 2010 et 2011 avec les DDT, DDTM, les DREAL et d'un mouvement de réorganisation sans cesse, il est difficile de faire des fiches de postes permettant de définir le contexte, les responsabilités, les enjeux, le niveau d'expertise et d'autonomie.

Cette cotation est une source totale d'inégalité de traitement entre les agents car pour un même poste, il risque d'être coté 4 dans un service et coté 3 dans un autre.

De plus, qu'en sera-t-il de la construction de parcours professionnels lorsque tous les postes à la cotation maximum seront pourvus ? De même, lorsqu'il y aura changement de service, le nouvel arrivant sur un poste se verra-t-il attribuer un coefficient de performance de 1 ?

Beaucoup d'interrogations commencent à faire jour, à tel point qu'en CTPM du 15 juillet, qu'une des organisations syndicales signataire des accords de Bercy, a déclaré être opposée à la mise en œuvre de la PFR.

Nous sommes totalement opposés à la mise en œuvre de la PFR et à toute rémunération à l'intéressement qui enlève toute neutralité à l'exercice des missions du fonctionnaire et toute égalité de traitement.

Le sujet de l'intéressement a été traité par une commande du Premier ministre au député du Lot et Garonne, Michel Diefendbacher. La commande est de réfléchir

sur un dispositif d'intéressement lié à l'entretien professionnel annuel en favorisant la reconnaissance des objectifs atteints et des résultats de l'année. C'est le principe d'une partie de la rémunération des agents et des cadres du secteur privé dont le salaire est composé d'une partie fixe et d'une partie variable en fonction du chiffre d'affaires et des résultats atteints.

La rapport met en exergue les spécificités inhérentes à l'administration, secteur indubitablement non-marchand. Il s'attarde trop longuement sur les critères de répartition de l'enveloppe budgétaire consacrée à l'intéressement collectif, et plus particulièrement sur les critères qui permettent d'exclure du dispositif une partie des agents (ancienneté insuffisante, présence insuffisante, etc.). Longue analyse car les ministères ne disposent d'aucune enveloppe supplémentaire pour le mettre en œuvre.

Il faut en déduire que tout dispositif d'intéressement sera mis en place à partir de la masse salariale existante et en particulier de celle identifiée pour les primes de toutes natures (PSR, ISS, etc.).

Au MEEDDM, c'est probablement sur l'enveloppe catégorielle que cet intéressement sera financé. Cette enveloppe est un système vraiment pernicieux car l'administration y impute toutes les mesures qui lui sont refusées par le ministère du budget et qui conduisent à l'augmentation de la masse salariale. C'est ainsi que sont financées des mesures d'ordre statutaire comme la transformation de vingt emplois d'ICTPE 2G en ICTPE 1G, ou encore l'augmentation de la valeur du point d'ISS.

La PFR est un dispositif d'intéressement, il est fort à craindre que nos camarades de la filière administrative voient leur rémunération stagner voir diminuer par un tel dispositif.

Nous avons dénoncé ce mode d'évolution des régimes indemnitaires par le mécanisme de l'enveloppe catégorielle dont le montant est proportionnel à la réduction des effectifs. Les agents de la fonction publique sont pris en otage !

Bine qu'il n'ait pas eu de grand soir des rémunérations en 2009, en dehors de l'augmentation de 0,5% du point d'indice, le MEEDDM a consenti une évolution de la valeur du point

de l'ISS et une révision du nombre de coefficients de services à trois zones géographiques au lieu de huit.

Aux dires du DRH, qui a changé de fonction depuis la parution de la circulaire du 2 juillet 2009, il est envisagé de rétablir progressivement le déséquilibre indemnitaire entre les différents corps issus du MEEDDM et du MAP. Ce passage de huit à trois zones de coefficients de service peut représenter pour certains une augmentation de 15 % de l'ISS 2008 si celle-ci n'est pas balayée par le coefficient individuel de l'année 2008 ou encore par les textes réglementaires qui ne seront pas publiés au moment du paiement du solde de l'année 2008, en décembre 2009.

Non pas que nous soyons atteints d'une paranoïa aiguë, mais la circulaire du 10 juillet 2009 sur l'harmonisation de l'ISS pour les ICTPE, les ICPC et les IGPC en centrale permet d'interpréter que le coefficient individuel de 1 qui tient compte de l'évolution du point d'ISS et du coefficient géographique prône pour une baisse du coefficient afin de ne pas augmenter la somme versée en 2009 par rapport à celle de 2008 ! Nous avons sollicité l'administration sur la motivation de cette rédaction, nous sommes toujours demandeurs de sa réponse !

Dans un grand ministère "unique au monde" aux enjeux considérables pour les générations présentes et à venir, au budget considérable capable de financer le film "HOME" de Yann-Arthus Bertrand, de le diffuser gratuitement aux rencontres de la modernisation de l'Etat et d'en acheter pour près de 230 000 € de copies, on pourrait s'attendre à un évolution des régimes indemnitaires sur le régime le plus favorable.

Nous revendiquons à nouveau l'ouverture de ce chantier de l'ISS car il est inacceptable qu'à compétences égales et à responsabilités égales et probablement supérieures, nous ne puissions pas obtenir une revalorisation de nos régimes indemnitaires et une véritable transparence dans l'attribution des coefficients individuels et leur harmonisation.

Nous revendiquons également la possibilité d'établir un recours devant le président de la CAP, en considérant que l'attribution du coefficient individuel fait l'objet d'une décision individuelle et qu'elle relève donc de la

compétence de la CAP. Nous demandons également que l'attribution de ce coefficient se fasse dès l'entretien professionnel en début de l'année N+1 afin que l'ingénieur des TPE est la possibilité de faire son recours gracieux ou devant la CAP dans l'année. Cette procédure éviterait d'avoir des soldes négatifs ou très faibles en décembre et la possibilité d'une régularisation.

Trop souvent, les services arguent que l'année est passée et qu'il n'est plus possible de régulariser la situation de l'ingénieur des TPE. Et chacun sait que le recours au tribunal administratif est difficile à établir et son aboutissement incertain.

IX. ENTPE

Que n'a-t-on pas déjà écrit sur l'ENTPE, creuset du corps des ingénieurs des TPE, ingénieurs de l'aménagement durable.

L'année 2009 aura été celle de la construction du projet stratégique et du renouvellement de l'habilitation, par la commission des titres d'ingénieur, à la délivrance du diplôme d'ingénieur.

Concernant le projet stratégique de l'Ecole, Renaud Balaguer et moi-même avons participé à tous les comités stratégiques, groupe de travail du conseil d'administration, pour faire part de nos revendications sur l'avenir et sur les orientations que doit prendre l'école.

Nos autres camarades Bernard Eneau et Marc Rennesson présents au CA au titre du collègue des enseignants extérieurs à l'Ecole ont également participé à ces réflexions et apporté leur point de vue.

Au sein du conseil d'administration, notre camarade Pascal Pavageau qui siégeait au nom de Force Ouvrière, organisation syndicale du CTPM, a cessé son mandat et a cédé sa place à notre camarade Florian Razé. Merci encore à Pascal pour son investissement considérable et sans faille au sein de cette école et bienvenue à Florian.

J'ai milité auprès de mes interlocuteurs internes et externes, le secrétariat général du MEEDDM, le DRH, le chef du service en charge de l'évolution des services et de la prospective (SPES), l'IFORE, le cabinet du ministre pour que le cycle supérieur de management des cadres, soit maintenu à l'ENTPE en partenariat avec l'IFORE.

Il est devenu grâce à notre portage de ce dossier le cycle supérieur du développement durable CSDD. Il se déroulera sur la fin 2009 et le début 2010. Maintenir ce cycle était un enjeu important pour l'Ecole tant pour son ouverture que pour son positionnement dans le réseau des grandes écoles. Vous pouvez retrouver le contenu du programme sur www.snitpect.fr.

Au sein du conseil d'administration de l'Ecole, nous avons contribué à forcer l'administration du MEEDDM, qui a la tutelle des écoles, à rédiger sa commande pour la formation

initiale, continue, continuée et la place de la recherche dans les enseignements.

Nous avons rappelé que pour bâtir son projet stratégique, l'ENTPE a besoin de la commande de l'Etat, des collectivités territoriales exprimés par le CNFPT et des employeurs privés dont l'AITPE a été chargée d'en donner l'expression.

Les éléments avancent puisque la commande de l'Etat fait l'objet d'un courrier du secrétaire général du MEEDDM au président du conseil d'administration du mois de mai 2009.

De même l'ouverture des écoles, dont l'ENTPE, à la fonction publique territoriale que nous prônons au titre du transfert des compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales et également pour les mobilités inter fonctions publiques et le partage des compétences individuelles a été confirmée par une première convention cadre signée en avril 2009 entre le MEEDDM et le CNFPT.

Une seconde convention est en cours d'élaboration pour le partenariat CNFPT et ENTPE pour la formation continuée des ingénieurs territoriaux, la préparation au concours d'ingénieur en chef territorial et pour l'organisation de journées sur des thématiques communes à nos deux groupes d'ingénieurs. C'est ainsi que l'ENTPE était présente aux assises nationales de l'ingénierie territoriale qui se sont déroulées à Lyon fin juin 2009. Y était notamment présenté le travail du laboratoire de l'habitat sur les bâtiments basse consommation (BBC).

Nous insistons également pour que l'Ecole ouvre ses partenariats vers les professionnels, c'est notamment l'intérêt de son statut juridique d'EPSCP, pour développer ses stages, ses enseignements diplômants, sa recherche. De même, sa place dans le pôle scientifique et technique de Rhône Alpes est importante pour le partage de la connaissance et son rayonnement.

Sa place dans l'université de Lyon (PRES) doit être confirmée en devenant membre fondateur dès lors qu'elle aura délivré suffisamment de doctorats qui dans un premier temps se font en co-habilitation avec d'autres établissements de Lyon 2.

Nous avons du nous exprimer très précisément sur la place de la recherche dans les enseignements. Je ne referai pas le débat sur

notre déclaration préalable du conseil d'administration de mars 2009. La recherche est présente à l'école pour les besoins de la formation et les laboratoires ne peuvent pas prétendre à leur indépendance et doivent donner de leur temps à la formation. Il en est ainsi pour toute grande école d'ingénieurs et de la qualité et la synergie de la recherche dans les enseignements dont dépend l'habilitation de l'école à délivrer un diplôme d'ingénieurs reconnu internationalement.

L'Ecole a du potentiel, elle doit le saisir à pleine main, elle bénéficie de la confiance de tous les employeurs des ingénieurs des TPE. La période quadriennale 2011-2014 lui est encore favorable car l'Etat lui demande de former 140 élèves fonctionnaires pour 120 jusque fin 2010. Cependant l'Etat réduit la voilure de ses effectifs, nous bataillons pour que l'Ecole continue à former la même quantité d'ingénieurs des TPE. Il faut qu'elle travaille, en parallèle, d'arrache-pied pour explorer et mettre en place une filière d'ingénieurs des TPE pour la fonction publique territoriale, qu'elle gagne la formation des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur, qu'elle augmente sa part d'ingénieurs non fonctionnaires et qu'elle reconquière la formation des ingénieurs du ministère de la Défense qu'elle vient de perdre au profit de l'ENSAM.

Notre présence à l'ENTPE est indispensable tant dans le conseil d'administration que syndicalement auprès des élèves et des personnels.

Notre camarade Nadia Jacquot, élue à la CAP, et directrice adjointe de la direction des relations extérieures et de l'international, nous y aide beaucoup. Le secrétaire général du SNIT-PECT-FO doit y être plus présent pour échanger avec les élèves sur leur gestion à l'Ecole, sur leur affectation, sur les quatrièmes années et les thèses et sur l'avenir du ministère. Cet axe de travail doit être renforcé cette année.

Concernant les affectations en sortie d'école, nous sommes intervenus auprès de la DRH sur quelques cas particuliers, notamment sur les postes obligatoires. La réponse du secrétaire général du MEEDDM existe mais elle n'est pas satisfaisante car elle renvoie au fait que les élèves bénéficient d'une liste de

postes ouverte et que les règles du jeu sont connues de tous. Dans le cadre de la révision de la charte de gestion, ce sujet sera remis au débat.

De même, pour la gestion des thésards, la DRH souhaite avoir un meilleur suivi des ingénieurs qui font une thèse et qui sont affectés à l'Ecole. Nous réclamons une circulaire conjointe de la DRI et de la DRH exprimant clairement sa politique de gestion des thèses et des thésards. Nous revendiquons de pouvoir effectuer une thèse à l'ENTPE mais également dans le RST et en DREAL. De même, la thèse doit être confirmée en tant que premier poste et faire l'objet d'un point annuel pour valoriser pleinement le poste au même titre que l'entretien professionnel.

Concernant l'affectation en second poste après la thèse, l'ingénieur doit rester libre de la construction de son parcours professionnel et il est hors de question de le filieriser. Le travail de la thèse doit être valorisé dans le parcours professionnel et l'ingénieur des TPE doit pouvoir le faire tant dans un service déconcentré, qu'en administration centrale que dans le RST. Nous refuserons toute affectation dirigée qui viendrait nuire à la construction de parcours individualisé, riche et diversifié.

X. Environnement et conditions de travail

Situation économique et financière

L'année 2009 aura été la seconde année de la crise financière et économique qui a frappé tous les pays mondiaux. La France malgré sa gestion exigeante et sa rigueur affichée dans de nombreux médias économiques n'aura pas été épargnée.

Les services publics ont été très impactés avec la suppression de plus de 30 000 emplois publics en 2009 et près de 34 000 prévus pour l'année 2010.

Alors que le service public à la française a démontré, aussi, son bien fondé pendant cette période de crise et a permis la mise en œuvre très rapide du plan de relance, l'Etat ne recule pas à supprimer des services, des pans entiers de missions et des effectifs.

Toutes les fonctions publiques sont impactées car l'Etat fait le choix de la privatisation des missions et de l'externalisation à outrance car c'est la loi du marché qui prime.

Même pendant cette période de crise où le service public joue le rôle « d'amortisseur social », l'Etat n'a pas changé de direction.

Le choix de la suppression des services publics n'est pas affiché aussi clairement mais la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat avec la réduction drastique des effectifs et la régionalisation des missions visent à réduire l'implantation des services publics à tous les échelons territoriaux. Scénario renforcé par l'externalisation de plus en plus de missions, par la multiplication des agences et des services à compétence nationale.

Sous couvert de la baisse du déficit public, alors que l'Etat a lancé la RGPP pour réduire ses champs d'intervention et sa présence sur les territoires, réduisant ainsi son rôle de garant dans l'équilibre et l'aménagement durable des territoires, celui-ci s'attaque désormais au service public des collectivités territoriales.

Alors que l'Etat a transféré de nombreuses compétences aux collectivités territoriales, au motif d'une plus grande proximité des

citoyens, il va engager la réforme de l'organisation administrative des collectivités par le prisme de la rationalisation des dépenses publiques et donc du service public territorial.

Cette lente agonie du service public, contre laquelle nous devons lutter, va faire disparaître le service public de proximité et créer des inégalités entre les territoires attractifs et moins attractifs avec un transfert de certaines missions telles celles de la santé, de l'aménagement, du courrier, de l'énergie, de l'eau vers le secteur marchand.

Là où le service public avait un rôle de garant des grands équilibres entre territoires et un rôle de solidarité, la place sera laissée à quelques grands groupes pour lesquels prime l'intérêt économique avant la notion de service à l'usager.

Cette situation va conduire inévitablement à creuser l'écart social, dans une situation économique et financière très tendue, entre les citoyens qui auront encore les moyens d'accéder aux offres de service marchand et ceux qui sont déjà dans une situation financière difficile.

Le marché de l'emploi privé est en constante dégradation depuis la mi 2008. La France est entrée en récession avec un taux de -1,5% au premier trimestre 2009 et l'INSEE prévoit un repli de moindre ampleur de l'ordre de -0,6% en fin 2009. Le plan de relance engagé en décembre 2008, équivalent à 1,3 % du PIB, est insuffisant au regard de l'ampleur de la récession ; il est plus important dans les autres pays européens.

Force Ouvrière reste intangible sur la nécessité de relancer la consommation.

Dialogue social

Alors que l'Etat se réforme, que les implantations d'entreprises disparaissent sur le territoire, que les dirigeants de certains grands groupes industriels s'octroient des revenus indécents même au regard de leurs responsabilités, et qu'il prône la gouvernance avec la société civile notamment, il bafoue le dialogue avec les organisations syndicales et les personnels.

Le 20 août 2008 avec la promulgation de la loi sur la démocratie sociale, l'Etat s'attaquait à la réforme du dialogue social dans les entreprises avec la loi sur la représentativité. Cette

loi basée sur le seuil de 10 % des votes exprimés par les personnels pour une organisation syndicale afin qu'elle soit reconnue représentative dans l'entreprise, ouvre la voie de la négociation au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de la branche. C'est ainsi qu'est basé le dialogue social qui suspend la signature d'un accord à la condition qu'une organisation syndicale soit majoritaire si elle a recueilli au moins 50 % des votes lors des dernières élections professionnelles et à l'absence ou si l'accord est conclu par plusieurs organisations syndicales qui réunissent 50% des votes des salariés de l'entreprise.

Au prétexte d'uniformiser, le secteur public avec le secteur privé, l'Etat a élaboré un projet de loi sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique. Cette loi vise à rompre le dialogue avec les organisations syndicales dites irréfragables (CGT-FO, CGT, CFDT, CGC, CFTC, UNSA et Solidaires), c'est à dire historiquement désignées comme représentatives. Elle prévoit de renvoyer au niveau local, au sein des comités techniques locaux, la négociation sur certains sujets comme la gestion, l'application des régimes indemnitaires, le temps de travail. Ce dispositif va conduire à des accords différents d'un service déconcentré à un autre et donc à des inégalités de traitement entre les agents de la fonction publique.

De même, le projet de loi entend rompre avec le paritarisme en réduisant le nombre de représentants de l'administration dans les comités techniques pour faire reposer la responsabilité des accords ou des décisions prises par chaque CT sur les représentants des personnels.

Ce projet de loi fort critiquable a été soumis aux conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et de l'Etat. Le CSFPT a émis un avis défavorable sur ce projet de loi, notamment le collège employeur qui a dénoncé : « *un projet qui vise à limiter le rôle ou exclure du dialogue social, des employeurs publics territoriaux* ». Pour l'Etat, celui-ci a été retranscrit dans les accords de Bercy pour lesquels FO n'a pas été signataire.

Retraites

L'Etat cherche par tous les moyens à réduire les dépenses liées aux pensions des fonction-

naires et en général, elle aborde le sujet par le secteur privé avec le patronat.

Depuis la loi Fillon de 2003, la durée de cotisation pour bénéficier d'une pension à taux plein était de 160 trimestres pour l'année 2008. Le rendez-vous retraite de 2008, a confirmé qu'à compter de 2009, cette durée s'allonge d'un trimestre par an jusqu'en 2012 pour atteindre 164 trimestres.

Il convient de rappeler que le calcul du taux maximal c'est à dire 75% du traitement individuelle s'effectue par rapport à l'année d'ouverture du droit à la retraite c'est à dire 60 ans. Ainsi un camarade qui a atteint l'âge de 60 ans en 2008 et qui souhaite partir en retraite en 2012 ; aura droit à son taux plein de 75% avec 160 trimestres et bénéficie d'une surcôte de 0,75% par trimestre supplémentaire effectué dans la limite de 20 trimestres.

Cette exemple n'est sûrement pas le plus fréquent car nos camarades connaissent l'état du droit en matière de pension aujourd'hui et chacun sait que l'Etat n'a qu'un souhait : celui de repousser l'âge limite à 67 ans et décaler également celui de l'ouverture des droits.

D'ailleurs sans décaler ouvertement l'âge d'ouverture des droits, c'est ce qu'il fait avec le système de la décote.

A plusieurs reprises, les ministres du travail successifs et la présidente des patrons ont évoqué la nécessité de reculer l'âge de la retraite de 60 à 67 ans. Cette nouvelle proposition, qui permettrait soit-disant de réduire le déficit de la branche vieillesse, est totalement malvenue en période de crise et une ineptie car régulièrement de nouveaux plans sociaux font jour et ce sont les seniors qui sont les premiers impactés. De plus, c'est une idée de courte vue lorsqu'on sait qu'une nouvelle vague de jeunes arrive sur le marché du travail. Enfin, chacun a pu constater que les plus de 50 ans sont la variable d'ajustement des effectifs des entreprises.

Dans la situation de crise financière et économique cette idée n'ayant pas « prise », l'Etat a fait le choix de s'attaquer à certains avantages.

Au cours de l'année 2009, voilà l'Etat qui souhaite réduire certains avantages accordés aux mères de famille qui exercent dans le

secteur privé. Le patronat de son côté voulant réduire celui des régimes complémentaires de retraite.

De plus, l'Etat bénéficie du rapport du conseil d'orientation pour les retraites (COR) qui pointe avec prudence l'importance de ces droits, fait état des diverses pistes d'évolution possibles telles que réduire la majoration de durée d'assurance, redéployer les majorations vers l'ensemble des parents, instaurer un bonus forfaitaire, «proratiser» les pensions de réversion en fonction de la durée du mariage.

De plus, par un arrêt du 19 février 2009, la Cour de Cassation accorde aux pères de famille, le bénéfice des majorations de trimestres jusqu'alors réservées dans le régime général aux mères, en relevant le caractère discriminatoire de cette majoration fondée sur le sexe, contraire au droit européen. Elle franchit un pas décisif en levant ainsi tout obstacle à la généralisation du dispositif à tous les pères ayant élevé un ou plusieurs enfant(s).

Pour les agents de la fonction publique, l'arrêt Griesmar du 29 juillet 2002 du Conseil d'Etat donne droit à la demande d'un fonctionnaire, père de famille, de se voir accorder le bénéfice des bonifications d'ancienneté allouées aux mères pour l'éducation des enfants. Il reprend la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes du 29 novembre 2001. Cette jurisprudence a été intégrée dans la réforme de 2003 qui, dans le régime des fonctionnaires, a ouvert aux pères, le bénéfice de la majoration de trimestres pour enfant. La réforme de 2003 ayant réduit scandaleusement l'étendue du droit des mères, pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004.

Le danger est prégnant que l'Etat veuille s'attaquer aux avantages donnés aux mères de famille qui ont élevé pour gagner quelques subsides.

FO fustige catégoriquement cette nouvelle attaque du droit des mères de famille qui sont pénalisées durant toute leur carrière professionnelle avec un avancement ralenti, un déroulement de carrière moins rapide que celui des pères de famille et qui ont une retraite inférieure en moyenne de 38 % à la retraite d'un homme.

Les avantages accordées aux mères de famille qui tiennent lieu de correctifs à cette différence de retraite ne doivent pas être remis en cause. Toute remise en cause serait contraire à la recherche d'une égalité homme/femme.

Europe sociale

Le 29 janvier 2009, les organisations syndicales françaises appelaient à la grève générale et à la mobilisation de tous les secteurs d'activité pour rappeler au gouvernement que les salariés attendaient des mesures concrètes pour lutter contre les effets dévastateurs de la crise économique et financière.

La mobilisation faisait jour également dans les autres pays européens, notamment :

- En Hongrie où les organisations syndicales représentant les agents de service de santé et de l'énergie manifestaient contre la non application des conventions collectives qui prévoient l'octroi d'un treizième mois et contre la privatisation du service de santé ;
- En Belgique, en Lettonie, en Lituanie et en Islande les organisations syndicales manifestaient contre la vie chère, pour la défense du pouvoir d'achat et une fiscalité plus juste ;
- En Grèce, les agents publics se mobilisaient contre la privatisation de l'eau et la baisse drastique des effectifs de fonctionnaires ;
- En Italie, les salariés sont descendus dans la rue pour protester contre les licenciements, la précarité ;
- En Irlande, les fonctionnaires et agents publics se mobilisaient contre la baisse de 6% en moyenne de leurs salaires et le différé des augmentations prévues pour les salaires les plus modestes.

Le 19 mars 2009, les salariés français manifestaient à nouveau.

En Angleterre, les syndicats de services publics se mobilisaient pour un travail décent pour tous, des services publics pour tous, la réduction de la précarité de l'emploi et contre les inégalités sociales.

L'année 2009 aura été incontestablement, au niveau européen, une année sociale des plus mouvementées et difficile.

XI. Les orientations pour 2010

A partir d'une activité sociale et syndicale riche et mouvementée au cours de l'année 2009, je vous propose de conduire notre action 2010 selon les orientations suivantes :

Adapter notre structuration syndicale et dynamiser l'animation de terrain

Deux années de grands bouleversements, de réformes plus effrénées les unes que les autres ont mobilisé les ingénieurs des TPE sur la gestion de crise de leur équipe, de leur projet, de leur service, leur unité ou leur direction.

C'est dans un contexte de dialogue social bafoué que nous avons dû mener nos actions pour la sauvegarde du service public, pour le maintien de services déconcentrés territoriaux.

L'administration territoriale de l'Etat va s'organiser pour le MEEDDM autour des DREAL et des DDT(M).

Le projet de loi sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique devrait être voté par le parlement au premier semestre 2010. Je ne reprendrai pas ici l'analyse faite dans le rapport qui sera soumis au vote du congrès.

En 2007, Yves Cholin et moi-même avons soumis au congrès une modification des statuts du syndicat qui renforçaient le rôle des bureaux régionaux, qui visaient à maintenir les sections départementales comme lieu d'animation et de construction des revendications et qui permettaient la création des unités fonctionnelles au sein de chaque employeur.

Ces unités fonctionnelles ont pris un peu de temps pour se mettre en place et se créer, aujourd'hui elles se multiplient et se constituent car les camarades ingénieurs des TPE ont pris la mesure de leur utilité, de leur rôle pour la défense individuelle et collective au sein des DIR, des SN, des CETE, des labos, des DDEA, des DRE, etc.

Avec la réforme du dialogue social dans la fonction publique, où l'Etat entend transférer plus de responsabilités aux comités techniques locaux, qui ne seront plus paritaires,

les unités fonctionnelles prennent tout leur sens pour la défense individuelle et collective face aux employeurs des ITPE.

Ce n'est pas pour autant que les sections départementales n'ont plus de sens, elles en trouvent d'ailleurs d'autant plus qu'elles sont le lieu de synthèse des problèmes rencontrés tant sur l'organisation des services, sur les conditions de travail, sur la gestion des ITPE que sur le partage des revendications. Elles ont un rôle important de faire vivre et d'animer un réseau local des délégués de service, nouvelle dénomination du secrétaire d'unité fonctionnelle. Elles ont montré leur pertinence lors des mobilisations et des actions lancées par la commission exécutive ou la FEETS-FO.

Certes, le nombre d'ingénieurs des TPE au sein d'une DDEA, d'une DDE et d'une DDT(M) demain se réduit du fait des réorganisations et de la baisse drastique des effectifs mais l'important n'est pas le nombre. Les ingénieurs des TPE sont en poste également en collectivités territoriales, il faut maintenir ce lien avec eux pour partager leurs préoccupations, leurs interrogations et leur avenir. De plus, le SNIAE-FO, syndicat de nos camarades ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement n'a pas de représentation locale. Il faut associer nos camarades IAE à vos réflexions d'autant que dans un terme inconnu nous partagerons le même statut et aujourd'hui nous sommes déjà dans les mêmes services, il est fort probable qu'à une échéance non fixée, notre force soit réunie dans un même syndicat national.

Il importe donc de maintenir l'existence des sections départementales et de développer les unités fonctionnelles dans tous les services employeurs des ITPE en désignant un correspondant du SNITPECT-FO dans chaque service.

Il convient de s'adapter aux particularités locales soit en créant des sections interdépartementales lorsque les forces en place le souhaitent, soit se retrouver au sein des bureaux régionaux avec un délégué par employeur (DREAL, DDT, CETE, CG, CR, SN, DIR, etc.). C'est au sein des bureaux régionaux que devra être débattue l'organisation des sections.

Les bureaux régionaux devront poursuivre leur travail d'animation des sections départementales et de remontée de leurs revendications.

Ce rôle d'animation réalisé par des réunions et des assemblées générales régulières est déterminant pour l'échange avec nos adhérents, le niveau régional a également un rôle de conseil auprès des sections et de transmission de l'information après chaque commission exécutive et au fur et à mesure des « mels » que la permanence leur adresse.

La force de notre syndicat repose sur sa capacité d'analyse et de construction des revendications à tous les niveaux de notre organisation qui nécessite le maintien d'une animation renforcée tant au niveau départemental et régional.

Le rapport du trésorier et le rapport sur l'évolution de notre structuration syndicale le rappellent et il m'appartient d'insister sur ce sujet.

Il est impératif de renforcer nos adhésions, de développer la syndicalisation dans tous les services en allant à la rencontre des ingénieurs des TPE en place et nouvellement arrivés. Notre indépendance financière, notre indépendance d'idées, notre indépendance de revendications, notre indépendance d'expression, notre force, ce sont nos adhérents.

Nous offrons un service de grande qualité qui repose sur nos analyses, notre écoute, notre conseil et notre défense de tous les ingénieurs des TPE. Nous avons besoin d'eux pour nous soutenir dans l'action et dans la trésorerie.

C'est ainsi qu'il faut aussi donner de la souplesse à l'exercice de cette fonction parfois ingrate mais ô combien nécessaire et extrêmement importante. La trésorerie peut donc être organisée au niveau régional avec des relais dans les sections et les unités fonctionnelles. Des moyens modernes de paiement vont être mis en place pour faciliter ce travail.

La commission exécutive, le bureau national et la permanence poursuivront leur action pour porter auprès de l'administration, dans les différents groupes de travail organisés par le SG et la DRH ainsi qu'au sein des instances nationales dans lesquelles nous siégeons, nos positions et revendications nationales déci-

dées par le congrès des 10 et 11 décembre 2009.

L'année 2010 sera encore très dure tant par la poursuite de la RGPP, que par les nouvelles réformes touchant le statut général des fonctionnaires, les fusions de corps, les rémunérations. Et, il est indéniable que les ingénieurs des TPE auront besoin de leur seul syndicat pour leur défense individuelle et collective et également pour entraîner la défense du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Un seul moyen pour lutter contre ce cyclone de réformes plus dévastatrices les unes que les autres c'est rejoindre le SNITPECT-FO dans l'action, dans la mobilisation, dans la réflexion et de soutenir son organisation en commençant par une adhésion.

Pense à toi, pense à ton syndicat !!!

Réussir les élections dans les DREAL et les DDT

Le rapport intitulé « Comment conforter la défense individuelle et collective des ITPE face à la réforme du dialogue social et face aux évolutions de nos lieux d'exercice ? » insiste sur la présence, autant qu'il est possible, des ingénieurs des TPE dans les instances locales de concertation.

D'autant, que le projet de loi sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique renvoie la négociation sur de nombreux sujets au niveau des comités techniques locaux.

La régionalisation des activités supports dont les rémunérations, la gestion, et également les CAP de certains corps, l'organisation du temps de travail, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité donne une plus grande responsabilité dans les décisions au R-BOP.

Des décisions prises au sein du CT de la DREAL auront un impact fort sur l'organisation, les moyens financiers et humains, le fonctionnement des directions départementales du territoire.

Il est donc important de réussir les élections dans les DREAL et dans les DDT.

C'est ainsi qu'à chaque niveau de notre organisation, nous devons mobiliser les ingénieurs des TPE à tous les niveaux de fonction à voter pour Force Ouvrière. Il est important si

les ingénieurs des TPE veulent être entendus et défendus que Force Ouvrière obtienne au moins cinq sièges compte tenu toujours du principe de l'accord majoritaire qui sera mis en place si le projet de loi sur la modernisation du dialogue social dans la fonction publique est adopté cet automne.

Les résultats des élections dans les premières DREAL ont montré notre excellente position où Force Ouvrière est majoritaire dans toutes les DREAL avec 48 sièges sur 90, les 42 autres sièges étant répartis sur 5 autres organisations. Il faut faire de même dans toutes les DREAL et réussir le challenge dans les DDT(M).

C'est important pour les ingénieurs des TPE qui représentent la majeure partie de l'encadrement technique du MEEDDM. C'est en fonction de ces résultats que le représentant local mandaté par son unité fonctionnelle aura un siège au sein de ce comité technique local et pourra défendre les ingénieurs des TPE et porter également les revendications de FO.

Les enjeux sont importants, les ingénieurs des TPE doivent être présents dans les débats et influencer sur les décisions.

Se mobiliser pour lutter contre les mesures de l'acte II de la RGPP

2009 aura été la première année de mise en œuvre des mesures RGPP et le théâtre de nouvelles réformes plus effrénées les unes que les autres et également kafkaïennes.

Les administrations ne concertent plus car elles sont pour la plupart court-circuitées des processus de décisions ou reçoivent des instructions dans ce sens et simulent des concertations après la sortie des textes. C'est ainsi que la réforme des affaires maritimes a été annoncée par voie de presse avant que les agents n'en soient informés car ils n'ont pas été associés aux réflexions, et que la réforme de l'administration territoriale de l'Etat en Ile de France a été imposée par une circulaire du 27 juillet 2009 dont personne ne connaît les rédacteurs et a totalement ignoré les directeurs et les préfets concernés.

Les agents du MEEDDM comme ceux d'autres ministères ne font l'objet de plus aucune considération de la part de l'Etat et pas plus

du ministre qu'on ne voit même pas une fois par an pour un CTPM budgétaire !

2010 n'offrira pas de lueur d'espoir ni d'accalmie de la tourmente des réformes. Les ministres doivent remettre leur copie sur de nouvelles propositions pour le CMPP de décembre et la RGPP va être engagée pour les collectivités territoriales.

On peut s'attendre au pire avec notamment la transformation des CETE en établissements publics, la fusion d'organismes du RST, le transfert des agents du MEEDDM à l'EPIC VNF, le passage des DIR en agences, l'externalisation de l'entretien du réseau routier d'excellence, de nouvelles délocalisations (le CGEDD à VERDUN à 2h00 de Paris par la LGV EST), la fermeture de certaines écoles avec extinctions des corps correspondants, des fusions de corps non concertées ! Mais également la baisse des aides de l'Etat aux collectivités qui seront obligées de réduire leur nombre d'emplois et également de ne pas renouveler un emploi sur deux. Certains conseils généraux, qui pourtant, ont besoin de recruter s'apprentent à ne pas renouveler les détachements ou en raccourcissent leur durée.

De nouveau, il faudra organiser la mobilisation pour sauvegarder les fondamentaux du service public républicain, conserver des lieux d'exercice de nos métiers, de ceux de nos collaborateurs et collègues.

Il ne faut pas courber l'échine, se laisser laminer par cette pression psychologique des réformes. Il faudra rester solidaires des autres syndicats de Force Ouvrière tant de l'Etat que de la fonction publique territoriale et hospitalière pour mettre en place le rapport de force pour combattre ces réformes plus dogmatiques les unes que les autres.

Défendre l'ingénierie de l'Etat au service du développement durable

Avec le flash n° 257 de l'année 2008, nous donnions notre vision de la stratégie ministérielle. Ce document a indéniablement bousculé l'administration du MEEDDM qui a été contrainte de rédiger la sienne.

Au congrès 2008, nous portions nos revendications sur l'avenir de nos métiers, de nos missions et de nos lieux d'exercice dans les

deux rapports « les ingénieurs de l'aménagement demain ».

A ce congrès des 10 et 11 décembre 2009, nous porterons un cahier de revendications sur la concrétisation du concept de développement durable dans les politiques publiques et donc son impact sur nos métiers et sur les compétences des ingénieurs des TPE.

Toutes ces analyses produites depuis 2002 ont permis de montrer que l'ingénieur des TPE disposait des modes de raisonnement, d'un large champ de compétences avec sa formation initiale, d'une capacité d'adaptation importante pour évoluer dans des métiers différents, des postures différentes.

Nous avons défendu l'ingénierie publique concurrentielle mais la RGPP a pris la décision de la saborder.

Elle va s'éteindre à petits feux avec la disparition progressive des missions et le repositionnement sur des missions plus grenello-compatibles.

Le rapport du CGEDD et la circulaire du 19 mai 2009 tracent les voies partielles d'une autre ingénierie, celle de l'expertise active au service du développement durable, en parallèle de l'ingénierie plus opérationnelle qui subsistera dans les DIR, les SN, le RST et bien entendu les collectivités territoriales.

Bien entendu, le choix peut-être fait de rester pour une part dans nos activités traditionnelles mais nous devons investir, car les ingénieurs des TPE en ont la capacité, cette nouvelle ingénierie de l'Etat qui mettra quelques temps à trouver de nouvelles marques mais que nous saurons modeler à notre façon pour la partager avec les collectivités territoriales.

Le développement durable est l'affaire de tous, l'Etat ne peut pas penser porter seul des objectifs, des règles, des ambitions et de l'autre les collectivités ne peuvent pas décider seules de la mise en œuvre de telle ou telle politique d'aménagement.

Entre les deux, il y a un acteur, un ensemble qui s'appelle ingénieur des TPE des territoires urbains et suburbains, qui doit investir cette nouvelle ingénierie de l'Etat porteuse du déve-

loppement durable et également actrice, accompagnatrice, solidaire et partenaire.

C'est donc au niveau du comité de concertation de l'ingénierie que nous influencerons sur les circulaires et au niveau territorial dans la mise en œuvre des PRIR et dans les modes d'intervention que vous aurez un rôle important à jouer.

Agir pour un RST et des CETE en tant que services techniques au service de la sphère publique

En 2009, le commissariat général au développement durable s'est enfoncé dans son plan d'évolution des CETE avant même de porter un regard sur le rôle et les missions du réseau scientifique et technique alors que le même CGDD a lancé une cartographie des compétences et des champs d'intervention du RST du grand MEEDDM.

Ces éléments de cartographie sont maintenant connus de tous puisqu'ils ont été présentés aux organisations syndicales lors du CSST du 15 septembre 2009. A ce même CSST, nous avons demandé à avoir connaissance du rapport du CGEDD sur le RST en général.

Nous devons exiger de l'administration qu'elle ouvre enfin la réflexion sur le rôle et les missions du RST et donc des CETE au service de la sphère publique.

Nous prônons depuis plusieurs années que le RST est un bien commun à l'ensemble des acteurs publics, Etat, collectivités territoriales et monde professionnel qui ont besoin de la recherche, de l'innovation et du développement pour concevoir, porter, observer et évaluer les politiques publiques d'aménagement durables.

L'intelligence du RST, sa haute valeur scientifique et technique ne peut pas être le seul « joujou » de l'Etat et du CGDD lorsqu'on sait que le développement durable est l'affaire de tous. Seul à l'Etat, le RST ne résistera pas !

Nous réclamons donc cette réflexion, extra Tour Voltaire et extra Tour Pascal, pour obtenir une nouvelle stratégie du RST et des CETE avec un mode de gouvernance approprié qui laisse la place aux collectivités territoriales et aux entreprises comme acteurs des grandes

orientations dans la connaissance et le développement scientifique et technique.

Faire aboutir la réforme statutaire

Le contenu du projet statutaire, élaboré par l'administration, a fait l'objet d'une analyse détaillée dans la tribune n° 1217 du mois de juillet 2009.

Nous avons obtenu que ce dossier soit transmis à la Fonction Publique grâce à notre pression sur les interlocuteurs à tous les niveaux de responsabilité du MEEDDM.

Ce nouveau statut est un enjeu considérable pour l'avenir de notre corps et son positionnement à tous les niveaux de fonction car les réformes prévues par le ministre de la Fonction publique, notamment les fusions de corps qui ne résoudront rien sauf entraîner la baisse des effectifs et la refonte du statut général de la FPE risquent de fortement chambouler les équilibres établis depuis plusieurs années.

La rencontre avec la DRH, du 28 septembre 2009, nous a permis de faire le constat que le ministre ni son administration ne portaient ce dossier. Ce chantier est suspendu par l'administration au chantier de la réforme de la catégorie A et des fusions qu'elle va entraîner. Nous ne devons pas nous laisser broyer dans le brodequin de cette réforme. Nous devons unir nos forces avec d'autres syndicats nationaux d'ingénieurs pour défendre nos corps de catégorie A/A+ auprès du DGAFP et traiter le chantier des fusions de corps dès lors que celui-ci sera accompagné du statut à trois grades et d'une revalorisation de notre rémunération qui correspondent à nos revendications.

Un réforme statutaire est toujours longue à faire aboutir, nous devons muscler nos actions en 2010 pour la faire aboutir de façon à ne pas se laisser emporter par les réformes dévastatrices de la fonction publique.

Poursuivre les évolutions en gestion et faire aboutir la note d'orientation du corps

L'administration, suite à nos actions de la fin d'année 2008, nous a entendus en reconstituant l'équipe des chargés de mission du corps des ingénieurs des TPE.

Les travaux pour l'élaboration d'une note d'orientation sur l'avenir du corps des ingénieurs des TPE reprendront en début d'année 2010. Elle a également souhaité engager la concertation sur l'évolution des règles de gestion rassemblées dans la charte de gestion amendée et validée lors de la CAP du 27 mai 2008.

Nous avons refusé d'ouvrir la concertation sur ce sujet tant que le chantier statutaire n'était pas traité !

Il faut cependant, c'est le mandat dans lequel se sont engagés les élus à la CAP suite aux élections du 2 avril 2009, obtenir de nouvelles avancées en gestion en particulier :

- la mise en place de nouvelles règles de gestion dans le contexte d'un statut à trois grades : taux promus sur promouvables, déroulement de carrière, critères de promotion, pyramidage du corps ;
- l'adaptation des règles de gestion pour les déroulements de carrière en particulier, dans le contexte des nouveaux services déconcentrés ;
- la valorisation des nouveaux métiers et des positionnements des ingénieurs des TPE dans les DREAL et les DDT(M) dans le contexte des champs d'intervention étendus du MEEDDM et en interministériel ;
- la reconnaissance des carrières scientifiques et techniques avec une nouvelle circulaire sur le rôle des comités de domaine et la délivrance des qualifications de spécialiste et d'expert ;
- l'élaboration de règles de gestion pour les thésards et l'ouverture de la réalisation de thèses dans le RST et dans les DREAL, ainsi que la reconnaissance de la thèse en tant que véritable premier poste ;
- l'abandon par l'administration de la règle dogmatique des trois ans en premier poste dès lors qu'il ne correspond pas aux aspirations professionnelles des ITPE, ou que le contenu du poste a changé depuis l'affectation, ou également que de nouvelles contraintes familiales sont intervenues ;
- l'amélioration des règles d'affectation pour les lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude en leur donnant accès en fonction de leur date de nomination à

deux ou trois cycles de mobilité pour faire leur choix ;

- l'arrêt des blocages à l'essaiage et son amélioration à l'international dans le cadre de la mise en place d'une véritable GPECC ;
- la généralisation du principalat long compte tenu de la qualité des dossiers et de la réforme statutaire et la pérennisation du principalat normal et court ;
- des règles claires d'affectation en sortie d'école.

Le taux promu sur promouvables doit être augmenté à 12 % pour prendre en compte la baisse du nombre de promouvables et permettre la concrétisation de notre revendication pour que, dans une classe d'âge :

- 6 ITPE sur 10 soient promus IDTPE par le tableau classique ;
- 4 ITPE sur 10 soient nommés à IDTPE par le principalat ;
- la généralisation du principalat
- ainsi que le maintien du nombre de promotions à hauteur de 190 par an dont une centaine au tableau classique.

De même, nous devons établir la pression nécessaire sur l'administration, pour obtenir le renouvellement du détachement dans les emplois fonctionnels d'ICTPE 2G et ICTPE 1G en s'affranchissant des repositionnements et des modifications des contenus de postes induits par la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat et ce sans attendre le statut à trois grades.

Nous revendiquons également, dans le contexte d'évolution du périmètre ministériel et de réorganisation des services, une nouvelle adaptation de l'arrêté fixant les emplois éligibles à ICTPE 2G et ICTPE 1G, ainsi que de la modification des arrêtés emplois dans les autres ministères employeurs pour permettre une évolution de carrière et de véritables passerelles inter fonctions publiques.

Nous devons également agir auprès de l'administration pour que les ingénieurs des TPE retrouvent des positionnements à la hauteur de leurs compétences et des responsabilités jusqu'alors exercées en toute loyauté et avec un investissement inégalé, et ce dans une

concurrence entre corps d'ingénieurs exerçant au MEEDDM.

Il nous faut reconstruire un avenir individuel pour chaque ingénieur et collectif pour le corps tant en interministériel qu'en inter fonctions publiques.

Obtenir l'élaboration d'une véritable GPECC

Cette revendication a été portée tout au long de l'année 2008 dans les différents groupes d'échanges, préparatoires aux CTPM, dans les CTPM et au sein des comités de concertation sur l'ingénierie.

Lors de la réunion de son encadrement, le 22 janvier 2009, le ministre du MEEDDM a souligné la forte compétence technique des ingénieurs de son ministère, mis l'accent sur sa volonté de conserver une ingénierie au ministère et demande à ses ingénieurs de participer activement à la mise en œuvre de son ministère et des services déconcentrés.

Ce message a été reçu et les ingénieurs des TPE se sont investis à la réalisation de cet objectif avec loyauté, discernement et pédagogie.

Ce sont les structures des services déconcentrés qui ont été adaptées mais ces nouveaux outils ne seront pertinents et efficaces au service des politiques d'aménagement et de développement durables que si les missions dont ils ont la charge, les actions qu'ils doivent mettre en œuvre et les métiers qui doivent y être développés, seront accompagnés d'un véritable plan de GPECC pour opérer le changement et permettre aux personnels et en particulier aux ingénieurs des TPE d'acquérir et de développer de nouvelles compétences individuelles et collectives. Ce plan doit prendre en compte les besoins en compétences individuelles et collectives pour la mise en œuvre du service public de l'aménagement et du développement durables à tous les niveaux du territoire.

La GPPEEC ne peut pas se résumer à la généralisation des recrutements exceptionnels, sur lesquels nous sommes totalement opposés, pour couvrir l'éventail des besoins car d'une part, c'est une réponse immédiate à une absence de réflexion et de stratégie à moyen terme qui perdure depuis de nombreuses années et que l'administration s'est refusée à

entendre et d'autre part, à la cueillette immédiate des compétences dans un contexte tendu du marché du travail ne permettant pas la construction de la compétence collective des services.

Nous revendiquons de nouveau, que ce plan dépasse le bilan des départs et des besoins en recrutements nouveaux, et traite des besoins en compétences, du recrutement, de la formation, des métiers et de la construction des parcours professionnels.

Obtenir la transparence de gestion de l'ISS et une véritable revalorisation

L'évolution de l'ISS 2008, débattu lors des mesures catégorielles 2009, a permis d'obtenir une pingre amélioration de la valeur du point et une revalorisation plus significative avec la réduction des coefficients géographiques de 8 à 3.

Cependant, l'ISS qui est, quoiqu'on en dise, un complément de rémunération dont la mécanique arrange l'administration notamment car il n'entre pas dans le calcul de la pension, doit faire l'objet d'une évolution pour prendre en compte la réalité des compétences et des responsabilités exercées.

Le mécanisme des mesures catégorielles est pervers d'autant qu'il est alimenté par une partie de la masse salariale des agents de l'Etat non remplacés.

L'enveloppe 2009 est de l'ordre de 25 M€ mais se trouve comme chaque année amputée de « coups partis » de l'année précédente. Le pire est que sur l'enveloppe 2008, l'administration a laissé s'envoler près de 2,5 M€ car les textes n'ont pas été préparés dans les temps.

Le risque est également prégnant pour cette année 2009, pour laquelle la circulaire ISS du 2 juillet 2009 anticipe sur le recalcul des acomptes pour tenir compte de l'augmentation du point et de l'évolution des coefficients géographiques, que les textes ne soient prêts et que le solde qui intervient sur la paie de décembre soit faible voire négatif. Pas d'affolement, nous suivons ce dossier mais il m'appartenait de vous en tenir informés.

Le dossier de l'ISS doit être rouvert en entier car les chefs de service, les MIGT en tant qu'harmonisateurs, inventent des règles pour

favoriser tel ou tel secteur d'activité (par exemple dans les DIR), ou réduire le coefficient individuel de ceux qui bénéficient des 4 points de majoration au titre d'une spécialisation ou de la territorialité, ou encore parce que le coefficient individuel après promotion est plus une sanction qu'une reconnaissance, etc.

Nous réclamons cette concertation mais l'administration oppose une fin de non recevoir en brandissant la PFR. La fameuse arme réduisant encore un peu plus la rémunération des agents et agitée comme le gâteau de la récompense.

Nous continuons à revendiquer en accompagnement du chantier statutaire les demandes suivantes :

- revalorisation des coefficients de grades à 40 pour tout le premier niveau, 60 pour tout le second niveau, 75 pour les ingénieurs en chef de deuxième groupe et de premier groupe ;
- suppression des coefficients de service compte tenu des réorganisations et alignement sur le coefficient le plus haut, soit 1,2 ;
- mise en place d'une dotation spécifique pour l'indemnisation des périodes d'intérim ;
- rétablissement d'une véritable concertation au niveau local par corps et non par macro grades.

Nous revendiquons également le paiement de l'année de décalage mais ce sujet est d'emblée mis de côté par l'administration.

Obtenir l'aboutissement du projet stratégique de l'ENTPE et son ouverture concrète à la FPT

En 2009, l'Ecole aura longuement réfléchi sur ses valeurs et son identité pour prendre le virage de l'aménagement durable.

Nous avons obtenu du MEEDDM, sa tutelle, la définition de la commande de l'Etat.

La commande de la fonction publique territoriale a été formalisée par un courrier du président du CNFPT acceptant le partenariat avec l'ENTPE et sollicitant un appui pour la préparation au concours d'ingénieur en chef territorial.

Une première convention de partenariat a été signée en avril 2009, la seconde est en cours d'élaboration avec l'ENACT de Montpellier.

Il manque le volet du monde de l'entreprise qui doit être rédigé par l'AITPE.

Nous avons obtenu que le cycle supérieur de management devenu cycle supérieur du développement durable soit réalisé par l'ENTPE, à l'ENTPE en partenariat avec l'IFORE.

L'ENTPE vient d'obtenir suite à l'avis favorable du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche une nouvelle habilitation pour 6 ans à compter du 1^{er} septembre 2009, habilitation délivrée par le SG du MEEDDM. Cette habilitation est assortie de recommandations de la CTI qui devront être mises en œuvre dans le projet stratégique de l'Ecole.

Tous les éléments sont réunis pour que l'ENTPE réussisse son projet stratégique, s'ouvre à de nouveaux partenariats avec les universités, les grandes écoles, les entreprises, les pays étrangers, le RST et les collectivités territoriales.

Notre action 2010 sera de contribuer à cet aboutissement en portant toujours plus haut, toujours plus fort notre engagement dans l'Ecole, creuset des ingénieurs des TPE de l'aménagement et du développement durables.

Mes camarades, c'est ici que j'arrêterai mon rapport d'activité 2009. Une année toute aussi riche, très dense, très mouvementée voir chahutée. Je vous confirme que la fonction occupée est parfois abrasive mais ô combien passionnante et enrichissante. Je tiens à vous remercier avec sincérité pour vos échanges et votre soutien de tous les instants.

Je souhaite vous entendre à la tribune lors de notre congrès car elle vous appartient. Vous devez nous aider à réfléchir et à conduire nos orientations 2010.

Profitez de ces deux jours, pour échanger, pour communiquer, pour créer la solidarité dont nous allons avoir encore besoin pour l'année à venir.

« Bon Noël à toutes et tous et excellente année 2010 ».

Gilles Paquier