



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

- 1 Edito
- 2 Le SNITPECT-FO t'a informé
Le SNITPECT-FO y était
- 4 Interview de Jean-Claude Mailly
- 6 Le MEEDDM :
Titanic des temps modernes !
- 7 Adieu Grenelle,
on t'aimait (pas) bien...
- 9 Le projet de plateforme revendica-
tive : « Un point d'accroche dans un
univers qui tanguent... »
- 13 Les attaques contre
le corps des ITPE
- 18 Lexique
- 19 Nécrologie
- 20 Revendication grille statutaire

éditorial par Thierry LATGER, secrétaire général

Le dossier qui arrive sur le bureau de notre ministre d'Etat n'est certes pas chaud, il est brûlant. Normal, direz-vous, puisqu'il s'agit de fusion. Et en matière de fusion, on a souvent affaire à des températures élevées : on imagine la lave du volcan Eyjafjöll (traduisez « poussières dans le ciel »), le minerai liquide d'une aciérie ou la toujours mythique fusion nucléaire, l'énergie inépuisable du futur...

Mais pourquoi fusionner ? Parce que, nous dit M. Silicani, il y a trop de corps dans la fonction publique, trop d'énergie dépensée pour les gérer, trop d'opacité dans leurs rémunérations. Certes, ce constat, nous en partageons quelques éléments. Mais, nous sommes dubitatifs sur la réponse apportée et nous prendrons garde aux conclusions hâtives... Car à l'ENTPE, où on étudie les sciences de l'environnement et de l'écologie depuis plus d'un quart de siècle, on apprend que la diversité fait la richesse d'un milieu et développe sa capacité à s'adapter.

Appliqué à la fonction publique, force est de constater que ce principe de diversité, par exemple dans les corps d'ingénieurs, correspond à des spécificités, des métiers différents et ces différences s'enrichissent mutuellement, quand on sait les mettre en relation les unes avec les autres, pour le plus grand bénéfice du service public et des agents eux-mêmes.

M. Silicani ne dit-il pas dans son rapport que des agents compétents, heureux et fiers de leurs missions forment la base même d'un bon service public ?

Fusion : un mot qui peut recouvrir plusieurs réalités : comme dirait un opérateur internet bien connu, il y a fusion et il y a fusion... le SNITPECT-FO défendra sa conception : homogénéiser les gestions, les statuts, les rémunérations, certes, mais sans détruire ce qui fait la spécificité de chacun et la richesse de tous. Créer un cadre commun sans faire disparaître la plus value des corps.

Certains l'aiment chaud !

En amour, Denis de Rougemont disait que la fusion entraîne la perte des âmes, alors que la communion renforce chacune des deux. Le grand risque de la fusion, et le corps des IPEF l'apprend à ses dépens, c'est de diluer l'une des composantes jusqu'à la perdre de vue ou de faire une soupe tiède là où on avait le feu et la glace. C'est de perdre les expertises pour ne plus former que des généralistes. Il semble que la GREF ne prenne pas... attention au phyloxéra !

La décision de fusion est prise. Il s'agit donc maintenant d'éviter les écueils de ce courant fusionnel, et faire en sorte de conserver ces spécificités qui fondent le cœur même de nos métiers.

Alors, à partir de quelle température la fusion des corps des ITPE, des IAE, des ITGCE et des ITM pourra-t-elle s'exercer ? A quoi servirait, comme dans le film éponyme de notre titre, de déguiser l'un pour le faire ressembler aux autres ? Monsieur le ministre, même si « nobody's perfect », les différences peuvent se compléter plutôt que s'opposer..

Les creusets des corps, ces écoles mères de nos métiers, devront être renforcés et conservés. Ce serait une erreur grave et lourde de conséquences pour la fonction publique que de croire pouvoir s'en passer. La diversité des postes et des métiers, les niveaux de responsabilité atteints par les ITPE devront être confortés.

Il faudra en conséquence que vos paramètres soient réglés finement, et de manière optimale. Le volume des rémunérations, par exemple, ou l'échelle des indices, ou encore le paramétrage des promotions, le nombre de grades.

Quant au paramètre de la Pression, n'ayez crainte, les ITPE réunis en session extraordinaire nationale le 26 mai sauront, au sein du groupe avec les IAE, les ITGCE et les ITM, faire en sorte qu'il soit porté au maximum pour que la fusion soit une réussite.

le SNITPECT-FO t'a informé

Les diffusions du SNITPECT-FO depuis la Tribune n° 1221 de février 2010



En direct de la CAP : L'insulte CAP mobilité 2010-9 du 16 mars 2010

Suite à l'invasion historique de la CAP du 25 février, l'administration a convoqué la commission administrative jusqu'à présent paritaire le 16 mars. Alors que les élus, représentant de l'ensemble des ITPE étaient venus avec l'esprit serein à cette commission ils ont du quitter cette CAP choqués et insultés. L'administration a refusé aux représentants élus une suspension de séance. Devant ce déni des droits élémentaires les représentants du personnel ont été contraints de sortir pour marquer leur désapprobation. Malgré ce geste fort, l'administration a décidé de mener à son terme la CAP, prenant des décisions sans l'avis de la parité syndicale.

Lettres du Secrétaire Général N° 260 du 1^{er} avril 2010

« Le dialogue social ? Ça commence à bien faire »
Cette lettre présentait un bilan des actions menées par les ITPE et des résultats obtenus et confirmés par les courriers du Directeur de Cabinet et de la Directrice des Ressources Humaines. Malgré ces premiers résultats, l'avenir n'est pas radieux et cette lettre nous rappelle que nous devons rester déterminés dans nos actions et continuer à faire savoir haut et fort que nous ne nous laisserons pas manger à la sauce RGPP ! Que l'action paie et que c'est dans l'action que nous progresserons !

N° 261 du 12 avril 2010

Sous le feu du SNITPECT-FO l'administration se découvre
Sous l'action du SNITPECT-FO, l'actualité s'emballa, l'administration lance le dossier de fusion de catégorie A technique dans des conditions de dialogue social méprisantes pour les organisations syndicales. Cette lettre communique le programme lancé par l'administration et met en garde contre les risques de nivellement pas le bas qui ne manqueront pas de voir le jour. Elle conclut que la fusion si elle est bien conduite peut devenir sublimation et constituer une opportunité pour tous les ingénieurs.

Relevé de conclusion de la Commission Exécutive Commission Exécutive des 17 et 18 mars 2010

La commission exécutive a adressé au ministre d'Etat une lettre ouverte : « Le MEEDDM : Titanic des temps modernes ! » pour l'alerter sur la situation dramatique du ministère. De plus, compte-tenu de la situation actuelle extrêmement tendue, des attaques contre notre positionnement, contre notre gestion... la commission exécutive a pris la mesure des enjeux pour notre avenir et a décidé de convoquer une assemblée générale exceptionnelle des secrétaires de section le 26 mai 2010.

Ces textes peuvent être téléchargés en intégralité sur le site www.snitpect.fr à la rubrique « Publications » de l'espace Adhérents.

le SNITPECT-FO y était

Mesures catégorielles 2010

Après des réunions bilatérales avec les fédérations, la DRH a tenu une réunion plénière sur le sujet sous la présidence d'Hélène Eyssartier. Lors de cette réunion, les syndicats nationaux FO concernés ont lu et transmis la motion commune sur l'ISS. FO a donc été la seule organisation à intervenir sur le sujet de l'ISS et cela a porté ses fruits puisqu'une revalorisation de 0,5 % (certes très – trop – faible) a été actée à l'issue de la réunion par la DRH alors que rien n'était initialement prévu. Il s'agit d'une victoire à mettre au compte de FO qui a été la seule à avoir une expression commune sur l'ensemble de la filière technique.

Conseil d'administration de l'ENTPE

Les administrateurs désignés au nom du SNITPECT-FO ont participé à une réunion du Conseil d'Administration de l'ENTPE qui a notamment voté sur le résultat des

appels à candidature pour le poste de directeur de l'école. Cette proposition du CA doit maintenant être entérinée par la tutelle.

Cabinet

Suite à l'insulte lors de la CAP du 16 mars, la commission exécutive a demandé audience auprès du directeur de cabinet. Ce dernier a donc reçu une délégation du SNITPECT-FO et a pris des engagements concernant la gestion du corps. Il a confirmé que le ministère portera et défendra un projet statutaire ambitieux pour les ITPE. Il a annoncé qu'une réunion interministérielle se tiendrait en avril et que le SNITPECT-FO serait reçu préalablement par le cabinet.

CTPM

Un CTPM s'est tenu le 25 mars avec notamment à l'ordre du jour la création du service à compétence nationale de

gestion des IPEF et l'arrêté sur l'entretien professionnel. Une action des ITPE se tenait au niveau de toutes les DREAL au même moment et a fait l'objet d'une annonce par FO.

Audience avec la Commissaire Générale au Développement Durable

La commissaire générale au développement durable a reçu le SNITPECT-FO dans une réunion bilatérale. La délégation a remis à la commissaire un dossier très épais reprenant l'ensemble des rapports du SNITPECT-FO sur le développement durable depuis vingt ans et a défendu le positionnement des ITPE sur ces thématiques et sur le fait qu'ils ne peuvent être réduits uniquement à des génie-civilistes. Lors de cette entrevue, la commissaire a fait part de sa vision sur l'évolution des structures de l'Etat, vers toujours plus

d'agences et d'établissements publics, tout en admettant que les tutelles exercées n'étaient pas suffisamment efficaces, et que, finalement, rien n'empêchait l'Etat de mieux travailler avec des services déconcentrés.

Assemblée générale de l'AITPE

Cette assemblée générale correspondait au renouvellement de la moitié des administrateurs de l'AITPE. Le SNITPECT-FO fidèle à son intérêt et à son investissement dans les activités de l'association était présent.

Réunion bilatérale FO avec la Directrice de la Recherche et l'Innovation

La Directrice de la Recherche et de l'Innovation a reçu une délégation FO sur la fusion LCPC/INRETS, l'avenir du RST et les CETE. Suite à cette audience où le SNITPECT-FO était présent, une réunion



••► générale extraordinaire des correspondants de chaque CETE sera programmée.

ARTT

Suite à nos action, la DRH a reçu le SNITPECT-FO en réunion bilatérale sur le forfait cadre. La délégation a défendu les points de la plate-forme spécifique sur les garanties et compensations nécessaires suite à l'imposition du forfait jour. La DRH n'a accepté aucune compensation par rapport à ce forfait. Les suites à donner sur le sujet seront définies lors de l'AG des SD et de la prochaine commission exécutive.

CAP mutation des IIM

Une représentante de la CAP des ITPE a été désignée comme experte à la CAP mobilité des IIM. L'administration de gestion des IIM est restée repliée sur ses positions et a conduit les élus IIM à menacer de démissionner en bloc. L'administration des finances a dû céder et pourtant la DRH du MEEDDM n'a pas hésité à brandir le même type de provocation lors de la CAP du 16 mars.

Formation professionnelle

Le bureau de la formation professionnelle s'est réuni afin d'examiner le document d'orientation à moyen terme 2010-2012 de la formation professionnelle. Malheureusement, le principal doute reste la stabilité des missions, préalable indispensable à la réflexion sur la formation.

Groupe de travail Ingénierie Aéroportuaire

L'administration a réuni un groupe de travail sur l'ingénierie aéroportuaire. Pourtant, au-delà des réunions du MEEDDM, les informations venant du ministère de la défense sont très inquiétantes pour la pérennité du positionnement des ITPE sur ces postes.

Groupe d'échange circulaire mobilité et promotion

Ces deux circulaires ont fait l'objet de présentation en groupe d'échange. Le SNITPECT-FO a obtenu que le circulaire promotion ne soit pas substantiellement modifiée avant un travail de fond sur la note d'orientation du corps et la charte de gestion. Pour ce qui est de la circulaire mobilité, l'administration est arc-boutée sur le fait de donner encore plus de pouvoir aux DREAL qui deviennent de

véritables potentats pour la gestion du personnel.

Groupe d'échange STRMTG, AFIMB, circulaires sur l'organisation des SPC et la gestion de crises

Plusieurs réunions concernant les structures et l'organisation des services se sont tenues : STRMTG, AFIMB, organisation des SPC... Le SNITPECT-FO est intervenu avec FO sur ces différents sujets concernant directement les agents. Des communications spécifiques sur le sujet seront réalisées lors des passages en CTPM.

Groupe d'échange fusion des corps

Ce groupe d'échange a rassemblé à une parodie de dialogue social : documents remis moins de 7 jours avant (alors qu'ils étaient datés de plus d'un mois), convocation pour un lundi, à 11h00... en totale contradiction avec les règles de bonne gestion de ces réunions pourtant écrites par l'administration. Les syndicats nationaux FO ont donc lu une déclaration préalable intitulée « le mépris » pour dénoncer ces nouvelles dérives.

Réorganisation de l'Etat en Ile-de-France

Le préfet, directeur régional de l'Equipement d'Ile-de-France a reçu le cartel national FO ainsi que les syndicats nationaux accompagnés des représentants locaux sur la réorganisation précipitée en Ile-de-France, différente des autres régions.

Présentation des bilan sociaux 2007 et 2008

Présenter des bilans sociaux plus de deux ans après est naturel pour l'administration. De plus, les documents remis étaient déjà reproduits et il semblait que le seul but de l'administration était de se préparer aux réactions des organisations syndicales en CTPM. FO a dénoncé le manque de cohérence et les « oublis » dans ces bilans (par exemple le nombre de jours d'arrêts maladie, ou le nombre de suicides) malgré le travail fait par les agents de la DRH et les services déconcentrés. L'administration a accepté de proposer que le bilan social 2009 soit présenté en CTPM d'octobre sous la présidence du ministre.

Disponible sur le site internet du SNITPECT-FO

Analyse de la FEETS-FO sur le rapport d'audit du RST. – Ce fameux rapport a « buzzé » (ou plutôt fait un ramdam) et a été utilisé pour justifier certaines prises de positions dogmatiques et non étayées. La FEETS-FO a donc produit une analyse détaillée de ce rapport avec la contribution du SNITPECT-FO.

Motion des syndicats nationaux FO sur l'ISS. – Les syndicats nationaux FO ont produit une motion commune sur l'ISS sur l'ensemble de la filière technique afin de réaffirmer les attentes justes et légitimes des agents.

Le SNITPECT-FO et le SNAIE-FO écrivent au ministre de l'Espace rural. – Le Président de la République était intervenu début février et a notamment évoqué la question de l'ingénierie. Le SNITPECT-FO et le SNAIE-FO se sont donc appuyés sur ces discours pour demander au ministre de l'Espace rural des actes cohérents avec les discours.

Ca rôle dans les DREALs. – Suite à l'action coordonnée de demande d'audiences simultanées dans toutes les DREAL, un « digest » des retours des positions des directeurs a été mis en ligne.

Les ITPE du Morbihan boycottent SALSA. – Excédés par l'absence d'avancement des revendications justes et légitimes des ITPE, les camarades du Morbihan ont décidé de lancer un boycott de SALSA. Le tract très imagé de la section est disponible en ligne. Déjà d'autres départements ont rejoint le mouvement.

Recours bonifications d'ancienneté. – Une nouvelle façon de répartir les bonifications fixe à nouveau des quotas dans l'attribution des mois et constitue un système absolument inique : opacité, fait du prince, décalage par rapport au calendrier, prise en compte d'entretiens soit inexistantes soit artificiels car réalisés par un autre supérieur hiérarchique que celui qui a fixé les objectifs... tout s'accumule pour faire de cet exercice une parodie de management par le mérite. Des modèles types de recours sont donc en ligne.

Les sections ultra-marines écrivent au Secrétaire Général. – Suite à ce courrier, une audience est prévue entre le SNITPECT-FO et le SG/SPES sur les réorganisations dans les DOM. François Maurice qui sera en métropole pour une réunion de la commission exécutive fera partie de la délégation.

Le SNITPECT-FO et le SNAIE-FO écrivent au secrétaire général du MAAP sur la campagne PAC 2010. – Le ministère de l'agriculture a décidé de retirer dans plusieurs services les dotations en vacataires pour l'instruction de la campagne PAC 2010. Cette décision a conduit des directeurs départementaux des territoires à transférer sur de nombreux agents cette charge supplémentaire, ce qui a déstabilisé certains services des DDT qui sont normalement chargés de missions totalement différentes (dans le domaine du MEEDDM en général). Ce qui a conduit les deux syndicats nationaux FO d'ingénieurs à interpeller le SG du MAAP

Le SNITPECT-FO et le SNAIE-FO écrivent au Secrétariat Général du Gouvernement. – Ils interpellent le SGG sur les dysfonctionnements actuels dont pâtissent les directions départementales interministérielles (DDT en particulier), la situation et le positionnement des ingénieurs.

Demande d'audience au Directeur Général de l'Aménagement, du Logement et de la Nature. – Depuis sa création en juillet 2008, la DGALN tient une place importante et privilégiée parmi les directions sectorielles du MEEDDM et sur les politiques publiques sur lesquelles s'investissent les ITPE. Le SNITPECT-FO a donc demandé audience au DGALN.

Demande d'audience au Secrétaire Général du MEEDDM. – Le SNITPECT-FO, suite au courrier du directeur de cabinet, a demandé audience au SG du MEEDDM pour évoquer avec plus de précision les notions et périmètres de la fusion ainsi que la définition du GRAF. Malgré deux demandes, le SG n'a toujours pas répondu.

Correspondants du SNAIE-FO. – Le nom et les coordonnées des camarades des instances du SNAIE-FO sont maintenant en ligne.

Secrétaire Nationale chargée de la Presse. – La commission exécutive exceptionnelle du 25 février a décidé de nommer une Secrétaire Nationale chargée de la Presse en la personne de Christelle Gratton. Elle sera chargée spécifiquement de consolider le lien entre le syndicat et les médias pour faire en sorte que nos positions soient relayées et écoutées.



Jean-Claude Mailly, Secrétaire général de la cgt-FO

Question 1 : Est-ce la première fois que tu es interviewé par un camarade qui n'a jamais fait d'interview ?

Non ce n'est pas la première fois. A différentes reprises, pour leurs propres journaux syndicaux, ou pour leur site Internet des camarades m'ont interviewé pour la première fois.

Le syndicat dans la société

Question 2 : Dans la société actuelle, qui glisse de plus en plus vers le « libéralisme individualisant », les organisations syndicales ont-elles encore leur place ?

Bien entendu. Je dirais même que leur place est encore plus nécessaire. D'une certaine manière tant qu'il y aura des salariés, il y aura des syndicats dont le rôle, pour FORCE OUVRIERE, est de représenter les intérêts spécifiques des salariés et d'agir pour leur émancipation.

Question 3 : Concernant la cgt-FO, quels rôles joue-t-elle pour la défense des salariés, du public comme du privé ? Les modes d'action évoluent-ils ?

Parmi les caractéristiques de la cgt-FO, j'en citerai deux :

- la première, c'est sa liberté et son indépendance. Cela vaut pour l'organisation dans son ensemble vis-à-vis de toute structure extérieure au syndicat. Cela vaut aussi pour les militants et adhérents à qui on ne demande pas leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses mais qui doivent respecter l'indépendance du syndicat ;
- la seconde, c'est un attachement viscéral aux principes et valeurs républicains de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité, et leur traduction concrète pour les citoyens. Cet attachement se résume dans la formule constitutionnelle de république sociale.

Pour y parvenir nous sommes structurés en syndicats avec une double affiliation : professionnelle et interprofessionnelle. Le professionnel est la base de l'action syndicale, l'interprofessionnel la prise en charge des intérêts communs de tous les salariés public/privé/chômeurs et retraités.

L'évolution de la structure de l'Etat

Question 4 : Pourquoi Force Ouvrière s'est mobilisé et se mobilise encore pour contre la Révision Générale des Politiques Publiques ?

La RGPP est dangereuse à plusieurs titres ; Elle s'inscrit d'abord dans une volonté de réduction aveugle des déficits publics et sociaux pour se mettre en conformité avec le pacte de stabilité et de croissance européen qui agit comme un dogme permanent.

Elle conduit, par ailleurs, à vouloir gérer le service public comme le privé et à fragiliser voire à privatiser des missions de service public.

Ce sont les fonctionnaires et les usagers qui en sont victimes.

Enfin, cette RGPP a été menée en catimini, en associant des cabinets privés et sans avoir au préalable – contrairement aux engagements – débattu du rôle et des missions du service public dans la république.

Question 5 : Comment perçois-tu le mode d'intervention de l'Etat ? Comment le souhaiterais-tu ?

La crise montre que le rôle de l'Etat est essentiel pour réglementer, réguler, appréhender le moyen et le long terme et assurer la mise en œuvre du pacte républicain.

Malheureusement, ce rôle a été affaibli et remis en cause depuis une quinzaine d'années sous l'effet du capitalisme libéral, ou libéralisme économique, qui a d'une certaine manière renvoyé l'Etat à un rôle d'instrument au service des marchés.



Jean-Claude Mailly entouré de Jean Hédou et Noëlle Olivier, de la FEETS-FO, lors de la manifestation des agents du MEDAD pour défendre les métiers et les missions contre la RGPP

Il faut donc, c'est aussi une question démocratique et républicaine, que l'Etat retrouve sa place ; ce qui n'exclut pas, bien entendu, qu'il sache aussi mieux évaluer ses actions.

L'action syndicale

Question 6 : Selon toi, est-il possible, d'une manière générale, de négocier avec son employeur sans avoir au préalable établi un rapport de forces ?

L'élément clef du rapport de force est la force du syndicat, à travers ses adhésions et ses résultats électoraux. L'employeur, qu'il soit public ou privé, jauge aussi ses interlocuteurs en fonction de leur poids.

C'est quand la négociation ne prend pas ou est refusée que le rapport de force peut conduire à l'action avec comme objectif l'obtention de résultats par la négociation.

Question 7 : Lorsque ce sont des cadres qui souhaitent négocier, la réponse est-elle la même ?

Oui, même s'il appartient au syndicat et à des adhérents de choisir le mode d'action le plus approprié.

Question 8 : Pour toi, qu'est-ce que l'établissement d'un rapport de forces réussi ?

Celui qui permet d'obtenir satisfaction.

Le rapport aux ITPE

Question 9 : Qu'est-ce que les ITPE et le SNITPECT-FO peuvent apporter à l'organisation FO ?

Ce qu'ils apportent ce sont des connaissances, une culture du service public, une pratique de responsabilité en matière d'aménagement du territoire ainsi qu'une détermination liée au poids du syndicat. Dans les prises de positions de FORCE OUVRIERE sur la RGPP, par exemple, le SNITPECT-FO a joué un rôle clef.

Question 10 : Je me suis laissé dire que tu connaissais les ITPE pour en fréquenter parfois quelques uns. Penses-tu qu'ils ont les moyens de défendre leurs ambitions ?

Je rappellerai que deux des vôtres sont aujourd'hui membres du bureau confédéral et qu'ils y tiennent toute leur place.

Il s'agit de René VALLADON, responsable de la formation syndicale, des jeunes et du développement et de Pascal PAVAGEAU, responsable du secteur économique et du service public.

En les élisant le « parlement » de FORCE OUVRIERE a reconnu leur militantisme et leur efficacité.

Merci Jean-Claude Mailly d'avoir accepté cette interview pour le SNITPECT-FO et pour ces réponses qui seront lues avec grand intérêt par les (nombreuses[x]) lectrices et lecteurs de « La Tribune ».

Thierry Latger

Le MEEDDM : *Titanic* des temps modernes !

Au moment de sa construction au début du XX^e siècle, le Titanic était le plus fabuleux paquebot jamais construit au monde pour affronter les océans : le plus grand, le plus beau, le plus sûr, le plus rapide... garanti insubmersible.

Le MEEDDM lui, a été créé au début du XXI^e siècle, et il était, selon ses constructeurs, apte à affronter les défis du développement durable, un ministère unique au monde, le plus sûr pour les agents, le plus efficace, le meilleur pour sauver la planète... garantie indestructible.

Mais l'histoire du *Titanic* est particulièrement instructive : plusieurs messages d'alertes ont été lancés pour prévenir de l'imminence d'un danger et n'ont pas été pris en compte par le commandant du navire. La collision était alors inévitable et a entraîné le naufrage. Et il est dit que, lors du naufrage, l'orchestre avait l'ordre de jouer jusqu'à la fin pour rassurer les passagers ou, plutôt, pour les empêcher de réaliser le drame de la situation. Il est aussi dit que les canots de sauvetage n'étaient pas totalement remplis pour que les passagers de première classe puissent allonger leurs jambes. Il est dit enfin qu'on avait demandé à l'équipage de ranger les transats sur le pont comme si de rien n'était pendant que le navire coulait...

La situation actuelle du MEEDDM est très similaire à celle du *Titanic* : le grand paquebot qu'était supposé être le ministère est devenu un rafioteur tenant à peine l'eau, ballotté par la tempête des réorganisations. Les messages d'alertes et de dangers imminents ont pourtant été lancés depuis la création du ministère par les ITPE ; d'autres signaux d'alerte ont également été lancés par les élus territoriaux. Mais les passagers de première classe sont partis depuis longtemps dans leurs canots individuels attirés par le chant des sirènes.

Pourtant, si l'orchestre continue de jouer, les ITPE membres d'équipage ne se laisseront pas endormir !

Il est donc urgent que vous, Ministre d'Etat, commandant du navire, et vos armateurs, vous mettiez à réparer les voies d'eau pour éviter le naufrage, à commencer par les plus criantes :

- Mettre en œuvre une stratégie ministérielle stable et durable qui soit réellement appliquée dans l'ensemble des services, centraux, régionaux et départementaux
- Conserver une technicité au sein de l'Etat et au plus près du terrain au bénéfice de l'ensemble de la sphère publique pour répondre aux enjeux du développement durable des territoires,
- Construire une ossature technique, pour votre ministère, capable de porter ces politiques.

A défaut d'action, le ministère connaîtra le même sort funeste que le *Titanic* contre l'iceberg de la RGPP et nous saurons en tirer toutes les conséquences. Contrairement à la volonté du commandant, nous ne rangerons pas les transats sur le pont et aucune musique ne pourra couvrir le bruit du naufrage.

...---...pour le MEEDDM, il n'est pas trop tard...---

Adieu Grenelle, on t'aimait (pas) bien...

Le CGDD annonce ces temps-ci à grands renforts de publicité que « le Grenelle est mis en œuvre à 80 % », ce qui sous entend que le plus gros est fait... alors que tout reste à mettre en œuvre !

Le Grenelle, si on en croit les dernières déclarations de la présidence, n'est plus une de ses priorités : « Ça commence à bien faire... » Après l'abandon de la taxe carbone, on repousse la taxe poids lourds... et les projets multimodaux qu'elle était censée financer.

Le SNIT, Serpent de mer de nos transports, n'en finit plus de ne pas sortir.

La loi Grenelle 2 est un amalgame illisible et technocratique de 231 pages que personne à l'assemblée nationale n'est capable d'appréhender dans son ensemble. (elle renvoie "seulement" à 25 modifications de codes, dont une dizaine en profondeur, comporte 102 articles – dont certains, comme pour les adresses urbaines, comportent des bis, des ter... donc de fait environ 150 en tout – et fait référence à 113 décrets d'application...).

Après deux années d'intense matraquage sur l'avenir de la planète, l'impérieuse nécessité de stopper le changement climatique,

Après deux années de réorganisation dont l'unique slogan a été « il faut que le ministère se mette en ordre de marche pour réussir le pari du XXI^e siècle ».

Pourrait-on nous dire que, finalement, tout ça c'est du passé, et qu'il faut s'occuper autrement ? Par exemple, en étant de fidèles zélotes de la RGPP, nouvelle déesse de l'Administration financière ?

Et Si...

Et si l'objectif du gouvernement était de réduire la fonction publique de l'Etat à quelques milliers d'administrateurs ?

Et si cette vision sous-tendait l'idée qu'un administrateur de l'Etat n'a vraiment pas besoin d'être un ingénieur ? Et qu'il n'y a donc pas besoin d'école d'ingénieurs pour le former ?

Et si cette vision sous-tendait également l'idée qu'un administrateur pouvait être

embauché en CDD ? Pour répondre facilement par un plan social à une évolution brutale de missions ?

Alors...

- toutes les fonctions opérationnelles relevant encore d'un portage par l'Etat finiraient d'être transférées envoyées vers des organismes non étatiques, de type agence, établissement public, et cela quels que soient les événements démontrant la nécessité d'un Etat présent sur le terrain (par exemple lors de catastrophes de type Xynthia) ;
- ces établissements seraient régis par des statuts privilégiant à terme le recrutement de personnes sous contrat privé plutôt que de fonctionnaires ;
- on les pourvoirait de ressources financières non publiques favorisant l'intervention concurrentielle et lucrative au détriment d'une approche de service public ;
- la tutelle de l'Etat serait opportunément inexistante, de manière à laisser à ces établissements le maximum de marges de manœuvre, y compris financières ;
- le contrôle des missions se ferait à posteriori, lorsqu'il aurait vraiment lieu, au travers de rapports sans portée et sans possibilité de sanctions ;
- on transformerait petit à petit le statut de ces structures pour les éloigner de plus en plus de la sphère publique et

finir par les privatiser en escomptant l'indifférence générale, comme on l'a fait pour La Poste (par exemple en créant des filiales portées par des capitaux privés chargées des missions rémunératrices) ;

- on imaginerait une autre phase de décentralisation pour se débarrasser de missions qu'on ne peut pas encore supprimer ;
- on imaginerait toute une série de missions à supprimer faute d'avoir les effectifs pour les assurer (ads, ...) ;
- tout le réseau scientifique et technique actuellement au sein de l'Etat-serait peu à peu démantelé pour laisser la place aux structures évoquées ci-dessus,
- les réseaux entre organismes seraient coupés pour accélérer l'implosion, par exemple en empêchant les prestations croisées des uns pour les autres ;
- les champs seraient clairement différenciés et les organismes éloignés les uns des autres, leurs attaches territoriales seraient cassées, par exemple en créant des « pôles nationaux » inexploitable ;
- on éloignerait la recherche de l'opérationnel ;
- les organismes se verraient imposer de s'orienter non pas vers leur cœur de métier mais vers des compétences qu'ils n'ont pas, et perdraient des marchés, donc des moyens financiers de se maintenir ;

- les effectifs seraient récupérés pour alimenter (provisoirement) les agences et établissements publics en création ;
- on éviterait de faire en sorte que ce réseau serve à d'autres structures comme les collectivités locales à qui on a transféré les missions sur lesquelles ce réseau s'appuyait en grande partie ;
- on commencerait par déstructurer les organisations ministérielles, en isolant par exemple les niveaux départementaux, régionaux et nationaux pour « diviser pour mieux régner »...
- on ferait dépendre ces niveaux d'entités différentes et donc de règlements différents pour casser leur résistance interne ;
- on les réorganiserait en permanence, en développant sans cesse de nouveaux métiers pour désorienter les personnels en espérant les rendre incapables de réagir ;
- on supprimerait inexorablement les missions « coeur de métier » pour achever de désorienter les agents en leur faisant perdre leurs repères, leur motivation de métier, leurs valeurs ;
- on contraindrait les agents à des conditions de travail indécentes (on les passerait au brodequin des 12 m² par exemple) ;
- on effacerait systématiquement les avancées sociales, comme on prévoit de le faire avec l'ARTT ;
- on mettrait en place un système de mobilité pour pouvoir conserver les agents en état de désorientation permanente, les poussant « vers la sortie » d'une manière ou d'une autre... management déjà rencontré chez France Télécom ;
- on dénigrerait le métier de manager «le management, ça commence à bien faire ! » ;
- on fusionnerait en permanence les services et les corps pour récupérer à chaque fois une masse suffisante d'agents permettant de supprimer des effectifs en masse ;
- on instaurerait un maximum de gestions individuelles, y compris au niveau des primes, pour réduire à néant les capacités de réponse collective des agents ;
- on diluerait les écoles formant des fonctionnaires dans une formation plus générale, au coeur de structures universitaires géantes, au prétexte de « lisibilité internationale » ;
- on diminuerait progressivement le nombre de recrutements d'élèves fonctionnaires ;
- on entraverait la recherche pour rabaisser le niveau de formation ;
- on négligerait les besoins en ingénieurs de la FPT (« La FPE n'a pas à être le réservoir d'ingénieurs de la FPT », entend-on) ;
- on dénigrerait les personnels techniques fonctionnaires « qui ne savent pas s'adapter aux nouveaux défis » ;
- on jouerait la fusion des corps techniques pour diluer les expertises spécifiques des uns et des autres dans une compétence généraliste commune ;
- on privilégierait des recrutements contractuels au motif d'une meilleure expertise !
- on repousserait en permanence les revalorisations des corps de fonctionnaires au profit de recrutements contractuels ;
- on diluerait la rémunération des fonctionnaires dans des primes à la variabilité indécente (de un à douze pour la PFR) ;
- on imposerait aux collectivités locales, en leur supprimant les moyens d'intervention (conseils, partenariats, prestations de l'Etat, subventions, impôts) ou en alourdissant leurs obligations (décentralisation, lois) des regroupements pour pouvoir survivre ;

- on leur imposerait également de procéder au même « nettoyage ethnique » vis à vis des fonctionnaires territoriaux, en externalisant l'opérationnel, en faisant appel aux EP, agences et entreprises privées.

Ça fait réfléchir, non ? Car dans ces alors... beaucoup d'entre nous reconnaissent des phases actuelles, identifient des actions dont ils subissent dans leur quotidien les conséquences.

Mais...

...il n'est pas trop tard pour réagir, il nous faut maintenant lever le voile du Grenelle qu'on a tendu devant nos yeux...

Certes, le problème du Développement Durable est bien réel, mais l'opération politico-médiatique du Grenelle n'est qu'un leurre pour cacher la réelle volonté d'avancer vers une fonction publique de façade, impuissante (une fonction publique de « fainéants » au sens des rois fainéants mérovingiens impuissants devant les maires du palais que sont aujourd'hui les grands groupes financiers), laissant la place à l'individualisme concurrentiel et récusant la solidarité nationale (dont on ne se rappelle d'ailleurs les vertus qu'en cas de difficulté majeure, par exemple pour enduire de pommade sémantique l'appellation des ex « zones noires » des communes sinistrées par Xynthia), l'égalité de traitement des citoyens.

Les ITPE doivent montrer qu'ils ne sont pas prêts à laisser brader le service public, qu'ils affirment la nécessité impérieuse de corps techniques au sein d'une sphère publique renouée, construite non pas sur des contraintes budgétaires, mais sur des besoins réels et des attentes de la société, permettant, quelle que soit sa forme (ministères, CL, établissements publics...) de s'assurer de la réalité et de la qualité du service rendu.



« Un point d'accroche dans un univers qui tanguent... »

Depuis plusieurs années les ITPE réclamaient des ajustements de gestion, des ouvertures de chantiers, une revalorisation claire de leur statut et de leur régime indemnitaire avec la mise en oeuvre concrète de promesses faites en 2005 et non encore tenues.

Depuis plusieurs années les ITPE alertaient l'administration sur les dangers des réorganisations permanentes sans vision d'avenir pour le service public et les agents.

Devant le passage en force de l'administration sur plusieurs sujets dont la RGPP et l'ARTT, les ITPE ont réagi dès le début de l'année 2010 en lançant quelques actions phares symbolisant leur détermination, comme l'invasion historique de la CAP. Ils ont ainsi ébauché une plateforme de revendications nationales qui sert de base aux réflexions et actions à mener. Cette plateforme, fruit d'une première réflexion des instances nationales, a vocation à être amendée et complétée lors de l'assemblée exceptionnelle des Secrétaires Départementaux du 26 mai 2010 et servir de catalyseur pour rassembler l'ensemble des ITPE autour d'objectifs clairs et concrets.

Elle se situe dans la continuité logique de la lettre ouverte de la Commission Exécutive au ministre d'Etat : « le MEEDDM, titanic des temps modernes ».

Les ITPE réclament un projet pour ce ministère, un avenir pour ses agents, une place pour ses cadres, des réponses à leurs revendications.

Le projet de plateforme :

1) La concrétisation d'un statut ad hoc pour le corps particulièrement fondé à créer l'ossature technique du MEEDDM

Cette revendication est fondamentale et structurante pour le corps des ITPE. Nous nous sommes toujours battus pour une reconnaissance statutaire à tous les niveaux de fonction. Ainsi, les ITPE ont été massivement présents dans les nominations aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Le ministère a donc reconnu de fait leurs compétences pour accéder aux plus hautes fonctions. Pourtant, s'ils ont été reconnus et nommés pour occuper ces fonctions après les avoir préfigurées, l'absence d'un troisième niveau de grade culminant hors échelle B ne permettra pas dans l'avenir aux ITPE d'être positionnés sur ces fonctions quelles que soient les compétences qui leurs

sont reconnues. En effet, l'accès aux emplois DATE est conditionné par la Fonction Publique à un grade plutôt qu'à une compétence. C'est donc par ce troisième niveau de grade terminant hors échelle que l'ensemble du corps sera porté vers le haut à tous les niveaux de fonction.

De même le déroulement du premier niveau de grade n'est pas cohérent avec le niveau des ingénieurs rentrant dans le corps qu'ils soient issus du concours externe, interne, de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude. De plus en plus nombreux sont les ITPE à posséder un doctorat, par exemple (soit niveau bac + 8, le plus haut niveau reconnu). A l'heure où les perspectives démographiques vont entraîner des tensions sur le marché de l'emploi, l'absence d'un statut attractif à tous les niveaux ne permettra pas de conserver la qualité du recrutement actuel.

Ces constats ne sont pas seulement ceux du SNITPECT-FO, mais sont également ceux de l'administration.



La preuve en est le courrier du SG, par exemple, demandant à la Fonction Publique d'accepter des dérogations au cadre d'emploi DATE pour permettre à des ITPE d'être nommés sur ces emplois. Pourtant, le projet de statut n'émerge pas encore.

Nous réclamons donc :

- une réunion interministérielle aboutissant à des avancées concrètes dans le sens de notre projet de statut ;
- un entretien avec le cabinet tous les mois pour acter l'avancement du projet de statut.

2) L'ouverture immédiate du chantier sur la note d'orientation du corps des ITPE avec calendrier et sous la présidence de la Directrice des Ressources Humaines

Le MEEDDM, ministère gestionnaire des ITPE a-t-il une ambition quelconque pour son encadrement technique au sein même du MEEDDM mais aussi dans les différents ministères collectivités territoriales, établissements publics ? Le doute est légitime tant il tarde à produire la note d'orientation du corps.

Cette note stratégique doit présenter les objectifs de positionnement du corps à tous les niveaux de fonction et dans toutes les structures publiques, para-publiques et privées. Elle doit intégrer les éventuelles évolutions des domaines d'intervention des ingénieurs et l'évolution adaptée des types de parcours professionnels. Cette visibilité sur la stratégie pour le corps par le ministère gestionnaire est un préalable à toute évolution de gestion. Cette démarche doit être conduite à minima sous la présidence effective de la Directrice des Ressources Humaines pour être à la hauteur des enjeux de ce positionnement stratégique.

3) Un positionnement des ITPE reconnaissant les compétences et l'investissement des ITPE dans tous les services, en particulier les DREAL et l'Administration Centrale

Les DREAL et les Administrations Centrales sont des lieux d'exercice importants pour les ITPE. Toutefois, les missions des cadres techniques dans ces structures sont très souvent axées sur des actions transversales, de l'animation, du pilotage plutôt que de l'encadrement direct. Pour maintenir des ITPE dans ces structures, il est indispensable de leur assurer un positionnement correspondant à leurs attentes et à leurs compétences tant en matière de niveau hiérarchique qu'en autonomie ou en expertise. Les ITPE ont vocation et

compétence pour occuper tout type de poste à quelque niveau que ce soit dans ces structures. De même, il n'est pas acceptable que certains services collectionnent des postes de A technique comme pour un tableau de chasse en essayant d'en avoir plus que le voisin ou plus que les autres services sans avoir défini de réelles missions en préalable.

4) La non-application aux ITPE du forfait cadre tel que proposé par l'administration qui nous considère comme des cadres corvéables quand ça l'intéresse et pas comme des cadres quand on parle statut et rémunérations

En particulier, le choix de cette modalité ne peut être qu'à l'initiative exclusive de l'agent et ne saurait être inclus dans une fiche de poste (ni de manière directe ni par allusion) Elle ne peut imposer une plage fixe (la jurisprudence issue du secteur privé est claire), elle ne peut imposer un pointage méridien, elle ne peut écréter le temps de travail en particulier lors de déplacements, et elle doit proposer un outil de suivi permettant de vérifier que le cadre respecte les 1 607 heures annuelles, valeur fondamentale du temps de travail dans la fonction publique rappelée dans l'article 1^{er} du décret sur l'ARTT, ainsi que les garanties minimales. En cas de dépassement, des possibilités de récupération et un défraiement doivent être exigés. Des modalités de bonifications pour les temps de travail hors « horaires normaux » doivent être mises en place, et ce forfait ne peut évidemment se substituer au dispositif d'astreinte.

5) La fin immédiate des baisses de coefficient d'ISS arbitraires lors du passage au septième échelon ou lors d'un changement de coefficient géographique et la fixation d'un coefficient d'attente de 1 suite aux mutations et aux promotions avant la fixation d'un coefficient définitif de 1 pour tous

Plusieurs services ou harmonisateurs ont institué de leur propre initiative une règle et parfois ont même poussé l'audace jusqu'à l'écrire : un ITPE ne mérite pas de gain indemnitaire, lors d'une promotion ou lors d'une mutation géographique, voire lors d'un changement d'échelon ! Ainsi ces services ont adopté la logique d'une baisse systématique du coefficient individuel pour que les ITPE ne puissent pas

bénéficier d'un gain lorsque le coefficient de grade ou de service évolue positivement. Cette pratique est honteuse, et indécente, alors que dans le même temps l'administration impose une modulation du coefficient individuel pour soi-disant retranscrire la manière de servir, et que cette modulation va être multipliée par neuf lors du passage en PFR ! (la modulation actuelle est d'environ de 1 à 1,3 alors qu'elle sera de 1 à 12).

6) L'alignement des coefficients de service à 1,20

Suite aux revendications et aux actions de Force Ouvrière et du SNITPECT, une première phase d'alignement des coefficients de service a été menée par l'administration. Cette dernière a donc reconnu de fait que la modulation par service ne rendait pas plus attrayants des départements peu attractifs et que cela posait de réels problèmes de mobilité entre services. Pourtant, l'alignement au coefficient le plus élevé n'est toujours pas réalisé et des situations dérogatoires sont inacceptables au niveau des services : par exemple au sein du CPII (service à compétence nationale informatique) certains agents conservent un coefficient 1,20 (mais n'auront pas forcément de perspectives d'évolution du coefficient individuel) alors que les autres auront des coefficients inférieurs. Plutôt que de développer des lois, décrets et arrêtés sur la mobilité, si l'administration se décidait à mettre fin à ces discriminations par service, alors cela lèverait peut-être un des freins à la mobilité.

7) La revalorisation des rémunérations dans le cadre de l'alignement par le haut (comme décrit à Laon par le Président de la République) des régimes indemnitaires du MEEDDM juste reconnaissance de la totale implication des ITPE

Les ITPE ne sont pas des cadres techniques choyés par leur administration, le niveau de leur régime indemnitaire est l'un des plus faibles de l'encadrement technique du MEEDDM. Pourtant, les niveaux de fonctions et responsabilités exercés sont équivalents à ceux exercés par des ingénieurs de corps dits « grands », comme celui des IPEF. Le Président de la République a annoncé publiquement un alignement par le haut des rémunérations des fonctionnaires. Nous exigeons maintenant que l'administration respecte cet engagement et passe à l'acte pour revaloriser enfin le régime indemnitaire des ITPE.

8) La conservation et l'amélioration de leur gestion dans le respect des attentes personnelles des intéressés et pour le développement de la compétence individuelle et collective et en particulier le maintien du fonctionnement actuel des remontées de candidatures pour les ITPE en DDI lors de la promotion au Tableau d'avancement 2011

La CAP est le lieu central de gestion individuelle et collective des ITPE. Elle permet d'assurer transparence, régulation et égalité de traitement, pour tous les ITPE. Le rôle des représentants du personnel est de défendre tous les dossiers et d'empêcher l'administration de faire de l'arbitraire ou du clientélisme pour privilégier tel individu par rapport à tel autre sans aucune raison objective. Toute évolution en gestion ne peut se concevoir sans un travail de fond préalable et concerté sur la charte de gestion du corps issu de la note d'orientation. Cette charte est fondamentale pour le bon fonctionnement de la gestion du corps. Mais la charte de gestion RH des DDI, écrite sans concertation aucune, nie complètement les spécificités de gestion des ITPE, le travail produit de concert entre l'administration du ministère de l'Équipement et le SNITPECT-FO, l'élaboration des parcours professionnels pour construire nos compétences collectives et individuelles. La charte de gestion RH des DDI est une aberration que l'administration doit corriger.

9) Une véritable généralisation du principalat et fin des discriminations et notamment un principalat normal « forfaitisé » à quatre années, une égalité de traitement avec les IDTPE pour les coefficients d'ISS en particulier le premier

Alors que le principalat est supposé être généralisé à quatre ans, l'administration se permet de bloquer certains dossiers affichant un mépris total pour la CAP : des services ne remontent pas les dossiers qui n'ont pas l'heur de leur plaisir et cela en totale désobéissance avec les consignes écrites, ce qui conduit la CAP, ignorante de ces dossiers, à sous dimensionner le tableau d'avancement au principalat. Quand le méfait est découvert, il est trop tard pour modifier le dimensionnement, et les camarades n'ont que leurs yeux pour pleurer.

D'autre part, au prétexte « d'effets de bords », certains ITPE se retrouvent blackboulés et repoussés vers un principalat

court, par l'utilisation abusive des règles imposées unilatéralement par l'administration (tableaux de correspondance échelons / durée du principalat). Le principalat normal ne doit plus faire l'objet de discriminations et doit reposer sur un système simple : une promotion au grade d'IDTPE quatre ans avant la date de départ. De plus, il n'est pas acceptable de réduire les coefficients individuels d'ISS des principaux au seul prétexte que certains harmonisateurs ne sont pas d'accord avec la décision de généralisation du principalat et considèrent les ingénieurs qui en bénéficient comme des « sous divisionnaires ». Dans d'autres corps, aucun ingénieur ne part à la retraite sans avoir franchi au moins un niveau de grade. Alors, deux poids deux mesures ?

10) Un cadrage national sur les intérim, leur rémunération, avec un calendrier de mise en œuvre à partir d'un état des lieux objectif de la réalité de l'intérim à ce jour (état des lieux prenant en compte les intérim officiels et tous les intérim officieux, les rémunérations réelles)

« Ce n'est pas vraiment un intérim que tu fais, tu reprends juste quelques dossiers en plus... Tu assurais peut-être cet intérim, mais comme on ne te l'a jamais notifié, tu ne peux prétendre à rien... Tu assurais l'intérim d'un poste qui a été supprimé, tu ne peux pas demander à être rémunéré même si tu as eu une décision d'intérim... Ça fait déjà longtemps que tu assures cet intérim, ça fait maintenant partie de ta fiche de poste, ça ne te demande aucun effort supplémentaire... ». Toutes ces situations sont bien réelles et se multiplient. Les ITPE ne peuvent plus accepter que cela perdure. Tout travail mérite salaire dit on, et certains en ont même fait un slogan « travailler plus pour gagner plus ». Pour les ITPE, ce principe a du mal à s'appliquer.

11) Le choix du poste sur la liste des postes vacants pour les lauréats de la Liste d'Aptitude et de l'Examen Professionnel

L'administration prétend parfois s'intéresser aux intérêts individuels et personnels des agents. Pourtant, lorsqu'il s'agit des affectations des camarades issus de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel, elle n'hésite pas à contraindre leurs mutations parfois au mépris de situations individuelles critiques pour répondre à des besoins « prioritaires » des services en sous effectif. (de fait, souvent au bénéfice des services qui savent crier plus que les autres ou qui savent

à qui demander. Par exemple, l'Ademe, qui n'est pas réputée être un service en difficulté de recrutement, a bénéficié de deux postes cette année). L'administration envoie donc de force certains ITPE loin de leur famille, sur des métiers qui ne les intéressent pas et rechigne à accepter des mobilités deux ans après. La seule et unique solution pour répondre aux aspirations légitimes des ITPE est d'ouvrir la liste des postes vacants aux lauréats, pour qu'ils puissent choisir leur poste et donc s'y investir au plus grand bénéfice du service.

12) L'augmentation du taux promus sur promouvables permettant de mettre en œuvre ces revalorisations

Le corps des ITPE a le taux promus sur promouvables le plus faible de tous les corps d'ingénieurs du MEEDDM. Pour quelle raison ? Dans quel but ? Éviter que « tous les ITPE accèdent au deuxième niveau ? » Ce taux peut dès à présent être augmenté par l'administration.

13) Le maintien de l'ENTPE comme école de fonctionnaires pour former les futurs ingénieurs de l'aménagement durable de l'Etat

L'ENTPE est le creuset du corps des ITPE quel que soit le mode de recrutement. Il est fondamental que notre école, pour laquelle tous les ITPE se sont toujours battus, reste l'école de référence pour la formation des futurs ingénieurs de l'Etat dans les domaines de l'aménagement durable des territoires. Il est fondamental que l'Etat continue de former des ingénieurs fonctionnaires en mesure de porter et de faire appliquer les politiques publiques alors que les enjeux d'aménagement durable des territoires sont de plus en plus forts et complexes et les risques de toute nature de plus en plus présents.

Les attaques contre le corps des ITPE : elles sont nombreuses, concertées, ciblées autour de nos piliers stratégiques

Contre notre gestion, pourtant souvent citée en exemple, contre notre statut, signe extérieur de notre réussite collective, contre notre formation initiale, par des rumeurs et des campagnes de dénigrement orchestrées autour de la « Grenellisation » des métiers du ministère. En voici quelques exemples des plus emblématiques

Principalat généralisé : réalité ou fiction ?

Les principes d'une généralisation du principalat normal et de l'ouverture d'un principalat long, acquis en 2005 de haute lutte après avoir subi l'attaque d'un « certain corps social » contre le projet de grille au premier niveau de grade, sont supposés être la règle d'après la charte de gestion. Il ne s'agit de permettre d'assurer une poursuite de carrière indiciariaire à peu près décente.

Le principe de base en est très simple : passage d'un échelon ou de deux échelons sur la grille de deuxième niveau.

La charte fixe les conditions suivantes sur les durées :

- pour le principalat long : « une durée de l'ordre de six à huit ans (agent bénéficiant du reclassement de deux avancements d'échelon dans le grade d'IDTPE) » ;
- pour le principalat normal : « une durée de trois à quatre ans (agents bénéficiant du reclassement et d'un avancement d'échelon dans le grade d'IDTPE).

Par rapport à ces critères d'une simplicité biblique, l'administration, comme elle a si bien su le faire avec la LOLF, a usé et abusé des équations et des courbes mathématiques pour produire un beau tableau usine à gaz :

Principalat

<u>Echelon ITPE détenu avant la nomination</u>	<u>Durée de « contrat »</u>
6ème	3 ans
7ème	3 ans
8ème ancienneté inférieur à 8 mois	3 ans 1/2
8ème ancienneté > ou égale à 8 mois	3 ans
9ème ancienneté inférieur à 8 mois	3 ans 1/2
9ème ancienneté > ou égale à 8 mois	3 ans
10ème ancienneté inférieur à 8 mois	3 ans 1/2
10ème ancienneté > ou égale à 8 mois	3 ans
11ème ancienneté inférieur à 7 mois	4 ans
11ème ancienneté supérieure ou égale à 7 mois et inférieure à 4 ans	3 ans 1/2
11ème supérieur à 4 ans	4 ans

Principalat long

<u>Echelon ITPE détenu avant la nomination</u>	<u>Durée de « contrat »</u>
6ème	6 ans
7ème	6 ans
8ème ancienneté inférieur à 8 mois	6 ans 1/2
8ème ancienneté > ou égale à 8 mois	6 ans
9ème ancienneté inférieur à 8 mois	6 ans 1/2
9ème ancienneté > ou égale à 8 mois	6 ans
10ème ancienneté inférieur à 8 mois	7 ans
10ème ancienneté > ou égale à 8 mois	6 ans 1/2
11ème ancienneté inférieur à 7 mois	7 ans 1/2
11ème ancienneté supérieure ou égale à 7 mois et inférieure à 4 ans	7 ans
11ème supérieur à 4 ans	6 ans

Certes. S'adressant à des ingénieurs, on peut supposer que la lecture peut se faire. Mais, plutôt que d'utiliser ces tableaux comme des outils d'aide aux gestionnaires, l'administration les a transformées en un dogme intangible, et surtout, basé sur la solution la plus pénalisante pour l'agent :

- pour l'administration, il faut obligatoirement rentrer dans une case, le principalat normal de quatre ans n'existe donc presque jamais et le principalat long de huit ans n'existe pas,
- pour l'administration, si en fonction de la date de départ en retraite prévue par l'ITPE, le tableau permet deux choix dont l'un d'une durée inférieure à la durée souhaitée par l'ITPE, il peut bien attendre un an et doit être proposé l'année suivante !

Alors qu'il n'y a pas d'impact sur les changements d'échelon, donc en respectant la règle de gestion, un ITPE peut bénéficier d'un principalat long de sept ans s'il part au mois de janvier de l'année n+7 mais devra attendre un an et être proposé au tableau suivant s'il souhaite partir au mois d'avril de la même année.

Quand des ITPE se voient refuser un principalat pour ces raisons, l'administration présente cela comme un « simple effet de bord ». Or cet effet de bord n'est que la conséquence de l'utilisation restrictive des tableaux de l'administration. Une application simple de la charte n'entraînerait pas ces fameux « effets bordure » et ne laisserait aucun ITPE sur le bord de la route (si l'on ose s'exprimer ainsi). En cyclisme, l'effet bordure laisse les malheureux cyclistes lâchés par le peloton. Dans notre cas, le « lâché » prend un an dans la vue...

De plus, alors que tous les dossiers de principalat normaux sont supposés être examinés par la CAP nationale, il arrive maintenant que des services « oublient » de faire remonter ces demandes. Que ce soit par erreur (c'est alors de l'incompétence) ou volontairement (c'est

alors un refus d'obéissance), il s'agit d'une attaque supplémentaire contre la généralisation du principalat. Car si l'information ne remonte pas en administration centrale pour la CAP de promotions, il n'est plus possible de promouvoir ces retardataires, les postes ayant été utilisés pour le tableau classique.

Enfin, l'administration ne cache pas son souhait de remettre en cause le principalat, par exemple en susurrant qu'il serait incompatible avec la réforme des retraites... ou qu'il serait refusé par la DGAFP. Certains n'hésitent pas à clamer qu'il est absolument anormal que tous les ITPE partent en retraite avec le grade de divisionnaire. Souvent, ceux-là même qui appartiennent à un corps dont le taux pro/pro ne laisse aucun agent au premier niveau de son grade passé 50 ans...

Le principalat est le fruit du combat statutaire de 2005, il correspond aux aspirations des ITPE pour une réelle solidarité au sein du corps, avec le souci de ne laisser aucun camarade sur le bord de la route. Il s'agit de la contrepartie nécessaire à une gestion exigeante du corps. Nous n'accepterons pas que l'administration continue à attaquer cet acquis social fondamental.

Le corps des ITPE est un peloton soudé qui n'accepte pas l'effet de bordure, et qui fera le nécessaire pour que tous franchissent la ligne d'arrivée avec le bon maillot.

Des ITPE mieux payés : info ou intox ?

Moins de fonctionnaires, mais mieux payés, nous a-t-on dit, répété, seriné !

Moins de fonctionnaires, ça, on voit bien. A tel point que le ministère s'interroge sérieusement sur les missions à abandonner. Que restera-t-il de l'intervention de l'Etat dans les domaines de l'aménagement du territoire ? Quelques

textes de loi que personne ne songera à expliquer, à adapter aux spécificités du terrain, à faire appliquer, à contrôler.

Un consultant autoproclamé expert dont on taira le nom (pour ne pas lui faire de publicité gratuite...) l'avait dit : « Au ministère de l'Equipement, depuis la décentralisation, il y a 50 000 fonctionnaires qui n'ont rien à faire ». On a donc trouvé comment régler le problème : baisser les effectifs, puis faire le constat qu'on ne peut plus assumer toutes les missions, puis supprimer des missions, puis supprimer d'autres postes de fonctionnaires au motif de plus d'efficacité... Vous aurez compris que le cercle ne sera bouclé qu'à la suppression complète des missions et des emplois. Que l'actualité dramatique de Vendée pointe du doigt les faiblesses de la décentralisation, le manque de contrôle de l'Etat, l'absence d'intervention sur des thèmes aussi stratégiques que la protection contre les risques ne semble pas troubler la machine RGPP bien huilée.

Mieux payés, ça, on commence à bien voir aussi : il suffit de s'intéresser au passage sous le régime PFR des emplois DATE, qui nous servent de test pour la suite .. déjà une cinquantaine d'heureux directeurs constatent que la PFR maximum qu'on leur propose est très inférieure à leur régime indemnitaire précédent et **ce qui est vrai aujourd'hui pour les directeurs sera encore plus vrai demain pour les autres.** La PFR se prépare pour 2011, et la baisse de rémunération attendue sera extrêmement sévère. Si un directeur voit sa rémunération indemnitaire baisser de 30 % qu'en sera-t-il pour un ITPE ?

Alors, mieux payés... quelqu'un y croit encore ?

Depuis plusieurs années maintenant, les suppressions de postes et les surcharges de travail s'accumulent. Au

contraire, la dévalorisation des ISS s'aggrave d'année en année, la PSR est désindexée, la NBI s'évapore, la revalorisation du point est pitoyable, la rémunération des intérimaires souvent chimérique...

Ce qui nous attend est absolument inacceptable :

La Direction des Ressources Humaines du MEEDDM annonce que la fusion doit se concrétiser avec la mise en place d'une PFR.

La Direction Générale de la Fonction Publique annonce que tous les corps seront soumis à la PFR.

Le Secrétariat général du Gouvernement fait la tournée des DDI et annonce que la PFR sera instaurée dans la filière technique d'ici à la fin de l'année 2010.

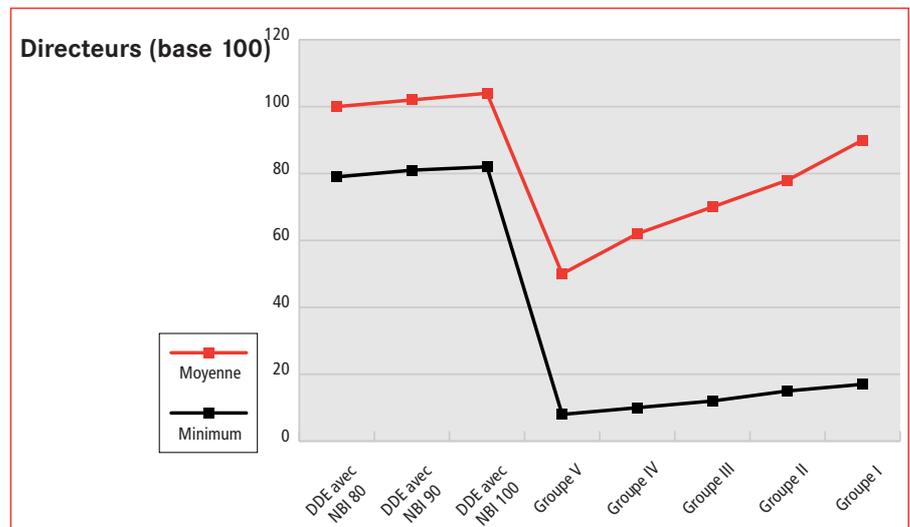
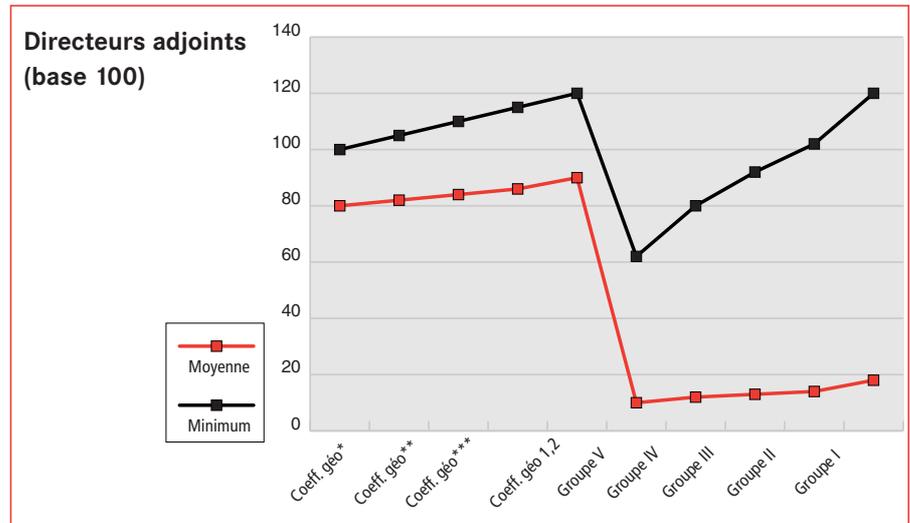
Déjà, des Ingénieurs des TPE sont soumis à la PFR, ce sont les Directeurs et Directeurs adjoints. Alors, que peut on en tirer comme enseignement ?

La PFR remplacera non seulement l'ISS, mais aussi la PSR, la NBI, la prime informatique... Or, la NBI et la prime informatique n'étaient pas modulées, la PSR était très peu et souvent pas modulée, la NBI ouvrait droit à retraite, l'ISS enfin était – malheureusement – modulée en général de 0,85 à 1,15, soit 30 % d'écart entre la plus forte valeur et la plus faible. La PFR sera entièrement modulée avec des écarts de 1 à 12, et n'ouvrira pas de droits équivalents à la NBI pour la retraite.

Le résultat, c'est la disparition par dilution dans la modulation de la NBI et de la prime informatique, voire de la PSR également.

Les graphiques suivants sont éloquentes : baisse globale de la prime, et ouverture vertigineuse de la modulation. Si on ajoute à cela leur nomination sur proposition du préfet, nos DDT et DDT adjoints ont-ils encore les moyens de présenter des avis techniques qui déplairaient au préfet ? même argumentés et basés sur le respect des textes de loi ? on en

doute... C'est donc la fin du fonctionnaire désintéressé et neutre, sur qui les pressions ne peuvent s'exercer. C'est donc un coup de plus porté contre le statut général de la fonction publique.



La Prime de Fonction et de Résultats c'est donc :

- moins de primes,
- des disparités accrues entre services et entre départements,
- plus de modulation arbitraire.

C'est donc ainsi qu'on traite des Directeurs et Directeurs adjoints.

Le pire est donc à venir pour le reste de la filière technique !

Le SNITPECT-FO est le seul à s'offusquer de cela, pourquoi ? Que font les autres organisations syndicales ? Auraient-elles accepté, voire coopté ce recul effarant ?

Nous devons nous mobiliser autour du SNITPECT-FO contre cette attaque sans précédent sur nos rémunérations et notre statut général.

Grade à accès fonctionnel : un arbre qui cache la forêt des régressions

Au cours du second semestre 2009, le gouvernement a conduit une pseudo-concertation sur les évolutions statutaires des corps de catégorie A. Alors que la légitimité et la représentativité de Force Ouvrière n'est plus à démontrer sur la catégorie A (chez les ITPE rappelons que FO représente presque 80%...), le gouvernement a décidé de limiter cette concertation aux seules organisations signataires des « accords de Bercy » sur le dialogue social. Force Ouvrière, en tant qu'organisation libre et indépendante, avait refusé de cautionner ces accords qui constituent une régression des droits des agents. Pourtant, le gouvernement n'a pas hésité à faire un chantage à la signature : seuls les signataires ont pu participer à la concertation. Il s'agit d'évidence d'une remise en cause fondamentale de la liberté syndicale et du droit des agents à être défendus.

Toutefois, la collusion des organisations signataires n'a même pas permis de défendre les intérêts des agents puisque ces mêmes organisations dénoncent aujourd'hui le projet et la méthode gouvernementale. Quelle constance dans l'action et quelle cohérence ! FO, à l'époque montré du doigt comme l'empêcheur d'avancer en rond, fait encore une fois la preuve de la pertinence de son analyse.

L'administration a sorti de son chapeau une mascarade de revalorisation des corps de catégorie A avec la création d'un Grade à accès fonctionnel (GRAF) pour les cadres administratifs, techniques et éducatifs. Cet « OSNI » (Objet Statutaire Non Identifié) se situe entre le grade et l'emploi fonctionnel et cumule de manière effarante tous les inconvénients au détriment des agents.

Si le projet de la Fonction Publique s'appliquait aux Ingénieurs des TPE, alors nous vivrions une régression sans précédent et une remise en cause de cinquante ans d'acquis obtenus à force de mobilisation.

1) Les conditions d'ancienneté

La condition actuelle pour accéder à l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe ou du premier groupe consiste à avoir atteint depuis un an et six mois le troisième échelon d'ingénieur divisionnaire des TPE.

Les documents de la Fonction Publique présentent comme conditions d'avoir atteint le sixième échelon au deuxième niveau et d'avoir eu soit huit ans de détachement sur statut d'emplois durant les dix dernières années ou d'avoir eu dix ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé ou de détachement sur statut d'emplois durant les douze dernières années.

Ainsi, non seulement la condition d'échelon au deuxième niveau est nettement plus contraignante car il faut attendre statutairement sept ans et demi de plus qu'actuellement pour accéder au GRAF, mais de plus, contrairement à la gestion par un grade ou même un emploi fonctionnel, on demandera aux ITPE d'occuper des fonctions de troisième niveau sans gains d'échelon ni indemnitaire et seulement dix ans après on reconnaîtra peut-être le niveau de fonction par accès au grade fonctionnel. Cette inversion de la charge n'a pour but que d'exploiter encore plus les cadres de la fonction publique sans aucune gratification en contre partie.

Enfin, le ministère de la fonction publique précise que « [...] les congés de maternité prolongent d'autant, et dans la limite de trois ans, la durée de la période de référence sur laquelle les conditions d'ancienneté sont examinées ». Cela

signifie que pour les auteurs de ce projet, on ne peut occuper des fonctions de troisième niveau en étant en congés maternité ! et que les congés maternité rallongent d'autant le temps « de pénitence » pour avoir accès au GRAF. Les tenants de la parité homme-femme et les membres de la Halde apprécieront...

2) D'un contingentement au double contingentement

L'accès à l'emploi d'ingénieur en chef est contingenté par différents textes qui fixent pour chacun des ministères employeurs d'une part le nombre d'emplois d'ICTPE 1 et 2 et d'autre part les types de fonctions éligibles. La reconnaissance du niveau de fonction a conduit à avoir globalement un contingentement à plus de 500 emplois d'ICTPE dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat.

Le GRAF de la fonction publique est quant à lui contingenté à 10% des effectifs du deuxième grade du corps ou du cadre d'emploi. Ainsi, pour les ITPE ce mode de calcul du contingentement conduit une limitation entre 120 et 160 ingénieurs pouvant accéder à ce GRAF. De plus, l'arrêté fixant les emplois éligibles au GRAF est supposé être interministériel. Les spécificités des fonctions d'ingénieurs seront donc totalement noyées par rapport aux fonctions essentiellement administratives des autres ministères.

Enfin, pour aller plus loin dans la mesquinerie, la fonction publique limite à 10 % des effectifs du GRAF l'accès au hors échelle. L'accès à ce hors échelle n'est donc pas automatique, et on peut être sur un poste de troisième niveau et passer toute sa carrière à attendre ce HE sans l'avoir. Ce ratio idiot donnerait pour les ITPE moins de vingt ingénieurs en hors échelle et selon le bon vouloir de l'administration alors qu'actuellement tous les ICTPE 1G peuvent finir hors échelle.

3) Gestion comme un grade

La réforme statutaire de 2005 a permis d'obtenir que l'emploi d'ICTPE soit géré comme un grade en prévision d'une transformation de l'emploi fonctionnel en grade. Cette gestion est la seule garante d'une égalité de traitement pour l'accès à ces emplois et a permis à de nombreux camarades d'être défendus avec succès face à une administration toujours encline à être discrétionnaire dans ses choix.

Pourtant, alors que la gestion comme un grade doit garantir le renouvellement automatique des emplois d'ICTPE, il aura fallu une invasion historique de la CAP pour permettre ce renouvellement. La mise en place d'un GRAF ne garantit en rien la gestion paritaire du troisième niveau de fonction et donc la défense de chaque ITPE concerné. Puisqu'il faudra avoir fait un temps déterminé sur le type de poste considéré pour avoir droit au GRAF, la porte sera ouverte au clientélisme local, les pressions amicales lors des tableaux d'avancement, la gestion à la tête du client...

4) Une grille minimaliste

La grille proposée pour le GRAF culmine à 1015 et en échelon spécial au hors-échelle A. Non seulement le GRAF réduit les possibilités d'accès à ces niveaux mais en plus n'apporte rien aux ingénieurs qui pourraient avoir la chance d'accéder à ce niveau par rapport à l'emploi d'ICTPE qui, lui, permet l'accès à HEA sans échelon spécial.

Alors que de nombreux ITPE sont sur des emplois finissant à un échelon supérieur, l'administration limite arbitrairement le sommet du GRAF.

Au final, le projet présenté par l'administration sur le GRAF constitue une régression sans pareille pour le corps des ITPE. Aucun élément du GRAF ne permet une quelconque avancée. Alors,

pourquoi un tel recul ? L'une des véritables explications de ce dispositif est indiquée dans les documents de l'administration : « *L'introduction de ce nouveau grade à accès fonctionnel permettra d'allonger les parcours professionnels* ». Ça tombe bien, me direz vous, à l'heure où la même administration compte bien rallonger la durée du travail... On sent bien une certaine cohérence, mais dans le seul souci de réduire les acquis des fonctionnaires.

Pourtant dans un communiqué de presse, le ministre de la fonction publique n'hésite pas à annoncer le passage en force d'un projet régressif pour les agents concernés : « *Le Gouvernement, attentif aux perspectives de carrière des agents, se réserve la possibilité de mettre en œuvre ultérieurement certaines de ces propositions, selon les modalités et le calendrier qu'il définira.* »

Les ITPE ne peuvent accepter ce retour en arrière insultant. Ils se mobiliseront pour empêcher ce GRAF de sortir de la forêt qu'il n'aurait jamais dû quitter.

Temps de travail : « fonctionnaires, horaires pépères ? »

On tente souvent d'opposer secteurs public et privé, en stigmatisant le secteur public, lieu de concentration de bien des (soit disant) privilèges.

En ce qui concerne les modalités de temps de travail au MEEDDM, et plus particulièrement pour notre sémillant forfait cadre, une simple comparaison montre qu'il n'en est rien ; quand on sait que le forfait cadre dans le secteur privé est sujet à de grandes polémiques ainsi qu'à de nombreux recours juridiques, on imagine ce que cela pourra devenir dans le secteur public !

1) L'accord cadre

Dans le privé, le système de forfait cadre peut certes être instauré, mais à la condition expresse d'un accord collectif de branche ou d'entreprise pour les cadres, ce qui, dans le public devrait trouver son pendant dans l'obtention de l'accord des syndicats représentatifs des cadres.

Or, l'administration n'a jamais cherché à obtenir un accord même informel avec les syndicats véritablement représentatifs de ces personnels : elle s'est contentée de présenter le projet d'arrêté en CTPM, prendre note de l'opposition complète de toutes les OS (avec quand même un boycott de plusieurs mois à la clé) et de faire passer le texte sans autre forme de procès. Dans le privé, cela ne serait jamais passé. Et pourtant, le secteur public est présenté comme un modèle de dialogue social, ou les agents sont maternés...

2) La limite annuelle du nombre de jours travaillés

Dans le privé comme dans le public, le nombre de jours travaillé est limité à 218 jours annuels, y compris les jours fériés.

Mais dans le privé, pour travailler plus de 218 jours dans l'année, il faut deux conditions :

- qu'un accord soit conclu avec les OS (celles ayant recueilli au moins 30 % des suffrages et sans l'opposition de 50 % des OS) sur le plafond annuel à ne pas dépasser (à défaut, c'est 235 jours) ;
- que le salarié soit volontaire pour travailler plus.

Certes, le volontaire peut être aussi « désigné », à l'instar du public ! Car hélas, la pression exercée sur le salarié, privé ou public, est bien une constante de nos organisations.

Or, dans le public, ce type d'accord n'existe pas : on peut travailler plus de

235 jours si on accepte de reporter ses droits à congés, les verser sur un CET ou les passer par pertes et profits.

Dans le public, on ne demande même pas à l'agent s'il est volontaire : la quantité de travail à produire, les objectifs à atteindre, les nécessités de service font que les versements au CET ou les reports de congés se font à notre corps défendant.

3) La rémunération

Dans le privé, lorsqu'on travaille plus de 218 jours annuels, on est rémunéré au moins 10 % de mieux pour chaque journée travaillée en plus.

Mais dans le public, on propose aux ITPE 125 euros par jour, c'est-à-dire bien moins que l'équivalent d'une journée de travail et si on dépasse les quatre jours, il faut attendre l'année d'après pour être rémunéré...

Ainsi, quand le salarié du secteur privé a déjà bien du mal à faire respecter les droits que la loi lui alloue, le salarié du secteur public n'a même pas la possibilité de les faire écrire.

**Alors, privilégiés
les fonctionnaires ?
Bien traités les ITPE,
à travers le forfait cadre ?
Leur gestion ?
Leur rémunération ?
Je vous laisse méditer...**

Lexique

Un de nos fidèles lecteurs, toujours abonné à la tribune à 80 ans, nous a fait remarquer que la valse des signes et de l'acronymie aiguë de la période actuelle ne permettait plus de suivre les bouleversements systématiques de notre environnement. D'autant plus que même pour les plus jeunes, tout n'est pas facile à suivre...

IPEF : ingénieur des ponts, des eaux et des forêts : nouveau corps provenant de la fusion du corps des ingénieurs des ponts et chaussées et du corps des ingénieurs du génie rural des eaux et des forêts, fusion préconisée par la Révision Générale des Politiques Publiques (protocole de modernisation de la fonction publique)

ARTT : aménagement et réduction du temps de travail, issue des lois Aubry destinées à réduire le temps de travail légal de 39h par semaine à 35h par semaine.

SPES : service prospective et évolution des services : service du secrétariat général chargé de la modernisation des services et de la tutelle de l'ENTPE.

DREAL : directions régionales de l'environnement, de l'aménagement, du logement, issues de la fusion des directions régionales de l'équipement, des directions régionales de l'environnement et des directions régionales de l'industrie et de la recherche, mises en oeuvre dans le cadre de la modernisation de l'Etat.

DIRM : directions interrégionales de la mer, issues des réorganisations des services à compétence maritime, comme les Directions Régionales de la Mer.

GPECC : gestion prévisionnelle des emplois des compétences et des carrières. Politique de recrutement et de formation pour mettre en place les compétences nécessaires aux missions de demain.

ITGC : ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques

ITM : ingénieurs des travaux météoIAE : ingénieurs de l'aménagement et de l'environnement, du ministère de l'agriculture, issus de la fusion des corps des ingénieurs des travaux ruraux, des travaux agricoles et des travaux des eaux et forêts.

IIM : ingénieurs de l'industrie et des mines. Corps d'ingénieurs du ministère de l'Economie.

RST : réseau scientifique et technique (regroupe les centres d'études techniques de l'équipement, les services techniques centraux et les divers organismes spécialisés liés au ministère).

PRIR : plan redéploiement de l'ingénierie régionale : mis en oeuvre d'un plan de redéploiement des effectifs au niveau régional suite à l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle dans les services.

CGEDD : conseil général de l'environnement et du développement durable (issu de la fusion du conseil général des ponts et chaussées et du conseil général de l'environnement, lors de la fusion des ministères de l'Ecologie et de l'Equipement)

DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique (service d'administration centrale chargé de la gestion de la fonction publique)

MAAP : ministère de l'agriculture, de l'alimentation et de la pêche.

LOLF : loi organique relative aux lois de finances. Nouvelle organisation de la comptabilité de l'état, mise en oeuvre en 2006 et votée par l'assemblée nationale à l'unanimité.

BOP : budget opérationnel de programme, unité comptable d'organisation de la comptabilité de l'état, budget permettant de gérer les moyens d'investissement et de fonctionnement d'une politique publique (programme)

GRH : gestion des ressources humaines (anciennement fonction de direction du personnel)

Michel MANET

Né le 24 mars 1924 à la Force, dans le Bergeracois, Michel Manet est entré dans le Corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat par le concours de recrutement, promotion de 1948.

Affecté à Périgueux, dans son département d'origine, il débutait comme responsable d'un Bureau d'études du Service des Ponts et Chaussées de la Dordogne.

Rapidement après, il était nommé à la tête d'une Subdivision territoriale en résidence à Bergerac où il devait, là, imposer sa personnalité, son efficacité et ses compétences, jusqu'en 1975, date à partir de laquelle une longue et brillante carrière politique commençait.

Elu Maire de Bergerac, il était parallèlement inscrit au tableau d'avancement d'Ingénieur divisionnaire et recevait une affectation momentanément compatible avec son mandat d'élu, au Service Régional de l'Equipement à Bordeaux (chargé de la Division des Infrastructures). Dans ces fonctions, tenues jusqu'en 1978, il développait déjà un rôle régional reconnu des services et des élus en apportant sa sensibilité de responsable d'une ville moyenne et marquante d'Aquitaine.

Mais l'importance de ses engagements et convictions dans la voie politique, l'amena dès 1978, lors de son élection comme Député de la circonscription de Bergerac à être de droit placé en position statutaire de détachement par le Ministère de l'Equipement, pour exercer à plein temps ses nouvelles fonctions.

Rappelons les grandes phases de cette carrière d'élu de la République :

1975 : suite au décès, en cours de mandat, du Maire Louis Pimont, élection comme Maire de Bergerac par le Conseil municipal où il siégeait depuis quelques années. Réélu en 1977, 1983 et 1989.

1976 : élu Conseiller général du Canton et réélu jusqu'en 1989.

1978 : élu à la députation ;

1979 : élu Président du Conseil général de la Dordogne jusqu'en 1982.

1980 : élu Sénateur de la Dordogne et réélu en 1989.

C'est en 1994, alors âgé de 70 ans, que Michel Manet abandonne son fauteuil de Maire de Bergerac, puis en 1998, à la fin de son mandat de Sénateur, il quitte la vie politique.

De l'avis unanime des Bergeracois, Michel Manet a marqué profondément la vie et l'économie de sa ville, car jugé avant

tout comme un bâtisseur, tant les réalisations qu'il a initiées sont nombreuses et parmi lesquelles il faut notamment citer :

- la restauration complète du pittoresque vieux Bergerac,
- de grands équipements sportifs tels qu'un important stade nautique et plusieurs terrains de compétition.
- des opérations à caractère culturel ou en faveur du logement social tels que le Centre culturel municipal, trois résidences pour personnes âgées, la modernisation du Centre Hospitalier ainsi que du Centre de Secours, des parkings couverts, des constructions HLM, des crèches, une bibliothèque...

L'Ingénieur divisionnaire, admis à la retraite au temps écoulé, est toujours resté fidèle à son Corps d'origine dont il suivait attentivement l'évolution à travers les actes de décentralisation et les aménagements statutaires. Il s'appuyait volontiers, et dans un esprit de confiance, sur les compétences de cette ingénierie d'Etat dont il était issu, jusqu'à obtenir, entre autres, pour la direction de ses Services techniques, les affectations, en détachement, des Cadres nécessaires.

Devenu, dans la cinquantaine, grand élu de la Nation, Michel Manet laisse, parmi ceux de notre Corps d'Ingénieurs qui l'ont connu, la marque d'un collègue entièrement dévoué à la cause publique, au caractère fort, qui alliait l'indépendance d'esprit aux profondes convictions humanistes qui étaient les siennes.

Après une longue maladie et la diminution progressive de ses forces physiques, il s'est éteint à l'âge de 85 ans à son domicile de Bergerac où il vivait retiré depuis plusieurs années.

Les obsèques célébrées devant plus d'un millier de personnes en l'église Notre-Dame de Bergerac, le jeudi 4 février, ont eu un très large écho dans toute la presse régionale, et nous présentons à Mme Marthe Manet son épouse, à ses trois Enfants et leurs familles, nos plus vives condoléances, en les assurant de notre profond et respectueux souvenir pour celui qui a tant servi les autres et honoré notre profession.



SNITPECT-FO 11, rue Meslay 75003 PARIS

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

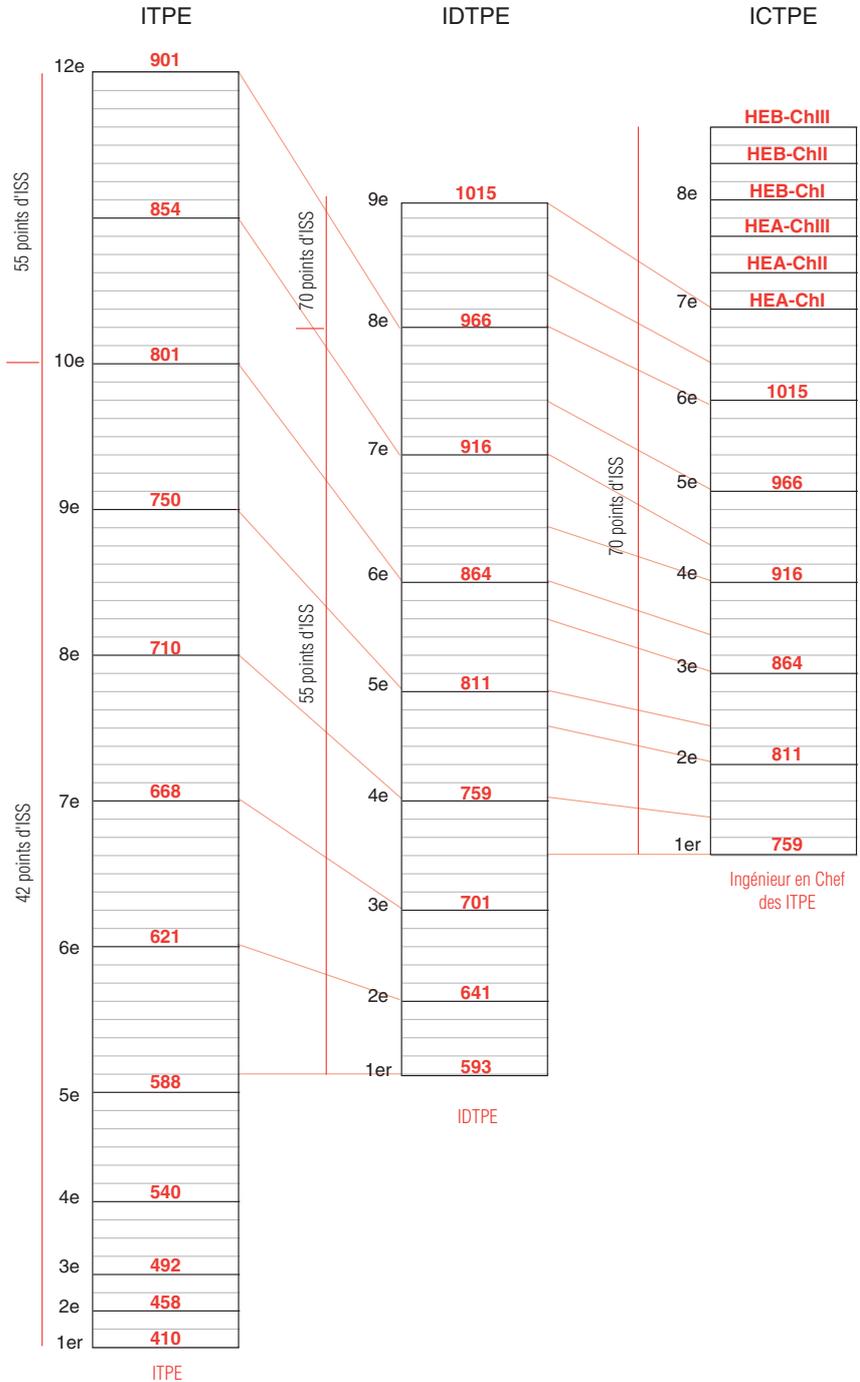
Courriel : snitpect@snitpect.fr Site internet : www.snitpect.fr

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

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

Revendication statutaire, indemnitare et de pyramidage pour le corps des ITPE

38
37
36
35
34
33
32
31
30
29
28
27
26
25
24
23
22
21
20
19
18
17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0



ANCIENNETÉ

Pyramidage

ITPE

60% ITPE

25% IDTPE

15% ICTPE

05/2010