

# LA TRIBUNE



## des ingénieurs de l'aménagement

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

### sommaire

- |   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <p><b>1</b> Edito</p> <p><b>2</b> Le SNITPECT-FO t'a informé<br/>Le SNITPECT-FO y était</p> <p><b>3</b> Suite au congrès des 10 et 11 décembre, les objectifs pour l'année 2010</p> | <p><b>9</b> Le bonheur est-il dans le Pré(fet) ? Analyse de la circulaire du 5 janvier 2010 relative à la charte de gestion des DDI</p> <p><b>13</b> Voies navigables : et vogue la galère - Analyse du rapport d'audit RGPP</p> | <p><b>16</b> Les motions des sections</p> <p><b>18</b> Résultats des élections DR/SR</p> <p><b>19</b> Modifications du statut du SNITPECT-FO approuvée lors du congrès 2009</p> | <p><b>22</b> Le coin des retraités</p> <p><b>23</b> Nécrologie</p> <p><b>24</b> Disponible sur le site internet du SNITPECT-FO</p> |
|---|--|---|--|

**éditorial** par Thierry LATGER, secrétaire général

## Bienvenue au royaume de l'incertitude

Depuis deux ans, nous sommes entrés dans le Royaume de l'incertitude... fusion des ministères de l'Équipement et de l'Écologie, fusion des DDE et des DDAF, des DRE-DIREN-DRIRE, décentralisation, réorganisations à tous les niveaux.. Aujourd'hui, notre planète MEEDDM tourne parfois trop vite, souvent plus très rond... Les équilibres que nous connaissons sont rompus, les lignes bougent, l'entropie règne et avec elle l'inquiétude, le désarroi, l'incompréhension et la colère s'installent sur le terrain.

Certes, un nouvel équilibre se créera. Mais dans combien de temps ? et sous quelle forme ? qui seront les gagnants et les perdants ? Que restera-t-il du MEEDDM ? Quelle place et quel rôle y tiendront les ITPE ? Quels risques, quelles opportunités apparaîtront pour notre corps ?

Côté risques ? Celui de disparaître purement et simplement, extinction de l'espèce parce que d'aucuns estiment que nous ne faisons plus l'affaire... génie civilistes un jour, génie civilistes toujours !

Risque ensuite de voir notre mode de gestion laminé, écrasé, détruit par de nouvelles cultures, une autre approche de la fonction publique plus compartimentée, plus stratifiée, où les fonctions de direction sont réservées à une caste, quoique puisse en dire le gouvernement dans les médias...

D'autres risques enfin, encore flous, cachés par le brouillard qui nous entoure.

Côté opportunités ? Les places vides laissées par les IPC (mais déjà en cours de reprise par les IPEF), les collectivités

qui restent demandeuses d'expertise (mais les réformes projetées risquent de les mettre à genoux), les entreprises privées (certes dans un contexte de crise économique), les postes créés dans les nouveaux champs prioritaires pour notre ministère (énergie, biodiversité, risques...) pour lesquels les ITPE affichent des compétences reconnues, contrairement à ce que certains veulent laisser entendre.

Au milieu de ce théâtre d'opérations, la RGPP trace son sillon sanglant, faucheuse d'ETP, de missions et de services, ne laissant finalement aucune place pour les redéploiements annoncés à grand renforts de publicité...

Notre défi n'est pas banal : éviter la faux et retrouver l'équilibre, prendre – mais il faudra la réclamer à nouveau haut et fort – la place qui est la nôtre et que nous avons acquise en faisant la démonstration de nos compétences, pour faire de ce ministère un outil efficace, affûté techniquement, apte à porter les politiques publiques du développement durable, dans toutes leurs dimensions.

Pour le relever, nous devons ensemble élaborer la bonne stratégie et mettre en œuvre la bonne tactique pour réussir à dissiper ce brouillard et atteindre l'objectif que nous nous sommes collectivement fixé :

**Faire de notre corps l'indispensable ossature technique de notre ministère !**

# le SNITPECT-FO t'a informé

**Les diffusions du SNITPECT depuis la Tribune n° 1219 de novembre 2009**



## En direct de la CAP

CAP ICTPE du 17 décembre 2009

Lors de cette CAP, l'administration a encore tenté de revenir sur le principe de gestion de l'emploi fonctionnel d'ICTPE. Alors qu'elle voulait limiter le volume du tableau, les élus à la CAP ont obtenu un dimensionnement à 45 promotions à ICTPE 2G et à 21 à ICTPE 1G. De plus, ils ont obtenu la promotion d'un camarade directeur de laboratoire régional à ICTPE 1G alors que l'administration bloquait cette juste promotion depuis deux ans.

## CAP mobilité du 25 février 2010

Cette CAP a été historique. Alors que l'administration s'attendait à faire passer l'ensemble de ses dossiers en force en méprisant les représentants élus des ITPE,

elle a assisté médusée à l'invasion de la CAP par plus de 80 ITPE. Cette invasion a permis au SNITPECT-FO d'être reçu en délégation par la Directrice des Ressources Humaine pendant 2h30. De nombreuses avancées sur la gestion, les primes et le statut des ITPE ont été obtenues, ainsi que l'ouverture de chantier concernant tout le ministère. Cette première a démontré que l'action ouvre la porte aux avancées.

## Lettres du Secrétaire Général

N° 257 du 16 décembre 2009 :

CTPM : « Coule Toujours Pauvre Ministère... »

Cette lettre faisait suite au CTPM du 15 décembre où l'administration était arbutée sur ses dogmes et refusait tout

dialogue avec les organisations syndicales. Sous l'impulsion de FO, les représentants du personnel ont lancé un boycott de toutes les instances paritaires. Ainsi, la première pierre de l'entrée en résistance était posée. Elle a conduit à la réunion de concertation du 8 février, au cours de laquelle le cabinet a concédé quelques ouvertures, maintenant à concrétiser.

N° 258 du 22 janvier 2010 :

Amélioration des conditions de travail :

L'administration déclare « forfait » !

Les négociations relatives à l'ARTT venaient tout juste de reprendre le 19 janvier que l'administration refusait déjà d'entendre les revendications justes et légitimes des cadres concernant le

forfait jour. Par son obstination, elle démontrait toute la considération qu'elle avait pour ses cadres : corvéables à merci. L'action du 25 février a permis de rouvrir le débat.

N° 259 du 27 janvier 2010 :

ARTT : l'administration veut déployer

pour faire ployer les ITPE

Lors de la deuxième réunion sur l'ARTT, l'administration a distribué en séance un courrier du cabinet du ministre bloquant toute négociation sur le chantier de l'ARTT. Ce refus de l'administration de mettre en œuvre un dialogue social respectueux a conduit à la mobilisation du 8 février. Les fédérations ont alors pu être reçues par le directeur de cabinet du ministre.

Ces textes peuvent être téléchargés en intégralité sur le site [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr) à la rubrique « Publications » de l'espace Adhérents.

# le SNITPECT-FO y était

## CTPM

Lors du CTPM du 15 décembre 2009, l'obstination de l'administration a provoqué le large mouvement de boycott (90 % des services) dans lequel les ITPE ont été fortement présents et impliqués. Trois boycott infos ont été diffusés dans le cadre de ce mouvement.

## Corps d'ingénieurs A/A+

La FGF-FO a organisé début janvier 2010 une réunion des syndicats nationaux d'ingénieurs pour fixer une plate-forme de revendications communes des corps d'ingénieurs A/A+ pour contrer la DGAFP qui refuse de sortir du dogme du A type.

## ITPE recrutés sur titre

Le SG du SNITPECT-FO a rencontré mi-janvier les recrutés sur titre 2010 afin de leur souhaiter la bienvenue au sein du corps et de leur présenter notre syndicat.

## ARTT

Le SNITPECT-FO était présent lors des réunions de concertation spécifiques sur

l'ARTT. Il s'est fortement mobilisé sur les sujets concernant le forfait cadre pour ITPE corvéable à merci, le travail dissimulé de l'Etat patron qui déroge dans les services aux garanties minimales pour les ITPE, la question des déplacements...

## FO-Cadres

Le SNITPECT-FO est très présent et actif dans les instances de FO-Cadres. Le syndicat était représenté lors du bureau exécutif de FO-Cadres le 22 janvier 2010.

## Cabinet

Une délégation du SNITPECT-FO a été reçue par le directeur de cabinet, M Carencio, fin janvier. La délégation a présenté nos revendications statutaires légitimes et a demandé à ce que le ministre porte politiquement le dossier. Le directeur de cabinet découvrait le projet et les revendications des ITPE : en cela, il a montré que jusqu'à présent le dossier statutaire n'avait jamais été porté.

## Croissance verte

Fin janvier, une conférence nationale sur les métiers de la croissance verte a eu lieu au CNIT. Le SNITPECT-FO était présent et a communiqué immédiatement sur le vrai visage de cette croissance dite verte.

## DGITM

Suite aux demandes d'audience par les sections à leurs directeurs, le DGITM a enfin accordé une audience au SNITPECT-FO. FO a donc été la première organisation reçue. Toutefois cette audience ne nous a pas rassurés sur l'avenir des agents, des missions, des services, en particulier en ce qui concerne l'ingénierie routière.

## Audience avec la Directrice du SPES le 10 février

Le SNITPECT-FO a été reçu par la directrice du SPES, C. Etaix, et a pu présenter son point de vue sur les réorganisations en cours, notamment dans l'aéroportuaire, dans les DOM-TOM, les DDI, les DREALS, les DIRM.

## Formation professionnelle

Une réunion de la commission ministérielle de formation professionnelle a eu lieu début février. Alors qu'on aurait pu penser que la formation devait être le principal levier de la GPECC dans le contexte de la mise en œuvre du développement durable, il n'en a rien été. Certaines directions d'administration centrale ont essayé de vanter les mérites du recrutement contractuel au mépris des compétences déjà existantes au sein du ministère. Nous combattons constamment cette position.

## Mesures catégorielles 2010

Fidèle à son habitude, l'administration a tenté de diviser les syndicats nationaux en organisant des réunions bilatérales pour partager la misère. Elle a été déçue puisque FO a montré une cohérence entre syndicats et a porté des revendications justes et légitimes pour tous les corps et a dénoncé la non-utilisation – et donc la perte pour les agents – d'une partie de l'enveloppe 2009 par la DRH.



## Suite au congrès des 10 et 11 décembre, les objectifs pour l'année 2010

### 1 Conforter notre positionnement au cœur de FO et réussir les élections dans les DREAL et les DDT

Au cœur de FO, au cœur de notre fédération la FEETS, de la Fédération Générale des Fonctionnaires, de la Fédération des Services Publics et de Santé, au sein de FO Cadres, nos interventions sont déjà reconnues et appréciées.

**Nous devons y prendre notre place et nos responsabilités y compris dans l'action !**

#### Les réorganisations et la nouvelle organisation territoriale de l'Etat : multiplication des Comités Techniques (CT)

Les réorganisations, sous couvert de simplification et de mutualisation, multiplient de fait les structures qui abritent nos métiers, la conséquence directe, c'est la multiplication des CT, qui se disséminent dans le paysage administratif français. Saurez-vous les retrouver ? On se croirait dans un journal pour enfants... Dans un département, par exemple, il y aura un CT pour chaque DDI, peut-être un CT pour l'ensemble des DDI, et un CT national pour les DDI... au secours, sauvez nous des CT ! Sachant que l'administration aura réduit sa participation au minimum, parfois juste une personne, et que les syndicats devront être présents, sous peine de laisser passer des attaques contre nos avancées sociales, n'est ce pas là un outil pour occuper les syndicats ? Multipliez les CT, dispersez l'action syndicale !

#### Le projet de loi sur la modernisation du dialogue social : renforcement des CT

**Nous devons être, au sein de FO, dans les CT locaux pour deux raisons :**

- la première, c'est qu'il devient fondamental d'être présents dans les CT pour être visibles de l'administration. La CAP, lieu historique de nos revendications et de nos victoires, ne sera plus, dans les années à venir, un lieu suffisant de débat. Elle sera vidée de son sens, par suppression des possibilités d'appel ;
- la deuxième, c'est que ce sont les premières élections de ce type, et qu'il faut absolument obtenir un bon résultat. Il est plus facile de garder un siège que de le conquérir, à condition évidemment d'être à l'écoute des agents et d'obtenir des résultats collectifs et individuels. C'est le but d'une organisation syndicale.

**Nous devons être là, dans les DDT, dans les DREALS, avec tous nos camarades FO pour réussir ce challenge.**

#### Le rapprochement avec d'autres corps d'ingénieurs : les ITGCE et ITM, les IAE, les IIM...

la réussite à ces élections, c'est aussi l'occasion d'un rapprochement avec nos camarades FO des autres corps d'ingénieurs qui officient au ministère. Le ministre nous a, évidemment sans la moindre concertation, annoncé des fusions. Pourquoi une fusion et pas un cadre commun, par exemple ?

Il est en tout cas hors de question d'y perdre notre école, notre formation, d'y diluer nos compétences et nos spécificités, pas question donc qu'on y perde notre âme. Et pas question que cela ne s'accompagne d'avancées statutaires pour tous, en tirant les corps vers le haut sans laisser personne de côté, et c'est une revendication que nous devons bâtir, au sein de FO, avec nos camarades ITGC, ITM, IAE, IIM...

### 2 Adapter notre structuration syndicale et dynamiser l'animation de terrain les unités fonctionnelles

#### Les unités fonctionnelles

Elles sont appelées à se multiplier, elles doivent permettre de fédérer les ITPE, de retrouver la motivation et l'esprit de solidarité, en partageant les mêmes métiers, les mêmes problèmes, les mêmes analyses, les mêmes revendications

#### Les sections départementales

restent les lieux privilégiés qui rassemblent les ITPE de toutes les structures locales, les lieux privilégiés de réflexion et d'action syndicale.

#### Les sections régionales

prennent de l'ampleur, par la force mécanique des réorganisations régionales. Elles doivent coordonner les actions locales et impulser les remontées du terrain. Elles sont le creuset des lieux de synthèse où la politique nationale de notre syndicat va se construire.

#### Les représentants syndicaux : des acteurs de terrain, des acteurs de politique et des vecteurs de communication

En premier lieu vous, bien sûr, mais aussi les secrétaires, trésoriers, délégués... nous sommes tous les représentants de notre syndicat, et nous devons en être les animateurs, sur le terrain, pour permettre la syndicalisation car le SNITPECT-FO, c'est l'adhérent, et l'adhérent, c'est sa force. Nous ne sommes pas un parti politique qui fonctionne avec les moyens de l'Etat,



nous ne sommes pas comme d'autres syndicats qui ne s'intéressent plus aux adhérents; nous sommes une union d'adhérents, avec des moyens autonomes, ce sont les sections qui font le syndicat.

**Le SNITPECT-FO sera ce que nous en ferons ensemble unis et solidaires, dans l'action , y compris dans le rapport de force qu'il va nous falloir construire pour atteindre nos objectifs.**

### 3 Contre les mesures de l'acte II de la RGPP en construisant un rapport de force au sein de FO

#### La RGPP : des usines à gaz à effet de serre... et une contagion aux établissements publics et aux collectivités

Que peut-on dire encore sur la RGPP et ses effets dévastateurs, qui n'ait pas été dit ? Sa logique purement comptable, ses simulacres de concertation, ses réorganisations à la va vite, créant des usines à gaz contribuant à l'effet de serre (comme pour l'exil du SETRA et du LREP par exemple) ce qui constitue un comble... son extension aux Collectivités Locales qui vont sentir le vent du boulet... on leur coupe les vivres, on leur impose des compétences

Nous nous devons de combattre, non pas l'idée de réforme et d'économie, nous sommes tous des contribuables soucieux de leur porte monnaie, nous sommes tous des fonctionnaires qui se sont un jour – tous les jours ? - heurtés au côté parfois kafkaïen de la fonction publique, mais combattre le fait que cette machine infernale, concoctée par quelques personnes, ne se soucie pas de la qualité du service public, ne se soucie même pas du niveau de service public souhaité par la nation ! Qui a vu un débat public sur le sujet ? Qui a vu un débat à l'Assemblée Nationale sur le sujet ? On réforme l'Etat et le service public de la Nation à coups de circulaires même pas concertées ! « Ce ne sont pas les notaires qui font les lois ! » C'est cela qu'il faut refuser, c'est cela qu'il faut combattre.

Et demain, ce ne seront plus seulement les services de l'Etat qui vont trinquer mais aussi les établissements publics et les collectivités.

#### Pour préserver notre réseau technique, notre école et notre système de formation,

qui sont le cœur de nos métiers, notre articulation formation-recherche-enseignement-expertise, les racines techniques qui nourrissent les services de terrain et leur permettent de bénéficier d'un formidable potentiel de réflexion et de production. Nous sommes forts, nous sommes compétents et efficaces parce que cette articulation existe. Si un jour elle explose, le TPE, sur le terrain, ne sera plus alimenté et lorsqu'il se retournera, il ne verra que le désert de Sourdun.

#### Pour préserver l'ensemble de nos métiers dans la sphère publique

nos valeurs sont dans le service public. Celui ci ne saurait se rétrécir au point de n'avoir dans la sphère publique que quelques énarques passant de juteux marchés au secteur privé. Nos métiers ne sont pas à vendre, ils sont à donner au citoyen dans un souci de solidarité et d'égalité. Nous devons faire en sorte de préserver ces métiers, parce qu'ils sont utiles, parce qu'ils sont efficaces, parce qu'ils sont là pour construire la France et l'Europe de demain, parce qu'on les aime.

Oui, n'en déplaise à monsieur le Ministre, nous aimons la route et ses métiers. Les DIR, qui attirent nombre de nos camarades, en sont le témoignage concret. Oui, nous voulons conserver un réseau routier national, gratuit, solidaire et en bon état.

Oui, nous aimons la voie d'eau, et les ports,

Oui nous aimons les services territoriaux d'aménagement des territoires, DDI, DREAL,

Oui nous aimons les services spécialisés d'infrastructures, aéroportuaire, ferroviaire et mer, le RST,

Oui nous aimons l'urbanisme, l'informatique, la prévention des risques et même la pesée en marche des poids-lourds !

Et les remontées mécaniques des sports d'hiver...

#### Pour lutter contre la destruction du statut général de la fonction publique

Ses bases et son mode de fonctionnement sont remis en cause, en particulier par le rapport Silicani. En prônant la suppression des corps au profit des filières métiers, en introduisant une rémunération individualisée à l'extrême dépendant du poste, des résultats à la place des grilles indiciaires, elle sape les fondements mêmes du statut général et de la protection qu'il offre. Soit disant pour être en « équité » avec le secteur privé, on veut supprimer le statut général pour avoir des « contrats », mais les contrats dans le privé ont un statut, ce sont les conventions collectives.

C'est le retour à l'arbitraire d'avant le statut général, à la rémunération à la gueule et non pas au mérite, à la précarisation, à la fragilisation du fonctionnaire vis à vis des influences. Le fonctionnaire désintéressé et neutre finira-t-il au musée Grévin, ou dans la salle des dinosaures du muséum d'histoire naturelle ? J'ai la faiblesse de penser que nous sommes nombreux, à avoir envie de le garder vivant. Nous devons donc nous opposer de toutes nos forces à cette destruction programmée.

**Là aussi, c'est grâce à notre participation à la construction d'un rapport de force au sein de FO, que nous pourrons y arriver.**

## 4 Promouvoir l'ingénierie de l'Etat au service du développement durable

**Les ITPE ont construit le ministère de l'Équipement, ils ont construit le ministère de l'Écologie. Ils construiront le ministère du Développement durable (DD)**

Souvenons nous de 1968, non pas les barricades et les étudiants, mais les DDE, les CETE et le ministère de l'Équipement nouveau-né ; nous avons collectivement construit ce ministère, pièce par pièce, nous en avons posé les tapisseries, nous avons écrit son histoire et il a rempli ses missions de service public. Lorsque le ministère de l'Écologie a été créé, certains voulaient y créer un corps technique d'encadrement. Les ITPE et les IAE ont répondu présents, en expliquant que leurs compétences réunies étaient déjà là, pouvaient répondre aux besoins du nouveau ministère. Vingt ans plus tard, pari gagné... Comment peut-on oser nous dire aujourd'hui que nous, ITPE et IAE, qui avons construit les ministères de l'Équipement et de l'Écologie, serions incapables de construire le ministère du Développement durable, fusion des deux premiers ? Comment certains ingénieurs généraux peuvent-ils oser ? Mais peut-être ont-ils peur qu'on ne prenne une place trop importante ! Il tente maladroitement de nous coller une image « grenelle incompatible », mais nous saurons la faire sauter.

**Obtenir le développement de ces champs dans la recherche, la formation, l'opérationnalité**

pour réussir, nous devons avant tout obtenir que ces domaines du DD puissent s'épanouir d'abord dans la recherche, pièce fondamentale de développement des idées nouvelles, puis dans la formation, puis dans l'opérationnel pour la mise en œuvre, ou devrait-on dire pour la praxéologie ?

**Obtenir la validation du projet stratégique de l'ENTPE et son ouverture concrète à la FPT**

Dans la même perspective, nous devons obtenir le plus rapidement possible la validation du projet stratégique de l'ENTPE, pour que notre école ait l'outil nécessaire à son insertion dans les nouvelles problématiques du DD, pour que les ITPE qu'ils soient ou non passés par l'école, aient leur creuset pour nourrir le ministère et la sphère publique et son ouverture concrète à la FPT, car nous ne ferons pas de DD sans les collectivités. Sans cela, l'ENTPE rejoindra le chapelet anonyme des écoles d'ingénieurs et des universités et notre corps perdra ses racines.

**Obtenir l'élaboration d'une véritable GPEECC**

Nous devons, pour construire durablement ce ministère et les missions de service public que nous soutenons, obliger l'administration à élaborer enfin une vraie GPEECC, une vraie gestion prévisionnelle appuyée sur un vrai corps d'ingénieurs au service de l'aménagement durable.

Si l'administration traîne tant à mettre en place ce qu'on réclame depuis déjà longtemps, c'est soit parce qu'elle est incompétente soit parce qu'elle a d'autres objectifs en tête : 1 300 postes vacants sur les dernières listes de poste, c'est forcément volon-

taire ! On limite les recrutements, on crée la pénurie, puis on recrute sur contrats, comme on va très certainement le faire au SETRA. C'est la mise en œuvre du rapport Silicani, précarisation, suppression des corps et du statut général.

**Développer ces champs hors du MEEDDM grâce à notre essaimage**

Promouvoir l'ingénierie de l'Etat au service du DD, c'est aussi la diffuser le plus largement possible au delà de la sphère ministérielle. Nous en avons la possibilité, grâce à notre essaimage, grâce à l'action de l'AITPE, vers d'autres administrations. Aujourd'hui les préfets nous disent « nous avons besoin de vous », dans tous les secteurs de la sphère publique, dans le privé.

En sortie d'école, en particulier, nous devons obtenir l'ouverture des premiers postes en interministériel et inter fonction publique, pour traduire dans les faits la vocation interministérielle et inter fonction publique de notre corps. Certains peuvent le faire, pourquoi pas nous ?

**Peser sur les PRIR et les circulaires**

Pour pouvoir promouvoir notre ingénierie, il faut d'abord la sauver avant que le CGEDD ne l'ait définitivement gâchée. Nous devons donc être vigilants, revendiquer localement contre les PRIR destructeurs, nationalement contre les circulaires abusives et non concertées, trouver les arguments et, s'ils ne sont pas entendus, les moyens de blocage qui feront faire marche arrière à l'administration.

**Obtenir l'appui des collectivités locales**

Nous avons une longue histoire commune avec les... communes, le subdivisionnaire a été l'acteur emblématique du ministère de l'Équipement. Les collectivités ont besoin de nous, de nos compétences et savoir-faire. Obtenons leur appui pour sauver l'ingénierie.

## 5 Positionner le RST et les CETE en tant que services techniques au service de la sphère publique

**Ouvrir le RST aux autres acteurs de la sphère publique**

Parce que notre RST est un bien commun de la nation, un outil formidable de recherche et d'innovations, d'analyses et de connaissances qui doit être mis au service de tous les acteurs de la sphère publique.

**Définir une stratégie nationale**

Parce que, comme l'a évoqué le groupe de travail sur les CETE, il faut mettre la charrue avant les bœufs, et donc la stratégie avant l'outil qu'est le statut. Nous refuserons de discuter de la forme de l'outil avant de savoir à quoi il doit servir !

**Rénover les structures**

selon la stratégie et la note d'orientation qui doit en découler, pour mettre en place un fonctionnement optimum pour le service public et les agents

## 6 Obtenir la réforme statutaire

Pour promouvoir l'ingénierie, il faut des ingénieurs. Pour avoir des ingénieurs, il faut leur donner un cadre de confiance, un statut suffisant pour qu'ils s'épanouissent professionnellement et qu'ils soient en mesure d'agir.

**Il faut un statut qui réponde aux besoins et à l'ambition de notre corps.**

### Contre l'imperméabilité des niveaux hiérarchiques selon le diplôme initial

Cette réforme ne se fera que lorsqu'on aura percé la couche imperméable que certains ont posé entre les niveaux hiérarchiques. On nous a dit, les postes à responsabilité c'est pour les polytechniciens et les énarques ! Nous, les ITPE, avons démontré, par notre recrutement, par notre gestion de carrière exigeante, que nous étions parfaitement capables de tenir ces postes. Il serait aberrant pour l'administration de ne pas vouloir le constater et en tirer les conséquences en terme de statut.

### Dans l'intérêt d'une administration qui a besoin de cadres supérieurs ayant construit leur expérience

C'est évidemment aussi dans son intérêt, elle a besoin de cadres supérieurs expérimentés, qui ont construit leur parcours dans l'administration, qui sont reconnus et appréciés des agents parce qu'ils parlent leur langue, qu'ils ont partagé leurs missions et leurs soucis.

### Parce que la logique de construction du corps des ITPE est une logique de corps A/A+

Nous construisons nos compétences, individuelles et collectives à partir des parcours développés d'abord au premier niveau de fonction, puis en capitalisant ces acquis au deuxième niveau de fonction, pour enfin accéder avec toute l'expérience et la compétence nécessaires aux niveaux de direction. Les ITPE en poste de direction sont appréciés, parce qu'ils savent de quoi ils parlent... eux. Qu'on ne s'y trompe pas : ce processus, long et exigeant, enrichit non seulement l'ITPE qui le suit, mais profite également à l'expérience collective et donc à l'administration qui l'emploie. Seules des considérations de pouvoirs et de castes peuvent nier cette évidence.

Ne nous leurrions pas, les atermoiements de l'administration sur nos propositions, l'envoi en catimini du projet de statut à la DGAFP sans en affirmer la nécessité, sont significatifs : l'administration ne veut pas que nous obtenions ce 3ème niveau de grade qui bouleverse sa vision catégorielle et tellement taylorienne bien rangée ; les corps A+ au dessus pour penser, les corps A en dessous pour exécuter.

Mais cette réforme, est la suite logique de notre progression collective. L'administration nous la doit, mais nous ne l'obtiendrons qu'en établissant un rapport de forces, n'oublions pas que le statut actuel, nous ne l'avons obtenu qu'en mettant 1 000 ITPE dans la rue, le suivant demandera des efforts similaires.

## 7 Obtenir la note d'orientation du corps et améliorer les règles de gestion collectives et les modalités individuelles

Cette note d'orientation, nous l'attendons depuis si longtemps .. et nous en avons entendu des excuses, des prétextes .. et des promesses, celles qui n'engagent que ceux qui les croient .. comme pour la GPECC, c'est soit de l'incompétence soit une volonté délibérée. Nous tiendrons bon : nous exigerons cette note dans laquelle nous pourrions clairement exprimer nos ambitions de corps A/A+, nous pourrions faire progresser le corps vers le haut, sans laisser personne de côté.

**Face aux attaques incessantes et concentrées, nous devons revenir aux fondamentaux de notre action : la défense individuelle dans le cadre de la promotion collective.**

### – Sur les règles de gestion collective

C'est un chantier toujours ouvert, et extrêmement dangereux ; tous les jours, nous subissons des attaques pour rogner nos acquis collectifs, ceux de 2005 et même ceux d'avant 2005, tous les jours nous avançons nos arguments pour obtenir de meilleures règles, plus cohérentes, plus sociales,

### Prolonger la logique de construction du corps

c'est, sans répit, démontrer que notre corps progresse ; chaque camarade qui obtient un poste de 3ème niveau de fonction, c'est le corps qui progresse, chaque camarade qui obtient un doctorat, une habilitation à diriger la recherche, c'est le corps qui progresse. Les ITPE ont choisi de montrer qu'ils sont capables d'occuper tous les postes à responsabilité, et ils le font !

### Ne pas laisser de camarades au bord de la route, en améliorant encore le principalat

Le principalat, c'est notre victoire collective sur l'individualisme à outrance. C'est l'idée solidaire qu'un ITPE qui n'a pas pu ou voulu s'impliquer dans le mode de gestion exigeant des promotions ne doit pas terminer sa carrière à 48 ans, c'est l'idée que les ITPE du premier niveau sont d'excellents ingénieurs qui méritent un déroulement de carrière décent.

Cette idée, il faut encore l'améliorer, car même si nous avons obtenu, de haute lutte, la généralisation du principalat normal, trop de camarades passent encore à côté. L'administration use de tous les artifices pour nous contester ce droit : modes de calcul délirants pour la vérification des droits, oubli de dossiers, absence d'informations sur le sujet, limitation drastique du nombre de principalats longs ..

### Un taux pro-pro suffisant pour réussir

Pour réussir ce programme ambitieux, nous avons besoin d'obtenir un taux promu sur promouvables bien supérieur au taux actuel. A ce jour, notre taux est de 11 %. Vous le trouvez élevé ? Celui des (ex) ingénieurs des ponts est de 25 %, celui des IIM est de 16 %, celui des IAE de 15 %

## Choix du premier poste sur la liste pour les camarades issus de la Liste d'aptitude et de l'examen professionnel

Améliorer la gestion, c'est aussi améliorer la situation de nos camarades qui prennent un premier poste d'ITPE. Pour quelle raison les lauréats de la liste d'aptitude devraient ils subir la contrainte d'une prise de poste dirigé ? Quelle plus value pour le corps ? Quelle plus value pour l'administration ? On dirait qu'il convient de punir ces camarades pour avoir voulu devenir ITPE ! Ce n'est évidemment pas avec ces quelques cas annuels que l'administration va remplir le gouffre abyssal des postes vacants, alors pour l'intérêt des agents et de l'administration, laissons les choisir leur poste sur la liste des postes vacants !

Si on veut citer par exemple la problématique mobilité, il faut rappeler que contrairement aux velléités de l'administration, la charte de gestion n'oblige en rien une mobilité géographique, mais propose la possibilité d'une mobilité fonctionnelle...

### – Sur les règles de gestion individuelles

On ne peut pas évoquer les règles de gestion individuelles sans parler de la loi mobilité.

Cette loi dont nous parlions l'année dernière en tant que projet, est maintenant adoptée. Elle introduit une remise en cause sans précédent de l'emploi dans la fonction publique. Le droit à la mobilité, que nous avons nous mêmes revendiqué à travers les positions de détachement, à travers l'idée d'un corps inter fonctions publiques, est devenu une obligation de mobilité, avec la possibilité pour l'administration de révoquer le fonctionnaire récalcitrant. C'est une arme redoutable contre notre statut, contre notre affirmation de neutralité. Comment résister aux pressions diverses qui s'exercent sur nous sans sécurité de l'emploi ? Nous devons redoubler de vigilance pour éviter les effets pervers de cette loi.

### Nous devons obtenir systématiquement des fiches de poste,

pour éviter, autant que faire ce peut, l'arbitraire et les postes vidés de leur contenu, sans adéquation avec les fonctions revendiquées par les ITPE. Il faut reconnaître en la matière des efforts de la part de l'administration. Elle a demandé aux services de faire remonter des fiches de postes, en leur demandant de le faire selon un modèle type... qui est celui d'un poste en administration centrale... allons, encore un effort !

### Nous devons obtenir des postes valorisants,

les réorganisations et les surenchères de concentrations de services – on dit mutualisation en fonctionnairement correct – ont pour conséquence directe le resserrement des postes à responsabilité – avec la gestion que l'on sait sur le repositionnement des directeurs – le resserrement des organigrammes, l'apparition de postes de chargés de mission en veux tu en voilà... les ITPE ont toujours montré qu'ils pouvaient tenir des postes à responsabilité, des postes utiles au pays ; ils ne se laisseront pas enfermer dans des placards.

## Nous devons refuser les délocalisations arbitraires

Les services et les agents ne sont pas les pions d'un échiquier national, que ceux qui nous dirigent peuvent déplacer, modifier, éliminer d'une circulaire. L'aménagement du territoire et l'organisation des services, nous avons aussi notre mot à dire.

Nous devons refuser et lutter contre des déplacements et des délocalisations qui n'obéissent qu'à des injonctions politiciennes, sans réflexion sur la cohérence et l'intérêt. Nous devons lutter contre le syndrome SETRA, et promouvoir des organisations respectueuses du service public, de l'équilibre des territoires, des agents.

### Nous devons exiger des primes d'installation décentes pour les agents délocalisés...

Lorsque la délocalisation se réalise malgré tout, les agents, les ITPE qui subissent ces déplacements, leur famille, leur conjoint, avec souvent une remise en cause de l'emploi, doivent pouvoir bénéficier d'aides décentes. Peut on mettre en balance l'emploi d'un conjoint avec une prime de 10 000 euros ? Certainement pas. Il est temps que l'administration assume les conséquences de ses actes, et traite correctement les fonctionnaires déplacés.

### Nous devons faire sauter les freins éventuels aux détachements

Avait-on besoin d'une loi mobilité ? Il suffisait d'ouvrir à plus de positions normales d'activité, ouvrir à des corps inter fonctions publiques, remplacer nos emplois fonctionnels par un vrai grade, pour faciliter les détachements. Il existe bien d'autres solutions plus simples pour favoriser la mobilité, les ITPE ont été depuis longtemps adeptes de l'essaimage, et ont montré l'exemple en matière de mobilité. La mobilité existait, il fallait la faciliter et non l'imposer.

### Nous devons combattre le traitement indigne des cadres qui ont toujours bien servi et porté les réformes

Ces cadres qui ont construit le service public et les administrations de la République sont aujourd'hui déconsidérés, éloignés des instances de décision, harcelés par un management oppressif, par des objectifs sans moyens, par des sanctions financières, par des déclassements de leur emploi suite aux réorganisations, par des délocalisations imposées. Nous devons nous y opposer et proposer des alternatives au mode de management actuel et à la pensée unique qui veut que tout cadre soit corvéable à merci.

Toutes ces revendications nécessitent, soyons clairs, une mobilisation forte et déterminée, et donc la montée en puissance d'un rapport de force : nous réussissons si nous sommes forts, solidaires et déterminés !



## 8 Obtenir la revalorisation des régimes indemnitaires et une transparence de leur gestion

### Refuser l'instauration d'une PFR modulable et les cotations de poste

Parce que ce système, porte ouverte à l'individualisation à outrance, n'est qu'une étape vers la suppression de notre statut, des grilles indiciaires et in fine de la neutralité du fonctionnaire et de la rémunération au mérite.

Parce que la cotation, c'est une hiérarchisation insupportable des postes que l'on peut occuper, qui nous imposera à terme des parcours bien définis et des filières, et par là même un appauvrissement de notre gestion de carrière.

### Obtenir la cotisation retraite pour les régimes indemnitaires

Parce que l'individualisation à outrance des salaires conduit à privilégier les régimes indemnitaires aux grilles indiciaires, parce que ces primes constituent des parts toujours plus importantes du salaire, parce qu'au départ en retraite, nos camarades se retrouvent amputés d'une part énorme de leur pouvoir d'achat, nous devons exiger que ces régimes puissent être comptabilisés pour la retraite, selon un taux normal et pas un taux à l'économie comme on nous le propose pour les jours RTT !

### Obtenir la fin des zones géographiques et des coefficients individuels

Les zones géographiques et les coefficients individuels n'ont jamais été autre chose qu'un moyen de diminuer les rémunérations des ITPE. Ils n'ont jamais été incitatifs, ni pour rendre attractives certaines régions, ni pour motiver les agents.

Cette année, un certain nombre de services ont vu leur coefficient géographique augmenter, c'est donc possible. Pourtant, on nous avait assurés, pendant des années, que c'était illusoire !

Certains services en ont honteusement profité pour baisser les coefficients individuels de certains camarades, trop largement augmentés à leur sens par le coefficient géographique, et se sont servis de cette augmentation pour amplifier la modularité des primes.

Nous revendiquons une juste rémunération pour tous, et donc un coefficient géographique unique de 1,2 et un coefficient individuel unique de 1, comme cela est déjà le cas dans certains autres corps.

### Obtenir une indemnité d'intérim homogène et décente sur l'ensemble des services

Plus de 1 300 postes vacants sur la dernière liste, un travail toujours plus éprouvant : la baisse des effectifs se fait durement sentir dans les services surchargés et malmenés par les réorganisations. Les intérim fleurissent, mais sont rémunérés à coup de lance pierre, quand ils sont rémunérés ! Pour certains, les services répartissent le travail des absents mais refusent de nommer un intérimaire, pour d'autres la décision formelle n'est pas prise, ou est prise par la mauvaise personne, d'autres encore

s'arrogent le droit d'estimer que plus un intérim dure, moins il doit être rémunéré ! Aucune région ne fonctionne de la même manière, ni ne rémunère de la même façon.

L'administration, qui a pourtant souvent la circulaire légère, n'a jamais voulu formaliser la rémunération de ces intérim. Pourtant, tant de postes vacants devraient dégager une masse salariale importante, si ces postes sont vraiment existants. Ou est l'argent ? À quoi sert-il ? En tout cas, pas à rémunérer décemment ceux qui font double voire triple postes.

Il est temps d'exiger un cadrage national clair sur une juste et décente rémunération des intérim,

### Obtenir des coefficients d'attente décents lors de changements de poste ou de promotion

Dans le même registre, certains services font des économies sur le dos des camarades lors d'un changement de poste ou d'une promotion, en fixant de manière arbitraire des coefficients d'attente plancher. Le résultat ? Parfois presque deux ans d'attente avant qu'un camarade récupère le montant de primes qui lui est dû. Mais nous ne sommes pas là pour faire des prêts gratuits à l'administration ! Nous exigerons donc des coefficients d'attente qui ne spolient pas les ITPE.

### Obtenir les points d'ISS cohérents avec le statut revendiqué

Nous revendiquons un alignement du nombre de points par grades sur les corps ayant le même niveau de fonction que les ITPE : 42 points pour le premier niveau de grade du 1<sup>er</sup> au 10<sup>e</sup> échelon/55 points pour le premier grade du 10<sup>e</sup> au futur 12<sup>e</sup> échelon et pour le deuxième grade du 1<sup>er</sup> au 8<sup>e</sup> échelon/70 points pour le deuxième grade pour le futur 9<sup>e</sup> échelon et pour l'ensemble du troisième grade.

Et quand on parle gestion, on pense bien évidemment à la CAP et aux élus à la CAP. Ils sont douze, armés de leur volonté, de leur courage et souvent de leur colère quand les acquis sociaux sont attaqués, quand les principes d'égalité et de solidarité sont mis à mal, et ils luttent pied à pied pour conserver et pour améliorer les règles de gestion, ils ont à cœur de défendre les dossiers de nos camarades...

## En conclusion, on peut dire que

**C'est un programme ambitieux. Ambitieux mais nécessaire, et il nous faudra en définir les modalités et les priorités tous ensemble, en nous appuyant sur ceux qui nous représentent dans nos instances de fonctionnement, les membres d'une Commission Exécutive à l'écoute des ITPE :**

- des priorités pour contrer immédiatement ou réagir à des actions en cours lancées par l'administration ; et en ce moment, on peut dire que l'actualité est dense,
- mais aussi des priorités pour préparer l'avenir en anticipant.

**Ce programme nécessite une entrée dans l'action forte et déterminée, une mobilisation pour la mise en œuvre d'un rapport de force suffisant.**



## Le bonheur est-il dans le Pré(fet) ? Analyse de la circulaire du 5 janvier 2010 relative à la charte de gestion des DDI

Extrait de la charte : « *En termes de méthode, une harmonisation progressive, réaliste et concertée des règles et pratiques de gestion sera réalisée sur une période de deux ans de manière à assurer une plus grande cohérence dans la gestion des nouvelles directions et à simplifier et à faire converger au maximum les procédures mises en œuvre en matière de gestion des ressources humaines* »

La charte de gestion RH des DDI est plus qu'une simple charte. Il s'agit d'un coup de bélier dans la gestion nationale des corps et elle peut en fonction de son application faire régresser en profondeur la gestion du corps des TPE. Il nous est donc collectivement important de bien appréhender le contenu de cette charte et de profiter des lacunes de cette dernière pour défendre au maximum un modèle de gestion respectueux des ingénieurs des TPE et basé sur la construction d'un parcours professionnel à tous les niveaux de fonction.

Cette charte a été présentée à l'été 2009 au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, la FGF-FO avait alors défendu le principe du passage de la charte dans chaque CTPM ou a minima d'une co-signature des ministères. Les services du secrétariat général du gouvernement sont toutefois passés en force et le message porté est clair. Il s'agit à travers la gestion des « Ressources Humaines » au sein des DDI de couper les liens entre les ministères et la gestion des agents : « *Dans ce cadre général de gestion inchangé, les nouvelles directions interministérielles constituent des services à part entière, dotés de missions et d'une organisation spécifique. Elles ne sont pas l'addition des structures ministérielles antérieures et ne peuvent se limiter à la juxtaposition des logiques et modalités de gestion différentes ou divergentes.* »

### Une répartition soit disant plus précise des responsabilités : en réalité une usine à gaz

Extrait de la charte :

« • *la charge financière d'un emploi doit être supportée par le ministère responsable de la mission à laquelle il contribue (sauf exceptions en exécution, cf. infra);*

• *les règles d'emploi et de rémunération propres au corps d'appartenance de l'agent affecté, en position normale d'activité ou mis à disposition ou bien au corps dans lequel il est détaché doivent être respectées ; et ce afin de garantir notamment la sécurité de la paye des agents;*

• *chaque ministère est chargé de doter l'ensemble des DDI de chaque région en emplois et en agents, par l'intermédiaire des BOP régionaux et des enveloppes d'emplois notifiées. Cette dotation en moyens humains doit être, en nombre et en qualité, adaptée aux missions confiées aux DDI. »*

Sous prétexte de simplification administrative de l'Etat et des soi-disant gains de productivités sur la fonction RH, la mise en place des DDI rigidifie de fait le dispositif d'affectation et de gestion du personnel. En effet, précédemment, un ITPE en fonction en DDAF était en position d'activité, sur un emploi budgétaire du ministère de l'agriculture et payé par ce dernier. Maintenant, un autre ITPE souhaitant se positionner en DDT sur un poste MAAP, comme par exemple sur des missions de police de l'eau, se retrouvera en position d'activité, sur un emploi MEEDDM et payé

par ce dernier avec une convention au niveau national entre les deux ministères.

Ce type d'organisation part du postulat que les agents ne peuvent être que sur un programme LOLF et non polyvalents sur plusieurs politiques publiques, y compris sur des politiques publiques de deux ministères différents. La contradiction est flagrante par rapport aux prétendus objectifs de directions interministérielles. Le dogme budgétaire de gérer les agents comme des ETP sous-tend une gestion des services en tuyau d'orgue dans la plus pure logique de la LOLF. Au final, on obtient sur le terrain des mélanges inextricables, les services n'ayant pour seule préoccupation que de réaliser les missions, et quel que soit le ministère d'appartenance de l'agent. On trouve ainsi des agents MEEDDM affectés théoriquement sur un poste MEEDDM mais pratiquement sur un poste MAAP, et l'inverse. Le parlementaire y retrouvera t il ses billes, comme on le lui a laissé croire avec le vote de la LOLF ?

### Une coordination pérenne des ministères sous l'autorité du Premier ministre ? En fait, une mise sous tutelle et une perte de pilotage du MEEDDM

Extrait de la charte :

« *Durant la période de transition et tout particulièrement en 2010, les règles propres à chaque ministère vont très largement coexister. Aussi importe-t-il d'attacher une attention soutenue aux fonctions de secrétariat général des DDI.*



Par ailleurs, un effort particulier de coordination devra être mené :

- au niveau régional grâce notamment au comité de suivi RH et aux plates-formes RH ;
- au niveau national en lien avec le pilotage central sous l'autorité du Premier ministre. »

La charte met en avant le besoin de coordination dans la gestion des ressources humaines au sein des DDI. Toutefois, il est fait que trop rarement référence aux structures ministérielles pour participer à cette coordination. En particulier, il est prévu de s'appuyer sur des « Plateformes RH » rattachées au SGAR des préfectures de Région. Cette mise en avant constante d'un service du ministère de l'intérieur pour prendre en charge la politique et la gestion des ressources humaines va dans le sens d'une préfectoralisation de la gestion du personnel des DDI. Il sera important de limiter les tentations expansionnistes que ne manqueront pas d'avoir ces plateformes par rapport aux prérogatives des ministères.

De plus la charte ouvre la voie d'une mutualisation des Secrétariats Généraux pour les DDI de petites tailles. Toutefois la définition de petite taille n'est pas fournie (à partir de combien de grains un petit tas de sable devient il un gros tas de sable ?), on peut penser que cette possibilité est ouverte à beaucoup de Préfets qui créeront un Secrétariat Général des DDI avant de les intégrer dans un Secrétariat Général des DDI et de la Préfecture. La vigilance devra donc être très forte au niveau local sur le sujet : les directeurs et directeurs adjoints sont déjà nommés par le Premier ministre, les chefs de services ne peuvent être nommés sans l'aval du préfet... on attend donc la suite avec intérêt.

### **La coordination régionale et le pilotage central : un dialogue de gestion unique-ment avec le niveau régional si tant est que le préfet de département l'autorise...**

Extrait de la charte :

« S'agissant du dialogue de gestion budgétaire ainsi que des échanges d'information relatifs aux différents aspects de la GRH

(règles statutaires, principes et modalités de gestion ministériels concernant les corps et agents), les DDI ne doivent dialoguer, sous l'autorité des préfets de département, qu'avec les responsables de BOP régionaux, eux-mêmes placés sous l'autorité des préfets de région. »

Il est clairement indiqué que le dialogue de gestion, ainsi que les échanges relatifs à la gestion des ressources humaines pour les DDI ne sont possibles qu'avec les Responsables de BOP. Et encore, sous l'autorité du Préfet !

Les DDI ne doivent donc pas avoir d'échange avec les ministères dont elles mettent en œuvre les politiques publiques en s'appuyant sur des personnels de ces ministères. Ainsi, un comité régional de suivi RH est annoncé sous l'égide du directeur de plateforme RH. Cette plateforme aura la charge d'établir des plans interministériels de gestion prévisionnelle des ressources humaines. A travers cette organisation, la circulaire fait coup double en séparant le niveau central du niveau départemental et en régionalisant la gestion sous l'autorité des Préfets. Un devoir de désobéissance doit maintenant être porté haut et fort pour maintenir le lien entre les DDI, en particulier les DDT, et l'échelon central des ministères. Sinon, quelles relations seront encore possibles entre un ITPE et son chargé de mission ?

### **Un dialogue social à tous les niveaux avec les organisations syndicales : une régression du droit syndical ?**

Extrait de la charte :

« En matière de droit syndical, les moyens humains demeurent attribués selon les règles ministérielles actuelles et sur la base du recensement des droits actuels, établi par les préfigureurs. Une réflexion sera engagée, en lien direct avec la mission qui a été lancée sur les moyens syndicaux pour aboutir d'ici le second semestre 2010 sur une éventuelle harmonisation de ces règles et sur une utilisation plus souple de ces droits, dans une DDI donnée, quel que soit le ministère d'appartenance des représentants syndicaux concernés. »

Il est précisé que les agents votent pour le CTPM de rattachement statutaire. Ce qui implique qu'un agent géré par le MAAP intervenant sur des politiques publiques du MEEDDM et dont l'emploi est porté par le budget de ce ministère ne vote pas pour le CTPM correspondant. Ce changement de philosophie dans l'élection des représentants du personnel au CTPM montre toute l'incohérence de l'administration. Il conviendrait donc de revenir à une représentativité calculée à partir des représentations en CAP si seuls les agents gérés par le ministère peuvent voter.

De plus, des élections sont prévues pour constituer des CTP au sein des DDI et un CTP Central pour l'ensemble des DDI sera constitué. Ce CTP central des DDI sera donc déconnecté des CTPM des ministères et augmentera la césure entre DDI et départements ministériels.

Nous demandons donc que toutes les questions intéressant l'ensemble des DDT fassent l'objet d'un examen par les CTPM du MEEDDM et du MAAP. En effet, ces deux ministères sont les principaux contributeurs en ETP et en personnels des DDT.

Enfin, pour ce qui est des droits syndicaux, rien n'est clairement précisé dans la charte si ce n'est qu'un doublement des heures mensuelles d'information pour le premier trimestre 2010. Cette absence de précisions fait craindre une réduction du droit syndical au sein de ces nouveaux services. La signification de : « utilisation plus souple de ces droits » peut être en effet lue défavorablement aux organisations syndicales. Par exemple, pour le refus de participation à une AG, la souplesse peut faire passer de la nécessité de service au simple « bon fonctionnement du service »...

### **Affectation des agents : un hold-up local sur la gestion du corps des ITPE**

Extrait de la charte :

« Dans ce cadre, le directeur départemental interministériel a un pouvoir d'initiative pour l'affectation de l'ensemble des agents au sein de son service. Il soumet, toutefois, toute proposition de nouvelle affectation pour avis : »

- au responsable de BOP du poste en cause ;

- au gestionnaire de corps de l'agent intéressé.

Ces derniers ne pourront s'opposer à la proposition d'affectation que pour des motifs tirés respectivement :

- du respect du schéma d'emploi ;

- de l'existence d'une autre candidature relevant des priorités de mutation prévues par la loi ou liées aux parcours de carrière propres au ministère. »

Le pouvoir d'affectation au sein d'une DDI est clairement remis au directeur départemental. Le gestionnaire du corps n'est plus consulté que pour avis. Il s'agit à nouveau d'une attaque de la gestion nationale et centrale par la CAP. Les ITPE concernés auront tout intérêt à demander une consultation de la CAP en cas d'éventuelles modifications d'affectation afin de préserver un suivi et une gestion nationale du corps.

De plus, des changements d'affectations entre deux DDI différentes peuvent être possibles avec comme seul garant le Préfet. Cela n'est pas très rassurant ! Entre autres, notre gestion basée sur des parcours construits capitalisant les compétences est rayée d'un trait de plume : un préfet, par simple caprice, pourra muter localement un ITPE sur un poste totalement étranger à sa construction de carrière, et faire effondrer tout son travail de progression dans le corps.

### La gestion de proximité ou le droit coutumier

Extrait de la charte :

« Dès 2010, chaque agent bénéficiera d'un entretien annuel d'évaluation ou professionnel avec son supérieur hiérarchique direct dans la DDI. Une réflexion sera engagée sur l'harmonisation des fiches de poste et des grilles d'évaluation. »

Cette harmonisation spécifique aux DDI risquera d'isoler encore plus en gestion les ITPE placés au DDI par rapport aux ITPE dans les autres services, notamment du MEEDDM. Il est indispensable d'avoir une homogénéisation par corps et non pour les agents en DDI. Sans cela, la gestion par la compétence au sein de la CAP nationale

sera plus ardue et moins efficace si les grilles d'évaluations sont différentes entre DDI, DREAL, AC...

### Les dispositions relatives au temps de travail : des dispositions plus régressives

Extrait de la charte :

« L'harmonisation des cycles de travail, des régimes d'horaires variables et des dispositifs d'astreinte ou assimilés doit aboutir courant 2010.

Un groupe de travail, associant les ministères concernés et placé sous l'égide du Premier ministre et de la DGAFP doit, à l'échéance du 31 mars 2010, définir une cible et un cadre juridique national de mise en cohérence de ces différents régimes, en prévoyant les modalités de concertation et en tenant compte des spécificités de certaines fonctions.

Il doit formuler des propositions de convergence ou d'harmonisation des barèmes applicables aux indemnités d'astreinte, a minima pour des fonctions comparables et proposer l'adaptation des textes applicables. »

A nouveau, les DDI auront un régime différent de leur ministère de rattachement. La charte évoque un groupe de travail sur lequel les organisations syndicales sont exclues. Il est indispensable que l'ARTT du MEEDDM soit le plus favorable possible pour les agents car en tant que dernier dispositif ministériel, il servira certainement de base de discussion pour l'organisation du temps de travail en DDI.

### Les mobilités

Extrait de la charte :

« Dès 2010, le DDI formule un avis sur toute entrée ou sortie de son service, quelle que soit la voie de mobilité concernée (mutation, affectation PNA, mise à disposition, détachement, intégration directe, etc.) au regard des critères utilisés par chaque ministère, en particulier pour les postes à profil et en fonction, notamment, des nouvelles dispositions introduites par la loi sur la mobilité et les parcours professionnels du 3 août 2009.

A cet effet, il est saisi de toute demande de départ en mobilité des agents placés sous

son autorité et est mis à même de formuler un avis sur les candidatures suscitées par toute vacance d'emploi en interne.

Sous l'égide de l'instance de pilotage, les ministères concernés proposeront avant la fin du premier semestre de l'année 2010 un dispositif de convergence des cycles de mutation ainsi qu'une doctrine de publication des postes vacants en DDI.

Cette harmonisation sera effective pour les principaux corps présents dans les DDI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. »

Le chantier lancé d'une convergence des cycles de mutation est un danger pour la gestion des ITPE. En effet, le corps des ITPE a la particularité par rapport aux ingénieurs des autres départements ministériels de disposer de trois cycles de mutation. L'administration n'a jamais caché sa volonté de réduire le nombre de cycles et ne défendra pas le maintien des trois cycles si nous ne faisons pas pression pour cela. Il est donc indispensable pour préserver notre gestion, les possibilités larges de mobilités, le choix parmi les postes vacants pour les promus au tableau d'avancement de maintenir les trois cycles. A l'heure où l'administration est le chantre de la mobilité, voilà que bientôt elle tentera de réduire les possibilités de mobilité.

### Recrutement : une régionalisation ?

Extrait de la charte :

« A compter de 2010, en lien avec les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH, les DDI contribuent à l'élaboration du plan interministériel régional de gestion prévisionnelle des ressources humaines et, à partir de 2011, alimenteront le dialogue de gestion avec leurs données prévisionnelles et l'expression de leurs besoins en matière de structure des emplois et de formation. »

La charte ne connaît que deux services en charge des ressources humaines : les responsables de BOP et les plates-formes RH. Pour le premier, la négociation d'un DDI ressemblera à une négociation avec son banquier : totalement déséquilibré et il sera impossible au DDI de monter le ton pour exiger des postes. Pour le deuxième,

les plates-formes RH, il s'agit de services préfectoraux totalement déconnectés des réalités de gestion ministérielle. Avec de tels dispositifs, nous pouvons nous interroger sur la possibilité pour les DDI de disposer de nouveaux postes ou encore de sorties d'école. L'expérience a déjà été vécue sur les postes « grenelle » : ils ont été en majorité « trustés » par les DREAL au détriment des DDE/DDEA.

### Les avancements de grade et les promotions de corps

Extrait de la charte :

« Sur cette base, le DDI établit la liste des agents relevant de son service qu'il propose de promouvoir (par ministère concerné).

*Le gestionnaire de corps ne peut s'écarter du classement proposé par le DDI qu'à titre exceptionnel, dans l'hypothèse où il est incompatible avec les critères précités et au terme d'un échange avec le directeur intéressé.*

*Un mode opératoire sera défini, en lien avec les directions régionales, pour que les directeurs d'administration centrale puissent opérer les inter-classements.* »

Cette disposition de charte est synonyme d'un casse de la gestion par la compétence pour les ITPE. Jusqu'à présent, la promotion était effectuée dans le cadre de la CAP nationale en tenant compte de l'ensemble du parcours professionnel. C'est une casse du dispositif de gestion à la compétence basée sur le parcours professionnel. Alors qu'il était possible, et même courant, de ne pas suivre le classement des services ou des Inspecteurs Généraux, la charte entend imposer le classement du DDI avec un contrôle du niveau régional. Même si le filtre n'était pas parfait, et que nous l'avons contesté fortement, voilà que les DREAL entrent dans le jeu en étant juge et partie. Nous serons vigilants à ce que l'administration n'impose pas en CAP de suivre ces classements mais reste bien sur une analyse des carrières et parcours.

### La gestion des dispositifs indemnitaires : en avant pour la PFR

Extrait de la charte :

« A cet égard, l'extension de la PFR constitue la voie de convergence des régimes indemnitaires pour des fonctions comparables dans le cadre des DDI. La définition de barèmes interministériels pour les ministères concernés permet d'ores et déjà de proposer un cadre juridique homogène applicable aux agents des DDI relevant de la filière administrative. Les travaux d'extension de la PFR à la filière technique et à la filière sociale doivent être lancés en 2010. »

Avec cette charte, nous apprenons par voie de circulaire le projet d'extension à la filière technique de la Prime de Fonction et de Résultat. Même s'il était prévisible que l'administration tente de généraliser cette prime discriminatoire, nous découvrons que la réflexion doit être lancée dès 2010. Ainsi, sous prétexte d'harmonisation dans les DDI, les ITPE verront leur régime indemnitaire nivelé par le bas avec une forte modulation à la discrétion du Directeur. L'égalité de traitement au sein du corps sera donc à nouveau mis à mal.

De plus, pour les agents qui touchaient de la NBI liée au poste, elle sera éventuellement maintenue sous forme de compensation indemnitaire (donc plafonnée sans prise en compte des possibles augmentations de la valeur du point) et limitée à deux ans !

### Dialogue de gestion

Extrait de la charte :

« Dans le cadre des instructions données par les préfets de département, les DDI ne doivent dialoguer qu'avec les RBOP. Ce sont les directeurs régionaux, responsables de BOP, qui discutent avec les responsables de programme et les directions d'administration centrale.

*Doivent être évités les échanges directs entre les DDI et les administrations centrales pour les raisons suivantes :*

– *il est plus facile au DDI de travailler avec des échelons proches (les RBOP). La*

*discussion avec plusieurs responsables de programmes ou gestionnaires d'administration centrale est nécessairement plus compliquée pour le DDI, surtout pour les DDCSPP, qui relèvent de nombreux programmes ;*

- *les directions régionales ont désormais des compétences en la matière ;*
- *un tel dispositif vise à simplifier le travail des DDI en matière de GRH. Il implique, en effet, que les directeurs régionaux, responsables de BOP procèdent à des échanges fréquents d'information et mettent en cohérence leurs interventions au regard d'une même DDI. »*

« Des conférences multi BOP entre l'ensemble des RBOP régionaux concernés par une même DDI et le DDI doivent être organisées, sous l'autorité des préfets de région (SGAR), pour la préparation et l'exécution du budget RH (ETP, ETPT et masse salariale si elle est déconcentrée) de la DDI, ainsi que pour la fixation des calendriers et des principales opérations de gestion des agents. Ces conférences visent à permettre aux RBOP de préparer les discussions avec les RPROG. C'est le RBOP qui doit répartir entre les DDI de son ressort les ETP qui lui ont été globalement notifiés par le RPROG. »

Cette partie de charte entérine le dogme qui était latent dans chaque partie de la circulaire : Il n'y aura pour les rédacteurs de la circulaire plus aucun lien entre les DDI et les administrations centrales responsables de programme. Les seuls interlocuteurs seront les responsables de programme, les DREAL, qui auront leurs propres logiques et leurs propres intérêts. De plus, des conférences entre BOP au niveau régional sont prévues, en d'autres termes cela signifie que la préfecture de région arbitre entre le MAAP et le MEEDM sur les effectifs...



## Analyse du rapport d'audit RGPP sur les voies navigables

*Un rapport d'audit RGPP a été produit en juillet 2009. Comme il est de coutume dans les démarches liées à la Révision Générale des Politiques Publiques, le plus grand secret a été de mise sur ce rapport confié à l'inspecteur général des finances Saint-Pulgent. Alors que l'administration indiquait que ce rapport n'aurait pas de suite, il a été diffusé largement en janvier 2010. Cette diffusion a été faite à travers des fuites à destination des lobbyings promouvant la diminution des services publics. Au même moment, le Président de Voies Navigables de France portait un discours favorable aux voies navigables secondaires lors de la convention VNF à Marseille et la lettre du Premier Ministre remettait la réorganisation de VNF sur l'agenda : coups de bâtons ici, vaseline là : l'orchestration de la privatisation des voies navigables est claire et nette. Après un premier échec grâce à l'intervention de FO, l'administration a décidé de mettre le paquet pour passer en force. C'est pourquoi, nous vous proposons une analyse de ce fameux rapport Saint-Pulgent disponible sur le site internet du SNITPECT-FO.*

### 1 La problématique soulevée par le rapport Saint-Pulgent

Le rapport constate que le **transport fluvial reste modeste** malgré la reprise progressive du trafic commercial et l'approche écologique nouvelle de la voie d'eau. Ce diagnostic est corrélé au faible réseau à grand gabarit, à la faiblesse des connections entre les réseaux et au trafic international.

Or, l'Etat investit dans des proportions insuffisantes sur le réseau « magistral » centré sur le trafic commercial et délaisse le réseau « régional » centré sur le trafic de plaisance, au motif dogmatique que ce dernier réseau ne serait pas rentable mais aucune étude sérieuse de rentabilité économique n'a été menée pour vérifier si ces petits canaux ne pourraient pas être source d'un développement local à l'échelle régionale. Pire l'absence de vision prospective sur la mobilité des marchandises demain alors que nous sommes entrés dans l'ère du Grenelle de l'environnement (!!!) condamne de manière irréversible ces infrastructures de transport à devenir de simples plans d'eau pour les loisirs et le tourisme ce qui dans certains cas ne manquera pas de pénaliser le développement du réseau magistral largement irrigué par ces petits canaux.

**Il apparaît donc que le manque d'ambition et d'investissement de l'Etat est source de cette situation et que faute de volonté et de courage aujourd'hui, la mobilité des marchandises de demain restera majoritairement dominée par d'autres modes que le mode fluvial, mode de transport Grenellien par excellence.**

Le rapport propose donc de fermer certaines voies et/ou de les décentraliser en faisant référence à la clause de sauvegarde de la décentralisation, indiquant que la diminution des ETP consacrés à l'entretien et au développement de la voie d'eau devra être pris en

compte dans le cas de ces décentralisations. Ainsi, la preuve est faite que l'Etat, non seulement se désengage, mais pire qu'il ne compte pas tenir sa parole en cas de décentralisation au prétexte que les Services Navigation et ses DDE et non VNF ont générés **des gains de productivité !**

Un autre constat soulevé par le rapport est l'existence d'un **environnement complexe autour de VNF : d'après le rapport, des acteurs multiples mal gérés.** Ainsi l'Etablissement Public Industriel et Commercial VNF n'interagit pas suffisamment avec les autres acteurs de la voie d'eau (autres gestionnaires, Ports) et a une très faible connaissance des stratégies portuaires. Si ce constat devait être confirmé, il faut se retourner vers la tutelle de l'EPIC qui démontre par là son faible intérêt à piloter ce jeune établissement public alors que l'Etat et VNF sont largement attendus en ces périodes de crises par les acteurs économiques et les professionnels de la voie d'eau.

Le rapport soulève aussi la problématique d'une **gestion des RH contrainte par l'Etat.** Pourtant le système mis en place dans le cadre des routes départementales à travers les articles 6 et 7 avait bien fonctionné pendant plus de vingt ans. Ce dispositif ne soulevait pas de récrimination particulière de la part des Conseil Généraux... preuve en est, ils étaient contre la décentralisation des moyens ! Ainsi, plutôt que de poser la question d'un **niveau d'effectifs réels, question qui devrait être secondaire pour VNF puisque les services navigation devraient être suffisamment dotés pour faciliter et accompagner le développement d'un des modes de transport du futur, c'est plutôt la contractualisation des niveaux de service nécessaires à ce développement qui devrait être au cœur des rapports entre VNF et les services de l'Etat : Comment peut-on imposer du résultat sans un minimum de moyens ?**



**Le rapport estime que l'organisation et le modèle économique de VNF sont peu responsabilisants.** En effet, la taxe hydraulique, principale ressource, est liée aux missions de gestion hydraulique, sans lien avec la navigation. Cette question de fond renvoie à la pertinence du statut d'EPIC pour assurer un service public. Certes ce statut permet d'avoir une taxe affectée. Il n'en demeure pas moins que VNF est et sera toujours structurellement largement déficitaire. La question de la structure juridique de VNF ne doit pas être un tabou, y compris sur la possibilité d'une réintégration dans le périmètre de l'Etat.

**Concernant les modalités de suivi du contrat d'objectifs : le rapport indique que les moyens sont perfectibles.** Ainsi, il apparaît que la tutelle n'a clairement pas fait son travail d'analyse, et n'a pas de vision claire des performances finales. Le rapport cible les carences de VNF sur le suivi des contrats d'objectif, par manque d'indicateurs et de suivi trop distant. Les niveaux de service à atteindre ont cependant été définis (schémas directeurs d'exploitation et de maintenance) mais n'ont pu être mis en place compte tenu des baisses d'effectifs. **Il est donc maintenant nécessaire de passer à la phase d'élaboration d'un véritable projet voie d'eau ambitieux et d'affecter les moyens humains et financiers nécessaires pour combler les attentes sociétales fortes en matière de développement durable de la voie d'eau et cela relève de la tutelle de l'Etat.**

## 2 Les conclusions du rapport Saint-Pulgent

Au-delà des problématiques soulevées par le rapport qui peuvent être contestables, les conclusions de ce rapport sont encore plus sujettes à caution.

### A D'après le rapport l'Etat doit opérer des choix stratégiques :

#### Sur le dimensionnement et le périmètre du réseau

Sur ce point, nous estimons que ce n'est pas à l'opérateur VNF qui est un EPIC de décider quels seront le réseau et son dimensionnement. Cette responsabilité relève de la tutelle et ne peut être déléguée. Nous pouvons nous interroger sur les scénarios de gains de productivité à l'initiative de VNF. En effet, **il est stupéfiant de constater que l'analyse des différents scénarios ne relève que d'une approche comptable dictée par Bercy : investir le moins possible et générer le plus possible de gains d'ETP pour être dans le ton, et non investir ce qui est nécessaire et mobiliser les moyens humains adaptés à la mise en place d'un véritable politique de transport durable au service de la compétitivité et du développement du plus vaste territoire possible !**

#### Sur le niveau des investissements

Trois hypothèses sont listées dans le rapport, pourtant si la faiblesse financière de VNF est pointée (comme n'étant pas viable), rien n'est précisé sur la volonté de l'Etat et ses orientations politiques. Encore une fois, le raisonnement commence par le porte-monnaie plutôt que de s'intéresser à **la vraie stratégie de**

**l'Etat dans ce domaine. La véritable question est de savoir si l'Etat investit ou non ? Et pour quel résultat en terme de développement durable et d'intermodalité des transports ?**

#### Sur le choix d'une trajectoire financière

Comme l'ensemble des démarches RGPP, nous ne pouvons que constater que l'unique souci du rapport est de faire des gains d'ETP : tous les scénarios reviennent sur ce leitmotiv. **Le déclasserement des voies, présenté comme une économie, occulte comme d'habitude l'impact financier sur les collectivités territoriales. Or, le contribuable devra payer d'une manière ou d'une autre... en ce qui concerne par exemple les transferts de voirie, tout un chacun peut s'en apercevoir aujourd'hui lorsqu'il regarde avec une certaine stupeur sa feuille d'impôts locaux.**

Au final, le soutien financier de l'Etat est évalué à 250 M€ sur 5 ans, soit 50 M€ par an, et les gains en ETP sont évalués à 27 M€ (par an ? Sur 5 ans ? Ce n'est pas précisé...).

### B L'Etat doit accorder une plus grande autonomie à VNF

#### Donner à VNF la maîtrise de ses effectifs

Le rapport préconise l'affectation directe des fonctionnaires à VNF. On assiste donc encore à une volonté de mutation d'office, comme lors de ces dernières années, ce qui devient courant. Il propose de laisser VNF gérer les affectations (!), l'organisation des services, la promotion interne, la gestion de la masse salariale donc des primes, ce qui donne de fait à VNF un pouvoir énorme sur les agents et la perte pour ces derniers à moyen terme du statut de fonctionnaire. L'exemple des Agences Régionales de la Santé où les personnels anciennement affectés dans des services déconcentrés et maintenant relevant du droit privé montre ce qui peut arriver avec ce type de décision.

De plus, le rapport recommande cependant de conserver les missions régaliennes à l'Etat, **ce qui signifie réorganisation des services et pose la question de savoir où seraient situées ces missions, alors qu'on sort tout juste d'une réorganisation de tous les services départementaux et régionaux... mais faire et défaire, avec l'argent du contribuable, reste le jeu préféré des « cadres dirigeants de l'Etat ».**

Au final, la seule raison invoquée est de donner le pouvoir hiérarchique à VNF sans expliquer ce que cela amènerait comme avantages, par contre on imagine bien que cela permettra à quelques-uns de gouverner sans concertation, sans rendu compte, et en faisant payer aux usagers le prix fort de cette autonomie.

#### Intéresser VNF au développement du trafic

Cette proposition relève du bon sens. La seule question que nous pouvons nous poser est de savoir pourquoi elle n'a pas été faite avant. Le véritable problème autour de VNF se situe certainement autour de cette question et non dans le rattachement des personnels à l'EPIC.

### Donner à VNF du patrimoine utile à la dynamisation du fret :

Actuellement VNF a des démarches de valorisation foncière totalement décalées par rapport à ses missions initiales. Le rapport est très en retrait sur l'idée de laisser VNF vendre des terrains de l'Etat.

**Nous ne pouvons que rejoindre cette position et souhaiter que VNF se recentre autour de ses missions premières. La gestion du patrimoine de l'Etat devant rester géré par l'Etat, actuellement avec France Domaine. Sauf à de très rares exceptions, VNF n'a pas vocation à être promoteur immobilier, même si son statut d'EPIC l'y pousse simplement pour remplir les caisses.**

### C VNF doit faire évoluer son organisation territoriale

Alors que l'organisation des services entre Services Navigation et DDT ne pose pas de problèmes particuliers, l'intérêt de mettre les services sous l'autorité de VNF est encore moins démontré, elle risque même de casser les synergies qui existent actuellement de portage des politiques publiques fluviales et de promotion de la voie d'eau. Cette demande est en réalité fondée sur l'absence pointée de management de VNF vis à vis des services de l'Etat, ainsi que l'absence d'outils de suivi.

### D VNF doit moderniser ses outils de pilotage et de gestion

Le rapport a le mérite de dévoiler qu'il n'existe pas de comptabilité analytique chez VNF. Il n'y a plus de connaissance claire des recettes et aucune politique de taxation basée sur des éléments fiables. Ainsi, VNF cherche à développer des activités rémunératrices pour son compte, en s'écartant de la mission confiée par l'Etat. Cette analyse pointe du doigt la faiblesse de la politique de transfert des missions dans des établissements autonomes et sans contrôles tels que des EPIC.

**La tutelle doit donc faire son travail et recentrer VNF sur ses missions, améliorer sa gestion plutôt que de chercher des gains démagogiques ailleurs.**

### E VNF doit mobiliser et fédérer les acteurs pouvant influencer sur le développement fluvial

Les infrastructures portuaires n'intègrent pas suffisamment le report fluvial. La politique générale de l'Etat dans ce domaine prête à questionnement. **Le rapport pointe du doigt le bilan modeste des contrats de programme initiés par VNF, et recommande à l'Etat d'établir lui-même les schémas stratégiques de développement des itinéraires fluviaux : on ne saurait dire mieux... On doit donc clairement en conclure qu'une structure de type EPIC ne sait pas résoudre ce genre de problématique, et qu'il faut en revenir à une structure Etat.**

### F VNF doit développer de nouvelles filières et jouer un rôle de facilitateur pour la création de nouveaux trafics

Cette conclusion relève de la tautologie. Il s'agit tout simplement pour l'EPIC VNF de répondre à la mission pour laquelle il a été créé... s'il le peut réellement, chose dont on peut aujourd'hui douter.

### En conclusion

Le rapport pointe de nombreuses faiblesses de VNF (faiblesse financière, modestie des bilans des contrats, manque d'outils de suivi et de gestion, digressions sur des domaines parallèles, manque d'implication dans la politique d'animation...) et **globalement un intérêt pour les activités rémunératrices et un désintérêt pour les activités de portage des politiques publiques.**

Il pointe également une vaste hésitation de l'Etat, incapable d'afficher clairement sa stratégie, et tétanisé par le souci de supprimer des ETP. **Le manque d'ambition et de stratégie de l'Etat dans le domaine est patent.**

**Le transfert des moyens sous autorité hiérarchique de VNF n'est pas la solution : cela ne règlera pas les problèmes énoncés, mais générera juste des économies à court terme pour l'Etat, pas pour le contribuable et encore moins pour l'usager. Pire à long terme, quand il faudra rattraper les erreurs de politique et de gestion de l'EPIC, cela reviendra bien plus cher à l'Etat, et au contribuable.**

**Enfin, concernant les voies exclues du réseau magistral, nous demandons une analyse objective et non dogmatique sur l'utilisation de ces voies pour le développement des territoires et pour le développement du transport de demain. Or, l'administration refuse d'étudier cette option par dogme et préjugé. S'il n'y avait pas eu d'études pour démontrer que l'ingénierie routière publique était moins coûteuse que l'ingénierie privée, ces mêmes réflexes dogmatiques auraient conduit à supprimer cette ingénierie depuis longtemps. On peut d'ailleurs se poser la question de la persistance de ce dernier dogme : bien qu'ayant démontré clairement son efficacité et son moindre coût, l'ingénierie routière est à nouveau sur la sellette : faudrait-il en permanence démontrer l'évidence ? Ou nos « cadres dirigeants » auraient-ils d'autres moteurs que le bien de la Nation, l'intérêt public et le moindre coût pour le contribuable ?**

# Les motions des sections

## MOTION DES ITPE SUR LA REFORME DE L'INGENIERIE AEROPORTUAIRE

Les Ingénieurs des TPE, représentant la majeure partie de l'encadrement des subdivisions des bases aériennes, services locaux infrastructures pour le compte du ministère de la Défense :

**RAPPELLENT** avec force que le réseau national de l'ingénierie aéroportuaire constitue un bien commun à l'aviation civile et à l'armée de l'air indispensable à l'établissement de règles de l'art communes, au maintien d'une expertise neutre et indépendante et à la garantie de la sécurité aérienne.

**EXIGENT** un réel débat sur l'avenir de ce réseau et la déclinaison de la stratégie ministérielle du MEEDDM en terme d'ingénierie aéroportuaire.

**DENONCENT** l'incapacité du MEEDDM à avoir une autorité sur ce dossier et à défendre les missions exercées en terme d'ingénierie aéroportuaire pour le compte du ministère de la Défense.

### *Concernant la réforme du service national d'ingénierie aéroportuaire :*

**COMDAMNENT** la baisse d'activité de ce service pour le compte de l'aviation civile.

**DENONCENT** l'absence de lisibilité de la nouvelle organisation et demandent une clarification des missions qui seront exercées dans chacun des services et pôles.

### *Concernant la réforme du service infrastructures de la Défense :*

**EXIGENT** que les personnels du MEEDDM retrouvent un emploi dans les unités du service infrastructure de la Défense (USID) « à dominante air » et pôle de maîtrise d'œuvre (PMOE) équivalent à leurs actuelles fonctions au sein des services locaux infrastructures.

**S'INSURGENT** contre les règles de soi-disant homologation avancées par le MINDEF entre personnels militaires et civiles, et rappellent que les ingénieurs des TPE sont positionnés actuellement sur des emplois ciblés par la Défense pour des officiers supérieurs.

**DENONCENT** le récent positionnement revendiqué par l'armée de l'air dans certaines USID, en contradiction avec les engagements précédents, et du rôle secondaire laissé aux agents du MEEDDM y compris les ITPE.

**DENONCENT** le positionnement hégémonique revendiqué par les anciens établissements du Génie dans les PMOE et la potentielle perte des compétences détenues aujourd'hui par des agents du MEEDDM dans les services locaux infrastructures (SLI), au détriment de la bonne conduite d'opérations sensibles.

**DENONCENT** globalement les pressions exercées individuellement par la Défense sur certains ITPE, et exigent une position ferme du MEEDDM pour le respect des engagements pris.

**EXIGENT** l'établissement sans délai par les deux ministères, dans un cadre réellement concerté, d'une charte de gestion apportant aux agents toutes les garanties nécessaires en terme de positionnement, missions, niveau de fonction gestion, rémunérations, modalités de travail et d'évolutions de carrière.

**EXIGENT** que cette charte de gestion soit adoptée avant de lancer le processus de pré-positionnement.

**EXIGENT** la mise en place de comités de suivi locaux pour les personnels du MEEDDM y compris sur les bases aériennes militaires qui ferment.

### *Concernant plus particulièrement les services locaux basés en Outre mer :*

**DENONCENT** le sort réservé aux services locaux basés dans les départements d'Outre mer et l'absence de prise en compte des spécificités locales.

**EXIGENT** une position claire des ministères (MEEDDM et Défense) afin d'anticiper sur le redéploiement des agents dans un contexte insulaire contraint, et alors que la préfiguration des DREAL va se construire en 2010.

Attachés aux missions d'ingénierie aéroportuaire **conduites tant pour l'aviation** civile que la Défense, les ITPE affirment leur mobilisation collective pour prolonger leur intervention au bénéfice de ce service public dans son ensemble, aux différents niveaux de fonctions, dès lors :

- **que les engagements initiaux les concernant au sein des USID auront été respectés**
- **que toutes garanties leur auront été apportées quant à leur positionnement futur, gestion, valorisation, etc... dans les différents lieux d'exercice des missions d'ingénierie aéroportuaire**

**Ils seront de la même façon vigilants quant au traitement des personnels du MEEDDM dans cette réforme.**

## FUSION LCPC-INRETS : INFO OU INTOX ?

Rappelons que c'est lors d'une audience accordée par le cabinet du Ministre d'État du MEEDDM à un syndicat qu'une « supposée » fusion entre le Laboratoire Central des Ponts et Chaussées (LCPC) et l'Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité (INRETS) a été annoncée, sans attendre que les analyses de l' « Audit thématique d'initiative nationale sur le réseau scientifique et technique du MEEDDM » mené par le CGEDD et sur lesquelles se fonde cette éventuelle fusion, aient été rendues publiques et que la Direction du LCPC soit officiellement informée.

### *Dans ce contexte, les Ingénieurs des TPE DU LCPC :*

**EXIGENT** au plus vite une confirmation ou une infirmation officielle quant à ces rumeurs.

### *Si les rumeurs de fusion s'avèrent vraies, d'ores et déjà, les ITPE :*

**N'ACCEPTENT PAS** que ce projet de fusion LCPC-INRETS n'ait pas fait l'objet d'une annonce officielle à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, aux personnels des deux organismes, et bien évidemment aux Directions du LCPC et de l'INRETS

**SE REFUSENT À ACCOMPAGNER UNE TELLE MESURE** si elle n'est pas réfléchi en concertation avec les Directions des deux organismes, la double tutelle MEEDDM/MESR et les représentants du personnel

**DENONCENT** que cette fusion repose uniquement sur quelques lignes et une recommandation émise dans un seul rapport d'audit du CGEDD, sans consulter les conseils d'administration et scientifique du LCPC (alors que ce même rapport d'audit met en exergue la richesse de telles instances où « les diverses directions exerçant la tutelle [...] se concertent entre elles et avec la direction de l'organisme, et arrêtent la ligne d'action à suivre »). Cette fusion a été annoncée sans se préoccuper du résultat de l'évaluation en cours du LCPC par l'AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur). Une telle décision discrédite ainsi le rôle de l'AERES et donc de la tutelle exercée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

**EXIGENT** au plus vite des informations quant aux objectifs, aux modalités et à l'échéancier d'une telle fusion.

**S'INSURGENT** que cette proposition soit faite sans réelle étude d'impact et sans analyse précise et sérieuse des missions, des activités et des gestions actuelles des deux établissements. A titre d'illustration, quelques éléments non pris en compte dans le rapport CGEDD et/ou rapportés de manière erronée :

- le personnel du LCPC appartient à des corps d'état et est essentiellement en position normale d'activité (PNA) tandis que le personnel de l'INRETS (personnels administratifs, techniciens, ingénieurs, etc.) appartient à des corps propres de l'établissement public
- les régimes indemnitaires sont différents avec une ISS versée l'année N-1 à l'INRETS et un régime indemnitaire spécifique (ISF) versé en année N pour le LCPC
- des méthodologies de gestion de la recherche différentes. Celle du LCPC est très spécifique avec une organisation en opérations de recherche et un pilotage des équipes du RST impliquées.

**RAPPELLENT** que le LCPC est un établissement public de recherche reconnu internationalement qui œuvre certes traditionnellement dans le domaine des infrastructures de transport, mais également dans les domaines des matériaux, de la géotechnique, des risques naturels, de l'environnement (pollution des sols, eau, etc.) et, plus généralement, des sciences de l'ingénieur du génie civil. Le LCPC s'est engagé en 2009 dans une

réflexion stratégique sur ses activités de recherche à l'horizon 2020 et une profonde réorganisation afin de renforcer ses positions sur des thématiques en adéquation avec les nouvelles exigences issues des réflexions du Grenelle de l'Environnement menées par le MEEDDM (performances énergétiques et bilan carbone des matériaux, analyse du cycle de vie, recyclage, optimisation et prédiction de la durée de vie des structures, gestion des risques, etc.). Lors des événements qui ont marqué les 60 ans du LCPC, le laboratoire a montré son implication dans les domaines de l'énergie, du risque, de la mobilité et de la ville.

**FUSTIGENT** donc l'argument selon lequel les missions des deux organismes sont voisines. Seules deux unités sont mixtes entre le LCPC et l'INRETS et près de 70 % des personnels du LCPC travaillent hors du champ d'action de l'INRETS. Citons les domaines des matériaux (ciment, béton, matériaux de chaussée, etc.) et de leur physico-chimie, des sciences de l'ingénieur du Génie Civil, de la maîtrise des risques naturels (géotechnique, environnement, pollution, etc.). Un tel rapprochement est en complet désaccord avec l'effort important fait au LCPC ces dernières années pour mobiliser ses compétences sur les nouvelles thématiques que souhaite voir développer le MEEDDM. Les compétences dans le domaine des risques, en particulier, ont permis au LCPC de répondre aux attentes de la DGPR qui a en charge ces thématiques et non la DGITM. Des recherches nombreuses sont également en cours sur les analyses de cycle de vie des matériaux, la réduction des gaz à effet de serre dans le domaine cimentaire et le bilan énergétique des matériaux. Un rapprochement LCPC-INRETS pourrait se faire au détriment de ces récentes activités et correspondrait à un retour vers le secteur historique des Ponts et Chaussées, les infrastructures routières, alors que le LCPC s'efforce depuis plusieurs années de répondre aux nouvelles attentes sociétales du Grenelle de l'Environnement.

**AFFIRMENT** que le LCPC a des liens tout aussi forts avec l'ENPC et le CNRS avec qui le laboratoire partage des unités mixtes de qualité dans le domaine des matériaux et de l'environnement et qui justifieraient au même titre une fusion.

**REFUTENT** l'argument selon lequel la fusion LCPC-INRETS donnerait naissance à une véritable colonne vertébrale du pôle scientifique et technique de Marne-la-Vallée dans la mesure où cet organisme LCPC-INRETS serait extrêmement éclaté sur le territoire français : Marne-la-Vallée, Lyon-Bron, Nantes, Lille-Villeneuve d'Ascq, Marseille-Salon de Provence, Grenoble.

**S'INSURGENT** contre la non-prise en compte de l'actualité des deux établissements dans cette décision. Le LCPC est en cours de réorganisation et le siège de l'INRETS vient d'être déménagé à Lyon.

**Enfin DENONCENT l'absence totale de considération du personnel du LCPC. Ce dernier a fait beaucoup d'efforts ces derniers temps en raison des réorientations stratégiques du LCPC, de sa réorganisation et pour son rayonnement national et international. De plus, le personnel du LCPC doit se mobiliser pour le déménagement prochain du laboratoire à Marne-la-Vallée. Il sera désabusé par un tel projet dont la portée et les enjeux sont si mal définis.**

# Résultats des élections des délégués régionaux et secrétaires régionaux

Le congrès 2009 a validé l'élection des membres de la commission exécutive, résultant des votes des régions, comme suit :

Région	Délégué régional	Secrétaire régional
Alsace	HUEBER Michel	GOLAY Francis
Aquitaine	CURRIT Didier	MOQUILLON Gérard
Auvergne	SKOWRON Philippe	LAVERGNE Frédéric
Basse Normandie	BERARD Karine	PUCHALSKI Nicolas
Bourgogne	INES KREMER Manuella	VINCENT FEVRE Nathalie
Bretagne	VASSELIN Antoine	SIMON Gilles
Centre	CHOQUEUX Philippe	PASCAL Stéphanie
Champagne Ardenne	JURDY Nicolas	DESCHERVOIS François-Xavier
Corse	HERRET Bruno	
DOM	LOISEAU Patrick	FRANCOIS Maurice (intérim)
Franche Comté	NUSSBAUM Christophe	PELSY Christophe
Haute Normandie	GOUIFFES Jeanne-Marie	SOENEN Régis
Ile de France	EL HARIF Salim	KUHN Sébastien
Languedoc Roussillon	MALLOT Nicolas	VACHIN Bruno
Limousin	CHEVRIER Marc	CHASSANG Alain
Lorraine	VARNIER Denis	KOLANEK Maryan
Midi Pyrénées	MICHAU Didier	ANDRY Savine
Nord-Pas de Calais	GUERRINI Sylvain	SEGARD Nicolas
PACA	LEYDET Jean-Christophe	ROBUSTELLI Philippe
Pays de Loire	QUEMENER Jean-Marie	LUCAS Laure
Picardie	DEMAGNY Jean-Marie	POTIER Virginie
Poitou Charente	ONNO Edouard	ECHANTILLAC Serge
Rhône Alpes	RAZE Florian	PASQUIER Laure
Correspondant retraités	ESTAY Desire	
Délégué fonct. STC	ENEAU Bernard	
Délégué fonct. CETE	GANAYE Arnaud	
Délégué fonctionnel	KUNH Sebastien	
Délég. fonct. Admin. Centrale	VACHET Eric	

# Modifications du statut du SNITPECT-FO approuvée lors du congrès 2009

Les statuts du SNITPECT-FO, approuvés lors du Congrès de décembre 2009, peuvent être téléchargés dans leur intégralité sur [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr) rubrique « Qui sommes-nous ? ».

Des modifications ont été votées et correspondent aux propositions suivantes :

- 1) donner la possibilité de fusionner des sections pour répondre aux difficultés exprimées par certaines sections de taille très réduite (vie syndicale pas très dynamique, difficulté à constituer les bureaux de section, etc.). L'opportunité d'une fusion est à étudier localement et à titre non définitif.
- 2) donner la possibilité d'une mise en commun de la fonction de trésorier, en introduisant la notion de trésorier inter-départemental ou régional, chargé de la gestion bancaire pour plusieurs sections, afin de soulager les trésoriers départementaux, qui deviennent alors des correspondants du trésorier interdépartemental ou régional. **L'opportunité d'une mise en commun est à étudier localement et à titre non définitif.**
- 3) introduire la notion de correspondant de service et la généraliser à l'ensemble des services dans lesquels des ITPE sont employés, dans le but de consolider notre réseau et de garantir une défense locale.

## Précédent Statut

### Nouveau Statut Article 4.1 – Section 4.1.a – Composition du bureau

La section est administrée par un bureau composé au minimum de trois membres et comprenant :

- le secrétaire de la section
- le ou les secrétaires adjoints
- le trésorier et éventuellement le trésorier adjoint.

### 4.1.b – Assemblée générale

Au cours de l'assemblée générale qui précède le congrès, la section élit :

- le secrétaire de la section, membre de droit du bureau régional ;
- le ou les secrétaires adjoints ;
- le trésorier et éventuellement le trésorier adjoint ;
- son ou ses délégués au congrès choisis obligatoirement parmi ses membres et en dehors de la commission exécutive et de la commission de contrôle

### 4.1.c – Budget

La section dispose d'un budget propre alimenté par :

- les dons, legs ou subventions qui pourraient lui être accordés ;
- le produit de la part locale de la cotisation départementale dont le montant est fixé chaque année pour l'exercice suivant par la section au cours de l'Assemblée Générale qui précède le Congrès.

## Nouveau Statut

La section est administrée par un bureau composé au minimum de trois membres et comprenant :

- le secrétaire de la section
- le ou les secrétaires adjoints
- **le trésorier de la section, ou, le cas échéant, le correspondant du trésorier interdépartemental ou régional, et leurs éventuels adjoints.**

Au cours de l'assemblée générale qui précède le congrès, la section élit :

- le secrétaire de la section, membre de droit du bureau régional ;
- le ou les secrétaires adjoints ;
- **le trésorier de la section, ou, le cas échéant, le correspondant du trésorier interdépartemental ou régional, et leurs éventuels adjoints ;**
- son ou ses délégués au congrès choisis obligatoirement parmi ses membres et en dehors de la commission exécutive et de la commission de contrôle.



Elle ouvre obligatoirement un compte bancaire dont la gestion est précisée par le règlement intérieur de la section.

Elle recouvre les cotisations prévues à l'article 10 ci-après et peut s'appuyer, selon le besoin, sur des correspondants désignés au sein de chaque unité fonctionnelle.

La section acquitte la cotisation des membres titulaires à l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière.

#### Article 4.2 – Unité fonctionnelle

Dans chaque service, structure, collectivité ou auprès de chaque employeur, les membres du syndicat peuvent constituer une unité fonctionnelle, qui a vocation à porter leurs revendications et à assurer leur défense. Les membres du syndicat rattachés à la cette unité, à jour de leur cotisation, désignent une fois par an le secrétaire de l'unité qui est l'interlocuteur privilégié de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, leurs représentants aux différents organismes paritaires, administratifs ou syndicaux. Le secrétaire de l'unité fonctionnelle représente les ingénieurs relevant du groupe auprès de leur employeur, porte leurs revendications et assure leur défense.

**La gestion de ce budget est assurée par le trésorier de la section ou, le cas échéant, le correspondant du trésorier interdépartemental ou régional. Elle est précisée par le règlement intérieur de la section.**

La section recouvre les cotisations prévues à l'article 10 ci-après et peut s'appuyer, selon le besoin, sur les correspondants désignés **au sein de chaque service.**

La section acquitte la cotisation des membres titulaires à l'Union Départementale des Syndicats Force Ouvrière.

#### 4.1.d - Autres organisations possibles

##### 4.1.d.1 - Fusion de sections

**Des sections ou des bureaux de sections d'une même région peuvent fusionner si les circonstances le justifient. Cette fusion doit être votée chaque année en assemblée générale et validée au sein du bureau régional.**

##### 4.1.d.2 – Mise en commun de la fonction de trésorerie

**Des sections d'une même région peuvent décider de mettre en commun la fonction de trésorerie. Elles désignent alors leur trésorier interdépartemental voire régional, ainsi que les correspondants de ce trésorier dans chaque section. Cette mise en commun doit être votée chaque année en assemblée générale et validée au sein du bureau régional.**

**Le trésorier interdépartemental ou régional, éventuellement assisté d'un ou plusieurs adjoint(s), gère les budgets de chaque section, selon les modalités de gestion définies par les sections. Il ouvre pour cela un ou plusieurs comptes bancaires. Il s'appuie pour le recouvrement des cotisations sur des correspondants dans les sections.**

**Il établit en fin d'année un bilan comptable soumis à l'approbation des assemblées générales de section.**

**Le trésorier interdépartemental ou régional est élu par les différentes sections de la région. Les candidatures sont soumises au vote au cours des assemblées générales de section qui précèdent le Congrès.**

Dans chaque service, structure, collectivité ou auprès de chaque employeur, les membres du syndicat **constituent** une unité fonctionnelle, qui a vocation à porter leurs revendications et à assurer leur défense. Les membres du syndicat rattachés à la cette unité, à jour de leur cotisation, désignent une fois par an le secrétaire de l'unité, **aussi appelé le correspondant du service**, qui est l'interlocuteur privilégié de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, leurs représentants aux différents organismes paritaires, administratifs ou syndicaux. Le secrétaire de l'unité fonctionnelle représente les ingénieurs relevant du groupe auprès de leur employeur, porte leurs revendications et assure leur défense.

[...]

Le secrétaire de l'unité fonctionnelle est trésorier délégué du trésorier de la section départementale et participe au recouvrement des cotisations.

Ces élus bénéficient des droits syndicaux afférents à leur mandat résultant des lois en vigueur.

### Article 4.3 - Régions

#### 4.3.1.a - Composition du bureau régional

Chaque région est dotée d'un bureau régional, dont le siège administratif est situé à l'adresse administrative du secrétaire régional composé :

- des secrétaires de chacune des sections ou leurs représentants ;
- du délégué de la région à la commission exécutive et du secrétaire régional (son suppléant), et des membres de la commission exécutive et du bureau national en résidence dans la région ;
- d'un représentant fonctionnel, par type d'employeur, désigné par les secrétaires des unités fonctionnelles, choisi en leur sein. Ces représentants fonctionnels sont chargés d'animer le réseau des secrétaires des unités fonctionnelles qu'ils représentent et de porter ses réflexions sur les sujets soumis à l'avis du bureau régional.

#### 4.3.1.c – Budget du bureau régional

Le bureau régional dispose d'un budget propre alimenté d'une part par une contribution de péréquation versée par le siège du syndicat pour tenir compte des disparités dans l'échelle des territoires des régions et par les sections à part égale. Ce budget permet de couvrir les dépenses de fonctionnement du bureau régional et notamment les frais de déplacements des délégués.

Ce budget est géré par le trésorier de la section siège du bureau qui remet en fin d'année un bilan comptable soumis à l'approbation du bureau régional. Il est joint en annexe au compte administratif présenté par les trésoriers de section au moment des assemblées générales de fin d'année.

[...]

**Le secrétaire de l'unité fonctionnelle participe au recouvrement des cotisations.**

Ces élus bénéficient des droits syndicaux afférents à leur mandat résultant des lois en vigueur.

Chaque région est dotée d'un bureau régional, dont le siège administratif est situé à l'adresse administrative du secrétaire régional composé :

- des secrétaires de chacune des sections ou leurs représentants ;
- du délégué de la région à la commission exécutive et du secrétaire régional (son suppléant), et des membres de la commission exécutive et du bureau national en résidence dans la région ;
- **du trésorier de la section siège du bureau ou, le cas échéant, du trésorier régional ;**
- d'un représentant fonctionnel, par type d'employeur, désigné par les secrétaires des unités fonctionnelles **et les correspondants de service**, choisi en leur sein. Ces représentants fonctionnels sont chargés d'animer le réseau des secrétaires des unités fonctionnelles **et des correspondants de service** qu'ils représentent et de porter ses réflexions sur les sujets soumis à l'avis du bureau régional ;
- **d'un représentant des retraités de la région.**

Ce budget est géré par le trésorier de la section siège du bureau, **ou le cas échéant par le trésorier régional**, selon les modalités de gestion définies par le bureau régional. Il remet en fin d'année un bilan comptable soumis à l'approbation du bureau régional. Il est joint en annexe au compte administratif présenté au moment des assemblées générales de fin d'année.

## Nos retraites ne sont-elles pas Menacées ???

Dans l'émission de TF1 diffusée le 25 janvier 2010 à partir de 20h, Nicolas Sarkozy a confirmé que durant l'année 2010 une large mise à plat des problèmes liés à la retraite des Français serait engagée. « *Avant la fin de l'année nous aurons pris les décisions qu'il faut* », en précisant que « *ces décisions concerneraient tout le monde* » les salariés du privé comme les fonctionnaires. « *Toutes les solutions sont ouvertes*, assure le chef de l'État, *la seule que je ferme tout de suite c'est la baisse des pensions. Les retraites sont déjà trop faibles* ». Il a aussi dit que le système de retraite par répartition ne sera pas remis en cause.

Que faut-il croire de ces affirmations, de ces promesses ? Malheureusement, dans de nombreux domaines nous savons toutes et tous que les promesses ne sont pas toujours tenues ; loin s'en faut...

Il y a un an environ, dans un article de la rubrique « Le coin du retraité » de notre Tribune, je démontrais avec pas mal de chiffres (trop peut être) que nos retraites d'Ingénieur des TPE avaient perdu 10% de leur pouvoir d'achat en dix ans. Les choses ne s'arrangent pas.

La réalité oblige à constater que l'évolution des retraites est en retrait par rapport à l'inflation. Par ailleurs, les charges des retraités augmentent de façon significative. Les dépenses de santé sont de plus en plus mal remboursées, les forfaits à la charge de chacun de nous sont de plus en plus élevés. Les taux de couverture des achats de médicaments par la sécurité sociale sont régulièrement réduits. Les mutuelles qui essayent de continuer à rembourser doivent augmenter de façon significative le montant des cotisations.

Les salariés ont des revenus qui stagnent, les temps partiels imposés se multiplient et, trop souvent, se terminent par le chômage. Les retraités, s'ils le peuvent, sont appelés à venir en aide à leurs enfants et petits enfants.

Les conditions de soins du quatrième âge sont de plus en plus onéreuses : maintien à domicile, séjour en maisons de retraite, aides diverses à la personne, etc. La perte d'autonomie est mal indemnisée et de nombreux retraités ont de réels problèmes pour l'accès aux soins et, demain les retraités auront à supporter la taxe carbone. Du fait qu'ils sont déjà équipés en matière de chauffage, ils ne pourront, dans leur grande majorité, qu'être victimes du « malus » prévu par cette taxe. La quasi totalité des retraités n'a pas les moyens pour modifier son installation de chauffage. Chacun devra donc payer « son malus ». Les exonérations de prélèvements sociaux dont bénéficient les produits d'assurance vie sont en voie de suppression.

La présente liste est loin d'être exhaustive et, dans ces conditions, on ne voit pas bien comment, sans changement profond, le pouvoir d'achat des retraités peut être sauvegardé. La situation économique et sociale très difficile perdure et l'espoir d'amélioration est faible. Un seul domaine affiche la reprise et le retour à la normale : c'est celui des bénéficiaires des banques et des bonus de certains de leurs employés ! Le débat sur l'identité nationale empoisonne l'actualité et pendant ce temps le SMIC est majoré de 0,5%. La progression des retraites le premier avril prochain sera, elle aussi, très en dessous de l'inflation.

L'avenir des retraites sera l'un des grands sujets de l'année 2010. Personne ne peut sérieusement douter qu'une nouvelle réforme (d'ailleurs prévue par celle de 2003) soit aujourd'hui nécessaire. Dans un pays où l'on vit de plus en plus vieux, où la proportion d'actifs diminue par rapport au nombre des retraités, elle est même indispensable. L'allongement de la durée de cotisation est à l'ordre du jour et l'âge minimum sera probablement relevé. Les syndicats seront conviés à une négociation sur le sujet. S'agira-t-il d'une vraie négociation ou d'une simple information pour une mise devant le fait accompli comme le présent gouvernement nous y a habitués. Nous sommes syndicalement motivés pour tenter de faire évoluer le rapport des forces en notre faveur. Mais il ne faut pas se cacher que ce ne sera pas facile.

Le calendrier des négociations devrait être rendu public en février 2010. Pour préparer les esprits, les médias nous inondent de sondages. Pour l'IFOP, 76% des français ne croient pas à une retraite satisfaisante, 38% pensent que l'âge légal de départ pour eux sera entre 65 et 69 ans, 44% des actifs se disent prêts à travailler jusqu'à 60-64 ans, 41% préféreraient cotiser plus pour partir plus tôt et 23% souhaitent partir le plus tôt possible quitte à avoir une retraite moindre. Prépare-t-on l'opinion pour une retraite à la carte ?

Voici, chers amis, de très nombreux sujets de réflexion. Le SNITPECT est mobilisé sur le sujet en partenariat avec nos interlocuteurs habituels : La Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique (FGR-FP), l'Union Confédérale des Retraités FO (UCR-FO) et toute la confédération FO. Nous pensons qu'une grande réforme doit viser à consolider la répartition et la solidarité et doit trouver les financements nécessaires. C'est le modèle économique qu'il faut changer en mettant la priorité sur le social et l'humain et en réintroduisant l'égalité des droits et de la solidarité.

L'action syndicale dans les mois à venir portera sur :

- La dénonciation des affirmations du Gouvernement tendant à vouloir faire croire que le pouvoir d'achat des actifs et des retraités a augmenté en 2009,
- La demande de revalorisation des pensions,
- La condamnation de la politique conduite par le Gouvernement en matière de santé qui se répercute sur les cotisations mutualistes :
  - dépassements abusifs des honoraires,
  - déremboursements des médicaments,
  - augmentation du forfait hospitalier,
- La prise en charge réelle des coûts supportés par les retraités en situation de perte d'autonomie, si besoin par l'intervention d'une loi,
- La mise en place, dès 2010, d'une tarification transparente et équilibrée pour les EHPAD permettant à chacun d'y accéder et d'y vivre dans des conditions de qualité et de sécurité,
- Le maintien des services publics de proximité.

**Le SNITPECT LUTTE POUR LA SAUVEGARDE DE NOS RETRAITES**

Désiré ESTAY, Délégué des retraités

# ils nous ont quittés

## Guy GEORGE

Décédé, le 18 décembre 2009 dans sa 73<sup>e</sup> année

Tous ceux qui l'ont connu pendant son affectation dans l'Aisne, à la direction de l'Arrondissement de Saint Quentin qu'il a tenu de fin 1978 à mi 1986, se doutent qu'il a fait preuve de beaucoup de courage face à une maladie contre laquelle il s'est battu, mais qui a fini par l'emporter.

Il était revenu dans sa maison du bord de méditerranée au Pradet dans laquelle il comptait, alors au poste de suppléant du DDE à Montauban, finir ses jours avec son épouse Esther avant que celle-ci ne le quitte suite à maladie en 1989.

Il a alors terminé à sa carrière à l'ENTE d'Aix-en-Provence, en tant que Directeur. Son souvenir reste intact en nos mémoires et dans nos cœurs.

## Eric TORRES

Né en 1961, Eric nous a quittés en 2009. Carcassonnais d'origine, il a toujours gardé au fond de son cœur un coin de soleil de son pays. Sorti de l'école en 1984, après un passage au Gabon, son parcours professionnel l'a mené de Niort à Mende, où il a exercé le beau métier de subdivisionnaire, puis au Puy en Velay, pour un passage en constructions publiques. Promu divisionnaire, il a rejoint la DDE de la Creuse, restant dans le centre de la France dont il appréciait les paysages sauvages. Spécialiste du semi marathon, il aimait les courses dans le désert, les grandes randonnées en montagne au cours desquelles il puisait une énergie et une bonne humeur sans failles. Son enthousiasme pour le métier d'ingénieur en a entraîné plus d'un dans cette voie.

Nous adressons à Marie-Noëlle sa compagne, à ses enfants et à sa famille toute nos condoléances.

## Bernard POUILLAIN

Né le 29 janvier 1915 et retraité depuis 1975, Bernard est décédé durant l'automne 2009. Il était un membre fidèle et actif de notre syndicat depuis longtemps.

Il a été adjoint au directeur de la DDE de la Creuse pour la partie Infra-route et coordonnait l'action des subdivisions dans le domaine routier.

Il séjournait ces derniers temps à la maison de retraite d'Ajain.

Un collègue et un camarade engagé nous a quittés, ce message est à sa mémoire.

## Marcel NAEYE

Né le 29 septembre 1938 ; Marcel était natif du Nord, département où s'est déroulée toute sa carrière.

Issu de la 8<sup>e</sup> promotion, il a regagné le Nord dès son 1<sup>er</sup> poste en intégrant le Bureau Régional de Circulation avant que ce service ne soit incorporé au CETE. Après un poste fonctionnel dans l'arrondissement de Lille, il devint responsable de la subdivision territoriale de Dunkerque. C'est là qu'il rencontra Albert Denvers alors président du Conseil Général du Nord. Il quitta alors la DDE et ses responsabilités de secrétaire départemental du SNITPE.

Il animait avec beaucoup de passion cette section et s'intéressait beaucoup à l'intégration des jeunes ingénieurs dans la famille des ITPE.

En 1976 il découvre alors le monde des HLM pour ne plus le quitter puisqu'à son décès il était encore président du conseil de surveillance de la SA HLM du Nord.

Hommage lui a été rendu dans la lettre mensuelle de cette société : le groupe Habitat du Nord, qui résume sa vie dans le monde HLM où son dévouement était connu de tous.

## Pierre GUILLEM

Il nous a quittés la veille de Noël 2009. Il était un pur girondin né le 27 novembre 1931 à Saint Jean d'Illac près de Bordeaux.

Il avait fait l'essentiel de sa carrière de technicien au poste de chef de bureau de l'ingénieur chargé de l'Arrondissement Ouest du département de la Gironde puis, il a exercé la fonction de chef du Parc.

En tant qu'ITPE, il est d'abord nommé au CETE Bordeaux, Chef de l'unité Équipement et Sécurité de la Route. Muté à la DDE 33, il sera, auprès du Directeur Départemental, responsable de l'unité d'Information et de Communication avant de prendre, en 1983, la direction de la subdivision territoriale de Saint Laurent du Médoc. Nommé ingénieur Divisionnaire en 1991 il prendra sa retraite le 4 avril 1992.

Lorsqu'il était technicien, il a été longtemps Secrétaire Général, à l'échelon national, du syndicat FO des techniciens de l'Équipement. Il a été aussi Administrateur national de la Mutuelle Générale de l'Équipement et des Transports de 1967 à 1991 Il sera le Président de la section locale de 1983 à 1995. Durant la même période il était Administrateur de la SLI de la Gironde.

L'Ordre National du Mérite a couronné légitimement cette vie bien remplie et exemplaire d'un authentique républicain.

Très fidèle à notre Syndicat, à l'ENTPE, à l'AITPE, il a su se créer une place reconvenue dans notre Corps. Les nombreux collègues qui ont eu le privilège de garder des contacts avec lui durant ses dernières années n'ont pu qu'admirer son courage devant la maladie, le calme qu'il a su garder en toutes circonstances et sa totale disponibilité pour ses amis jusqu'aux toutes dernières semaines de sa vie.



**SNITPECT-FO** 11, rue Meslay 75003 PARIS

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

Courriel : [snitpect@snitpect.fr](mailto:snitpect@snitpect.fr) Site internet : [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)

Directeur de la publication : Thierry LATGER Commission paritaire n° 1109 S 06818 Périodicité : trimestrielle

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

## Disponible sur le site internet du SNITPECT-FO

### Réponse à la carte de vœux du ministre Jean-Louis Borloo

De retour de Copenhague, le ministre d'État s'est aperçu qu'il restait des agents au MEEDDM nous lui avons donc renvoyé nos propres vœux en souhaitant qu'il sauve plutôt la biodiversité des agents du MEEDDM.

### Création d'une agence "Nature"

Vent violent sur le Grenelle de l'environnement : même les écrits s'envolent !

### Le livre noir de la RGPP

Ce document de la confédération FO a pour objectif de réaliser puis de mettre à jour de façon régulière une sorte de « livre noir de la RGPP » montrant les ravages des mesures RGPP pour chaque usager du service public.

### Les ingénieurs ne sont pas des abeilles

"Le MEEDDM sauveur des abeilles" et oubliés de ses propres agents ? Le désintérêt du ministre pour son personnel est flagrant. Nous avons réalisé un pastiche du communiqué du ministère tel que nous aimerions le recevoir.

### Vœux du SNITPECT-FO au CGEDD

Suite à différentes prises de position institutionnelles, dénigrant les compétences des ITPE dans les champs du développement durable nous avons décidé d'afficher un florilège de rapports du SNITPECT-FO traitant de ce sujet...

### Le vrai visage de la croissance verte

Les agents du MEEDDM verts... de rage !

Un nouveau « Grenelle show » a eu lieu le 28 janvier avec une fastueuse conférence nationale sur les métiers de la croissance verte. Encore une fois les paroles étaient belles mais les actes ne sont toujours pas au rendez-vous.

### Emplois de Direction d'Administration Territoriale de l'Etat

Alors que le gouvernement voudrait faire croire qu'il est le fervent défenseur d'une gestion des emplois de direction par la compétence : « [Le statut d'emploi DATE] est un formidable vecteur pour la promotion de la mobilité des compétences au niveau local » force est de constater que l'administration entend « réserver ces postes aux polytechniciens et aux énarques ».

### Loi de finances rectificative

L'État emprunte, le MEEDDM paie la note ...

### Projet de décret mobilité = précarité généralisée

« LA REGLE DE TROIS N'AURA PAS LIEU... »

### Lettre ouverte à un ministre oublié de ses cadres

Lors d'un communiqué de presse, le 28 janvier, sur l'égalité des chances, le ministre d'État Jean-Louis Borloo a fixé comme objectif aux grandes écoles de son ministère d'atteindre 30 % de boursiers d'ici trois ans... mais il n'a pas cité l'ENTPE qui les atteint déjà.

### Pacte de solidarité "Grenelle"

Comment sauver les territoires ruraux après les avoir tués ?

### Jusqu'où s'arrêtera la mesquinerie de l'administration ?

L'administration avance ses pions pour préparer l'instauration de la Prime de Fonction et de Résultats pour les ingénieurs, comme toujours en nivelant par le bas.

### Pince mi-IPC et Pince moi-ITPE sont dans un bateau (« La Médème »)

Pince mi-IPC saute à l'eau... qui reste-t-il ?

### Préparation du projet de loi de finances 2011 et budget pluriannuel 2011-2013

Analyse du SNITPECT-FO

### Déclaration du SNITPECT-FO sur les mesures catégorielles 2010

Le 17 février 2010 a eu lieu une réunion bilatérale entre FO et la DRH sur le bilan des mesures catégorielles 2009 et les propositions 2010. Le SNITPECT-FO est intervenu fortement pour exiger de l'administration qu'elle valorise enfin pleinement les ingénieurs des TPE.

### Le SNITPECT-FO et la FEETS-FO reçus par le DGITM

Des audiences ont été accordées par le Directeur Général des Infrastructures, des Transports et de la Mer d'une part à la FEETS-FO d'autre part au SNITPECT-FO. Ces rencontres ont pu être obtenues grâce à l'action des ITPE qui ont interpellé leurs Directeurs afin que le SNITPECT-FO et la FEETS-FO soient reçus.

### Postes vacants : l'administration en vacance(s) ?

La vérité est hélas beaucoup plus simple et cynique.