

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 La déjà longue histoire des ITPE en collectivités territoriales est à poursuivre...
 Le SNITPECT-FO t'a informé

3 Le SNITPECT-FO y était

4 Dossier MOBILITÉ(S)

- 18** Réforme territoriale :
 la RGPP appliquée aux CT
22 Le coin du retraité

éditorial par Thierry LATGER, secrétaire général

Mobilité choisie, mobilité subie

Le dossier mobilité(s) est maintenant achevé. En neuf actes, il brosse un état des lieux complet et sans concessions, loin des discours lénifiants de l'administration. Il démythifie un certain nombre de croyances véhiculées ici et là. Il repose les principes d'une saine mobilité, et définit clairement les valeurs de notre corps : entre autres, une mobilité, qui, lorsqu'elle est choisie, enrichit et développe des compétences individuelles à travers des parcours adaptés mais aussi des compétences collectives au niveau du corps. Ces compétences collectives, que beaucoup de nos détracteurs ne savent pas déceler et valoriser, sont mobilisables au travers des réseaux et du « nappage » des ITPE répartis entre de nombreuses structures et de nombreux employeurs. C'est le miracle toujours renouvelé qui fait que 1+1 fait plus que 2.

Mais lorsqu'elle est subie, la mobilité devient une charge, une contrainte, un contre temps dans le développement des compétences. C'est la mobilité géographique lors de la promotion, c'est la suppression de services, la réorganisation permanente, c'est l'exclusion de « ZGE... », ou l'interdiction de déposer sa candidature sur certains postes. C'est une contre performance, pour l'individu mais aussi pour l'administration.

Il est en effet absurde de penser qu'une mobilité obligatoire développera les compétences nécessaires à nos métiers. Si l'administration avait été capable de gérer une GPECC, au point de pouvoir imaginer les parcours à développer individuellement pour chacun des ingénieurs de ses structures, on le saurait... Alors que la mobilité choisie, laissant à chaque individu le pouvoir de créer ses propres parcours et d'enrichir ses compétences, a prouvé sur les quarante dernières années sa capacité à créer des ingénieurs à très haut potentiel. A tel point que les ITPE font maintenant trop d'ombre à d'autres corps...

Alors, mobilité subie, selon un dogme simpliste professé par le rapport Silicani, qui veut que l'employeur décide de tout, même s'il n'en a pas les compétences, ou mobilité choisie, qui laisse l'individu libre de développer ses propres compétences, selon sa propre appréciation ? C'est le choix entre la suspicion, grande spécialité de l'administration à la Française, et la confiance.

J'ai la faiblesse de penser qu'en matière de gestion des femmes et des hommes, la confiance est toujours un pari gagnant.

La déjà longue histoire des ITPE en collectivités territoriales est à poursuivre...

Aujourd'hui, de très nombreux Ingénieurs des TPE sont en poste dans les Collectivités Territoriales, qu'ils(elles) y soient détaché(e)s de la Fonction Publique de l'État ou aient opté pour la Fonction Publique Territoriale et embrassé ainsi la carrière d'Ingénieur Territorial.

Depuis de nombreuses années, le **SNITPECT-FO** suit d'un oeil attentif cette évolution avec notamment une modification de ses statuts dès 1984, et l'adjonction du "CT" à son acronyme, pour **faire une place légitime à ces « IT/PE »**.

Après les vagues successives de décentralisation entraînant transferts de compétences vers les CT et alors que les effets délétères et conjugués de la LOLF et de la RGPP appliquées aux services de l'Etat se font pleinement sentir, la mise en application effective de la réforme des collectivités territoriales va une nouvelle fois profondément modifier la donne (voir l'article « Réforme territoriale : la RGPP appliquée aux CT » page 20).

Il y a là de forts enjeux pour le corps des Ingénieurs des TPE, ingénieurs du service public de l'aménagement durable des territoires.

► C'est pourquoi une réflexion approfondie est engagée cette année par le SNITPECT-FO pour mieux intégrer les problématiques propres au contexte professionnel des collectivités territoriales et **apporter des réponses syndicales pertinentes** à la fois en terme de **défense collective** et d'**animation de réseau**, mais aussi en terme de **défense individuelle de l'IT/PE**.

Cette volonté n'est pas nouvelle mais elle est aujourd'hui stratégique pour le groupe des Ingénieurs des TPE dans un contexte de fortes tensions sur la capacité d'intervention de la sphère publique en général, sur leurs métiers et les conditions d'exercice de leurs compétences en particulier.

Vous pouvez participer au groupe de travail national coordonné par Olivier Mesnard (olivier.mesnard@snitpect.fr), qui a intégré l'équipe de permanents depuis février dernier.

- 1979** Congrès extraordinaire sur « l'avenir du corps des ITPE devant les réformes de l'Etat et des collectivités locales » qui accepte de voir les ITPE assumer des tâches pour les collectivités, sous leur autorité, à condition d'exercer leurs fonctions soit en P.N.A., soit en détachement qui doit être librement consenti, en restant dépendant du statut de la F.P.E.
- 1981** Le syndicat exprime son accord pour participer activement à toute réforme de la vie locale, issue d'une décentralisation des pouvoirs de décision et accepte toute forme de détachement ou de mise à disposition qui en découlerait sous réserve du maintien du statut d'ingénieur de l'Etat. Parallèlement, vis à vis de la réforme envisagée du statut général de la fonction publique et les statuts des personnels de l'Etat et des futures collectivités territoriales, le S.N.ITPE opte pour une solution à deux statuts séparés : l'un reprenant le statut de la F.P.E. avec des dispositions particulières pour les régions et les départements, l'autre s'appliquant aux autres collectivités locales, ceci afin de sauvegarder notre statut d'ingénieur de l'Etat et d'éviter l'éclatement du corps.
- 1982** Contrairement à ce souhait, le gouvernement choisit l'option d'un statut spécifique pour l'ensemble des collectivités territoriales avec un tronc commun des droits et devoirs des fonctionnaires tant F.P.E. que F.P.T. ; le syndicat décide de se battre pour un maximum de dispositions communes.
- 1984** Le SNITPE prend acte de ces évolutions en devenant le SNITPECT par modification de ses statuts.
- 1987** Parallèlement à la publication de la loi sur la F.P.T. instituant les cadres d'emplois, le syndicat prend fermement position contre des applications doctrinaires de la décentralisation avec notamment le démantèlement des Parcs tout en appelant à une nouvelle territorialité et à une présence massive des ITPE au service des départements.
- 1991** Nouvelle modification des statuts afin de renforcer la représentation des ITPE en CT au sein de la Commission Exécutive du syndicat.
- 2003** Un rapport très documenté (y compris dans ses aspects juridiques) est présenté au congrès ; il pose la revendication d'expérimenter un statut inter-fonctions publiques pour le corps des Ingénieurs des TPE, permettant par des règles unifiées de gestion centralisée à la fois une vraie fluidité entre les lieux d'exercice de l'action publique et le développement des compétences individuelles et collectives aux services des différents employeurs du groupe des ITPE. Cette proposition ne sera jamais examinée par le gouvernement.
- 2005** Dans le cadre de la mise en œuvre des transferts de compétences, de services et des personnels associés prévus par la loi « Liberté et Responsabilité Locales », le syndicat s'est attaché, d'une part, à garantir une définition du Détachement sans Limitation de Durée (DLS) qui ne soit pas plus contraignante que le détachement de droit commun en terme de mobilité au sein d'une collectivité, entre collectivités et en cas de retour à l'Etat, et, d'autre part, à défendre une homologie traduisant la réalité des fonctions et des responsabilités exercées ainsi qu'une réelle parité entre FPE et FPT, pour favoriser pleinement les mobilités entre les deux fonctions publiques.
- 2007** Construction et portage d'un socle de revendications communes avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF), pour la parité entre FPT et FPE et pour une véritable mobilité bidirectionnelle entre les deux fonctions publiques comprenant une harmonisation statutaire tirant chaque statut des corps d'ingénieurs d'Etat et le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux vers le haut.
- 2009** Dans le cadre de l'élaboration du projet stratégique de l'ENTPE, revendication forte pour intégrer les besoins des collectivités territoriales dans la commande de formation initiale, continuée et continue des élèves ingénieurs ; la nomination en décembre 2010 du vice-président du CNFPT au C.A. de l'ENTPE a d'ailleurs constitué un jalon important à cette volonté d'associer les collectivités territoriales à la gouvernance de l'école.

...histoire à (pour)suivre...

Les diffusions du SNITPECT-FO depuis la Tribune n° 1226 de mars 2011

Lette du SG : sous la pression du SNITPECT-FO, Georges TRON sort du bois

Cette lettre du SG répond aux écrits des services du Secrétariat d'Etat à la fonction publique qui entendent enfermer le corps des TIPE au niveau de l'exécution.

Lettre ouverte au Secrétaire d'Etat à la fonction publique

Destinée en particulier aux élus, cette lettre ouverte fait le lien entre le statut des ITPE et la présence d'ingénieurs au sein des territoires.

Perspectives RH 2013

Plusieurs comptes rendus de réunion, documents cachés par l'administration et un rapport d'audit du cabinet indépendant Technologie ont été diffusés.

RGPP

Les documents remis lors du cinquième Conseil de Modernisation des Politiques Publiques et les commentaires du SNITPECT-FO ont été mis en ligne ainsi qu'une nouvelle version du livre noir de la RGPP.

ENTPE

Le compte-rendu et la déclaration des représentants du SNITPECT-FO lors du Conseil d'Administration de l'ENTPE du 22 mars, ont été mis en ligne sur le site du syndicat.

Campagne d'entretiens professionnels 2010

Le cadre d'entretien est resté le même qu'en 2010. Il est indispensable que cette circulaire soit correctement employée dans les services et qu'il ne soit pas fait recours à des modèles de comptes-rendus d'entretien différents.

Relevé de décisions de la Commission exécutive des 17 et 18 mars

Lors de cette première réunion de l'année, le « parlement » du syndicat a affiné le plan d'actions, les priorités, les chantiers à ouvrir et a défini les mandats confiés au bureau national.

Communiqué commun aux ingénieurs du ministère

Toutes les organisations syndicales, sauf une, ont diffusé un communiqué commun à l'ensemble des ingénieurs concernés par le projet de fusion de l'administration pour s'élever contre le projet réducteur et limité du MEDDTL et du MAAPRAT.

ECT-FO t'a informé



En Direct de la CAP des ITPE

Circulaire mobilité et postes vacants

La circulaire mobilité a été diffusée le 17 février en catimini par l'administration pour essayer de masquer le rideau de fer imposé entre zones de gouvernance des effectifs. Le SNITPECT-FO a donc diffusé cette circulaire ainsi que les postes vacants aussi bien au ministère du développement durable qu'au ministère de l'agriculture et au ministère des

finances (qui publie toujours des postes au sein du MEDDTL).

Fiches promotion

Ces fiches promotions actent les avancées en gestion obtenues par le SNITPECT-FO, en particulier l'allongement du principalat normal et long.

Transfert des agents de la voie d'eau à VNF

De nombreuses réunions se sont tenues sur le sujet et ont fait l'objet de comptes rendus réguliers.

En direct du CTP des DDI du 17 mars

Ce CTP particulièrement important a traité de l'arrêté sur le temps de travail en DDI. Contrairement aux autres

organisations, FO n'a pas accepté les contraintes nouvelles imposées, notamment le forfait jour.

Comptes-rendus des CTPM

Deux CTPM se sont tenus récemment, le dernier en présence de la ministre. Le compte-rendu Force Ouvrière a été diffusé pour retracer les interventions des représentants du personnel et les (non) réponses de l'administration.

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

Réunion bilatérale FO avec la Direction de la Recherche et de l'Innovation du 23 février et audience avec la Commissaire Générale au Développement Durable, le 14 avril

Lors de ces réunions, la délégation n'a eu de cesse de réaffirmer au CGDD et à la DRI que l'avenir des CETE devait passer par un projet stratégique et ne pas se limiter aux manœuvres pour transformer les CETE en établissements publics et créer des postes pour certains hauts fonctionnaires.

Groupe d'échanges du 3 mars

La création d'un pôle nationale de certificat d'économie d'énergie et la modification de l'arrêté sur l'ITM était notamment à l'ordre du jour de ce groupe d'échanges.

CTP des DDI du 17 mars

Ce CTP examinait l'arrêté sur l'organisation du temps de travail dans les DDI. Nous avons voté contre ce texte en partie en raison du forfait jour rendu obligatoire pour de nombreux collègues. Les autres organisations ayant voté pour ou s'étant abstenues commençaient à réaliser la portée de leurs votes.

Groupe d'échanges sur la circulaire relative au temps de travail dans les DDI le 19 avril

Lors de ce groupe d'échanges, nous avons réaffirmé les raisons qui ont conduit au vote négatif sur l'arrêté ARTT par Force Ouvrière. Toutefois, nous avons réussi à obtenir des garanties et gains pour les agents.

Groupe d'échanges des 10 et 24 mars sur la Perspective RH 2013

La divulgation du projet par Force Ouvrière et la remise à la ministre de

l'audit du cabinet indépendant Technologia ont contraint l'administration à établir un début de concertation.

CAP IIM du 9 mars

Le SNITPECT-FO, le SNIIE-FO et le SNIIM-FO envoient à chaque CAP de chaque corps des experts pour assurer au mieux la défense des situations individuelles.

Réunion plénière sur les mesures catégorielles du 11 mars

Cette réunion a permis d'acter des gains indemnitaires pour les ITPE à tous les niveaux de fonction. Lors de cette réunion, d'autres organisations syndicales ont reproché à l'administration d'avoir accordé une évolution indemnitaire pour les ITPE...

Audience avec le cabinet de Georges TRON du 11 mars

Cette audience a permis d'ouvrir des portes que le MEDDTL ne pouvait ou ne voulait pas ouvrir. La question du grade à accès fonctionnel, dans son dimensionnement et ses conditions d'accès, est remise à l'étude pour les ingénieurs.

Réunion avec les rapporteurs de la mission de la DIT sur les ITPE dans le domaine de la route, du 15 mars

Cette réunion a permis d'échanger sur le contexte qui a pu inciter de nombreux collègues à quitter le domaine de la route (raisons essentiellement liées aux discours de l'administration) et sur les modalités de gestion.

Réunion d'information sur REHUCIT du 29 mars

Deux jeunes camarades ITPE venant juste de sortir d'école ont participé à la réunion, à la demande du SNITPECT-FO.

Pour la première fois, certains hauts responsables administratifs de la DRH qui ne rencontrent pas de problèmes de paye ont découvert de vrais agents !

De nombreuses réunions avec le cabinet sur la voie d'eau

Ces réunions n'ont pu se tenir qu'en exerçant une pression, un rapport de force grâce aux actions de grève menées par les camarades de la voie d'eau.

CTPM du 6 mai

La ministre, en personne, est venue introduire ce CTPM dans le contexte des mouvements des agents de la voie d'eau. Cela nous a permis de l'interpeller sur l'avenir des CETE.

Assemblée générale de l'AITPE du 29 mars

Le SNITPECT-FO était présent à l'AG et a rappelé la parfaite coopération entre le syndicat et l'association dans la promotion du corps des ITPE.

Conseil d'administration de l'ENTPE

Lors de ce premier Conseil d'administration en présence du SG du ministère, Jean-François MONTEILS, le SNITPECT-FO est intervenu sur différents sujets dont la signature du contrat d'objectif de l'ENTPE.

Signature par la ministre du contrat d'objectif de l'ENTPE le 14 avril

Lors du dernier Conseil d'Administration de l'ENTPE, le SNITPECT-FO, seul, a proposé que la ministre vienne signer le contrat d'objectif. La proposition a plu suffisamment pour qu'elle fasse le déplacement.

Projet stratégique de la DRH le 14 avril :

Depuis une dizaine d'années, la DRH du ministère se réorganise tous les 2-3 ans. La DRH est donc en train de se renouveler à grands renforts de slogans sur l'efficacité, la réponse aux attentes des « clients »... Le tout sans bilan préalable de la situation actuelle. Les agents font pourtant partie des « clients » de la DRH mais les réunions avec leurs représentants se limitent à l'information.

Réunion avec l'administration sur les élections CAP pour le corps des ITPE le 26 avril

Cette réunion a permis d'éclaircir les modalités de vote des ITPE pour les élections à la CAP du 20 octobre.

Audience DRH le 2 mai

Cette réunion a été l'occasion de faire un point sur la mise en œuvre des mesures de gestion et des augmentations catégorielles obtenues pour l'année 2011 mais aussi de porter de nouvelles revendications.

Rencontre du Secrétaire général du MEDDTL, le 13 mai

Le premier sujet abordé a été le harcèlement managérial avec la multiplication des situations de mise sous pression, de management autoritaire et même, parfois, par l'humiliation. Le second sujet concernait les problématiques de statut et de gestion.

Conférence fonction publique de la FEETS les 16 et 17 mai, et Conseil Fédéral des 10 et 11 mai

Dans le cadre du syndicalisme confédéré, le SNITPECT-FO a pris toute sa place dans les réunions organisées par les instances de Force Ouvrière.

Le dossier à paraître :

De la **M**obilité en général, et de celle des ITPE en particulier...
 Où **O**n parle de discrimination !
 La mo**B**ilité en question
 Il a fui, **I**l a tout compris...
Les freins financiers, ou Arpagon au ministère !
 Où l'on parle de la LOLF, faux b**I**lans et vrais freins à la mobilité !
 La fusion, la vraie fausse solu**T**ion
 Les **E**ssaimages
 Le projet du **(S)**NITPECT-FO

Préambule

De la mobilité en général, et de celle des ITPE en particulier...

Esopo disait que la langue était la meilleure et la pire des choses. Il semble que cet adage puisse aussi s'appliquer à la mobilité des personnels au sein du MEDDTL, et cela qu'on se place du point de vue de l'agent comme de celui de l'employeur.

Pour l'employeur, lorsqu'il est chef de service, bien souvent, le départ d'un agent est **une perte** : perte d'un investissement initial en formation et adaptation au poste, perte d'une connaissance fine des partenaires locaux et des affaires en cours (avec, souvent, une histoire non écrite aussi déterminante dans le succès final d'une opération que tout le contenu des dossiers, aussi bien tenus soient-ils), perte d'une relation de confiance qui a mis un peu de temps à s'établir et très souvent, perte d'une ressource qui mettra du temps à être remplacée faute de mécanismes de gestion permettant une réelle anticipation sur le recrutement pour éviter une plus ou moins longue vacance du poste.

Mais pour l'employeur, toujours chef de service, un départ (suivi d'une arrivée) est aussi l'occasion parfois (souvent ?) d'une **redynamisation du quotidien** d'une fonction où l'habitude avait pu s'installer, voire de décriper des relations humaines usées par le temps ou de réorganiser un service orienté par la personnalité et les compétences de son titulaire et qui peut se transformer plus

facilement au moment d'un remplacement.

Pour l'employeur Ministère, la mobilité est **une lourde charge de gestion**, mécanique d'abord (établissement des listes, organisation des CAP, établissement des arrêtés individuels, prise en charge des frais de déménagement, etc...), intellectuelle ensuite, si l'on en croit tout ce qui a été dit et écrit sur le thème de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

C'est bien sûr **la gestion de la frustration** des chefs de service qui voient partir leurs forces vives, de ceux qui ne voient pas arriver le sang neuf attendu, et des agents insatisfaits du traitement qui leur est réservé, pas toujours en adéquation avec leurs aspirations et leurs contraintes, et souvent fondé sur des règles et une jurisprudence que l'épreuve des faits tord dans tous les sens et rend donc peu lisible.

Pour le Ministère toujours, la mobilité est un moyen de **répondre à une variété extraordinairement large de besoins** inégalement répartis sur

l'ensemble du territoire français (et cela jusqu'à Saint Pierre et Miquelon).

Plus important, c'est un moyen de **construire la part de compétences fondée sur la diversité des expériences** professionnelles qui permet à l'encadrement, progressivement, d'assumer le pilotage de projets de plus en plus complexes en intégrant non seulement les paramètres « techniques » évidemment liés au projet concerné, mais aussi l'intégration de ce projet dans son environnement économique, social, territorial, humain et pluri-disciplinaire avec toujours plus de pertinence.

Ajoutons que la mobilité est aussi un moyen de renouveler le tissu des relations professionnelles, ce qui est sain.

Pour l'agent maintenant, la mobilité, lorsqu'elle est imposée, à l'occasion d'une restructuration de service, est **une contrainte** dont l'acceptabilité dépend beaucoup de la situation familiale et patrimoniale de l'agent. Un agent sans attaches familiales, sans bien immobilier, peut saisir des opportunités dans un champ très large et faire de cette contrainte une chance de croiser des aspirations personnelles et professionnelles. Un agent dont le conjoint travaille dans un secteur où les repositionnements sont difficiles, ou propriétaire d'un bien immobilier pas forcément facile à revendre, va subir cette obligation avec réticence. Et que dire

lorsque la situation de l'agent le confronte à des problèmes personnels graves, comme la maladie de son conjoint ou d'un de ses enfants.

Les « compensations » financières prévues par l'administration sont sans commune mesure avec les pertes que peuvent représenter la perte d'emploi du conjoint, la moins-value sur la vente d'un bien immobilier dans des conditions d'urgence, les frais de trajet ou de double résidence en cas de célibat géographique, etc.

Pour l'agent, la mobilité est heureusement le plus souvent choisie, une grande majorité des « PM104 » étant à son initiative. La diversité des champs d'action, des fonctions, des structures, des régions d'accueil, dans une gestion nationale respectueuse et transparente, **rend nos carrières particulièrement riches et intéressantes.**

Un véritable progrès intellectuel par la confrontation à des expériences variées nous est ainsi offert. Autant d'occasions aussi d'expérimenter nos talents et de découvrir ce qui nous convient le mieux, d'adapter aussi nos postes à l'évolution de nos compétences, de nos capacités et parfois de nos contraintes personnelles.

Occasion sans équivalent de titiller nos neurones, la mobilité est alors la meilleure des choses.

Historiquement, jusque vers la fin des années 1990, la promotion au divisionnariat s'accompagnait d'une obligation de mobilité, quasiment toujours géographique, au minimum par changement de service dans les régions où de larges opportunités étaient offertes.

L'administration et le corps des ITPE s'accordaient pour y trouver un intérêt commun : le corps des ITPE y

voyait l'occasion de développer le progrès des compétences de ses membres et donc la réputation d'excellence du corps tout entier, l'administration l'occasion de se donner les moyens de répondre à son ambition de construire et développer un GRAND MINISTÈRE TECHNIQUE.

La même exigence était attendue des Attachés Administratifs fortement impliqués dans certaines politiques importantes du ministère (AUH pour simplifier).

Présentée comme une règle quasi intangible, cette contrainte accompagnée des avantages liés à la promotion, était **socialement acceptable, perçue comme équitable et collectivement admise** même si au cas par cas, elle était lourde à porter pour certains individus.

Las, force est de constater que depuis la fin des années 1990, cette ambition n'est plus portée dans notre ministère. Les dernières années de « L'Équipement » n'ont été qu'une lente agonie, les ministres regardant bien ailleurs que dans leurs propres services pour porter leur politique, politique d'ailleurs de plus en plus évanescence. La fusion avec l'environnement aurait pu être l'occasion de (re-)mobiliser d'extraordinaires forces vives pour donner à l'État les moyens de traduire sur le terrain les discours du Grenelle que l'on voit aujourd'hui s'étioler les uns après les autres.

Comment s'étonner alors de l'évolution de la position de l'administration sur ce sujet : passant d'un service porteur d'une grande ambition à un service devenu uniquement gestionnaire de « ressources humaines et des stylos à bille » et des « trous dans les services », la mobilité n'a plus **lieu d'être que si elle règle**

à court terme un problème d'effectif chez un chef de service influent.

Il semblerait toutefois qu'il y ait des trous de seconde classe et des trous de première classe et que le poinçonneur des lilas de service décide « dans sa grande sagesse » qui peut rester sur place et qui doit bouger, dans une opacité qui lui évite d'avoir à rendre compte aux représentants du personnel, les CAP se tenant par corps, rendant toute comparaison de traitement assez difficile.

La position du SNITPECT-FO (et du SNITPE-FO avant qu'il ne soit CT) n'a jamais été de prôner une mobilité géographique, ni en début de carrière pour tenter d'obtenir une promotion, ni lors de la concrétisation de cette promotion.

Notre discours a toujours été de **promouvoir la construction d'une carrière solide et cohérente** par une certaine diversité d'expériences professionnelles. Certes, pour saisir les opportunités les plus favorables, des mobilités géographiques étaient souvent nécessaires, mais les contre-exemples sont bien moins rares que ce que la mythologie du corps raconte.

Reste qu'aujourd'hui, dans un monde où la promotion au deuxième niveau de grade des corps et cadres d'emploi des ingénieurs est devenue souvent « banale », en particulier dans d'autres ministères où dans certaines collectivités, et où la loi mobilité conduit à des automatismes sans possibilité de vérification d'une quelconque équivalence des exigences, **l'administration enterre de fait un schéma qui pourtant reste, nous en sommes profondément convaincus, le plus profitable** tant au service public qu'à la compétence collective du corps et donc au positionnement de ses membres.

**Quand l'administration transforme la gestion
des emplois et des compétences en gestion des trous dans l'organigramme,
les ingénieurs des TPE doivent reconsidérer la manière dont ils appréhendent
la mobilité dans la construction de leur parcours...**

Égalité de traitement

Où l'on parle de discrimination !

La preuve par l'exemple :

Le corps des ingénieurs des TPE resterait-il **LE SEUL CORPS** à se voir **IMPOSER** un changement de service au moment de la promotion ?

Avant l'établissement de la charte de gestion, il était imposé aux ITPE de changer de département lors d'une promotion.

Le SNITPECT-FO a exigé et OBTENU un ASSOUPPLISSEMENT de ces règles. Ainsi, si un changement de service est encore nécessaire pour les généralistes,

il ne doit plus nécessairement se faire en dehors du département d'origine, et surtout, de nombreuses possibilités sont offertes aux experts et spécialistes du RST pour rester dans leur service.

AUJOURD'HUI, que constatons-nous ? Au gré des fusions incessantes, des fermetures de services, dans un contexte économique morose, il devient de plus en plus **DIFFICILE** de concrétiser une promotion avec une mobilité géographique, alors que l'administration s'attache encore au dogme du changement de service, et ce

UNIQUEMENT POUR LES ITPE. Sauf bien évidemment lorsqu'il s'agit de faire plaisir à un directeur influent. **TANT PIS** pour les ITPE qui ne sont pas dans le bon service !

La charte de gestion de l'administration prévoit explicitement en cas de promotion d'un généraliste « un changement significatif d'environnement professionnel », ce que l'administration traduit encore aujourd'hui par « changement de service ».

Le SNITPECT-FO REVENDIQUE

- la possibilité pour les généralistes de concrétiser leur promotion dans le même service, pourvu qu'il y ait changement significatif du contexte de travail (domaine d'activité différent, changement de supérieur hiérarchique sans forcément changer de directeur)
- l'accès à tous les postes de cadre du ministère sans discrimination en fonction du corps d'appartenance

HALTE A LA DISCRIMINATION !

Pour quelle raison les ITPE seraient-ils les seuls à subir encore cette contrainte ?

LORS DU DERNIER CYCLE DE MOBILITE nous avons pu constater au ministère :

- **Pour les ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM) :** 7 promotions dans le même service et 3 changements de département, sur 14 promotions concrétisées,
- **Pour les attachés administratifs :** 37 promotions dans le même service et seulement 3 changements de département, sur 50 promotions concrétisées (dont 18 sur des postes non ouverts sur la liste des postes vacants).

OUI au changement d'environnement professionnel pour les généralistes
NON à la mobilité forcée

voir la déclaration préalable et le « En direct de la CAP » du 25/11/2010

<http://www.snitpect.fr/Resultats-de-la-CAP-Tableau-d>

voir la déclaration préalable et le « En direct de la CAP » du 8/02/11

<http://www.snitpect.fr/CAP-mobilite-du-8-fevrier-2011>



La mobilité en question

Rappelons que l'année 2010 s'est achevée sur de vraies avancées en gestion. En particulier, les modalités de promotion ont été revues, dans un sens plus favorable aux ITPE :

- tableau d'avancement au grade de divisionnaire plus fourni
- principalat normal forfaitisé et rallongé à 6 ans
- principalat long forfaitisé et rallongé à 9 ans.

Ces modifications des modalités de promotion doivent maintenant s'accompagner d'une **modification de la charte de gestion** pour l'adapter au nouveau contexte du ministère, lui assurer un cadre **plus social et y intégrer les contraintes des ITPE en matière de mobilité.**

En particulier, **les traitements inégaux**, relevant souvent du « fait du prince », que nous avons pu relever au cours de ces dernières années, **doivent être abolis**. Ces traitements inégaux ont le plus souvent porté sur l'obligation de mobilité lors de la promotion à IDTPE alors même que d'autres corps de notre ministère dans son nouveau

périmètre ne connaissent plus cette contrainte.

Nous avons, les années précédentes, réclamé et obtenu, la prise en compte dans la charte de gestion des parcours de spécialistes et d'experts (pouvant être nommés sur place), ainsi que la prise en compte de possibilité de mobilités fonctionnelles pour les généralistes ?

Le SNITPECT-FO, fort de l'appui de tous les ITPE, réaffirme :

que la valeur de la mobilité, fonctionnelle et/ou géographique, source d'enrichissement des compétences collectives et individuelles, **doit s'apprécier sur la carrière, et non uniquement au moment de la promotion.**

Et revendique :

que l'interprétation du « changement d'environnement professionnel », inscrit dans la charte de gestion, s'apprécie à l'aune de la compétence et du poste tenu par l'ITPE au moment de sa promotion, et **doit s'affranchir de l'idée de changement de structure**, les services actuels ayant fortement tendance à rassembler des compétences et donc des environnements professionnels extrêmement différents (par exemple missions installations classées et problématiques transports dans les DREAL, ou politique agricole et gestion des risques dans les DDT(M)).

Lors de la CAP du 8 février 2011,

Nous avons fait valoir que **la jurisprudence des dernières années considèrerait qu'une mutation à l'intérieur de la même DREAL mais dans un autre service revenait à changer significativement de contexte professionnel** (auparavant on pouvait muter de la DRE à

la DIREN ou à la DRIRE en promotion) et donc respectait la charte.

L'administration en a convenu et a accepté de considérer que ce type mutation/promotion était permis par la charte et n'y dérogeait pas.

Nous avons également fait valoir, par principe de traitement égalitaire avec d'autres

corps, **qu'une mutation/promotion dans la même DDT**, à condition d'y concrétiser un changement significatif d'environnement professionnel (type de poste et compétence exercée), **respectait la charte et ne constituait pas une dérogation. L'administration l'a admis (difficilement) à l'occasion de l'examen d'un cas particulier.**

Il reste à consolider une jurisprudence claire sur cette problématique qui serve de repère à nos camarades en recherche de poste.

Il reste à porter une modification de la charte de gestion qui prenne en compte les dernières avancées.

Avenir des DDT

Il a fui, il a tout compris ?

Henri a 55 ans. Henri est divisionnaire dans une DDT, depuis onze ans. Il n'est pas passé ingénieur en chef, c'est vrai. Mauvais cadre ? Pas d'après ses patrons, les cinq directeurs DDE puis DDEA puis DDT qui se sont succédés à la tête du service. Un tous les deux ans en moyenne depuis onze ans. Il a toujours été loyal et bien noté. Toujours partant pour moderniser, réformer, réorganiser, trouver le meilleur moyen de réaliser les missions, malgré la chute vertigineuse des moyens. En trente ans de carrière, il n'a jamais connu que des baisses d'effectifs et de crédits, un refrain lancinant, qui revenait tous les ans.

Mais c'est vrai, peu de mobilité, comme on dit à Paris. Onze ans dans le même service, cela ne pardonne pas. Pourtant, la mobilité, il l'a connue. Pour passer divisionnaire à 44 ans, il a fait cinq postes, en moyenne quatre ans chacun, dans quatre régions différentes. Il a trois enfants nés chacun dans une ville différente. Pas facile de déterminer les racines...

Depuis qu'il est passé divisionnaire, il a certes levé le pied sur les valises. Il faut dire que son épouse, elle aussi ITPE, travaille pour une société autoroutière, et n'est pas prête à bouger. Surtout qu'elle gagne exactement deux fois plus que lui. Il avait bien tenté de regarder des postes dans la région voisine, mais 3 heures de route matin et soir, c'est un peu beaucoup. Et le célibat géographique, il a aussi donné. Pas top pour s'occuper des enfants.

Pas de promotion, donc, mais il ne se plaint pas. Dans le même service, il a pu s'investir dans des missions passionnantes.

Il y a onze ans, il s'investissait dans l'ingénierie publique. Le chantier de modernisation par excellence ! Il fallait sortir des modèles anciens, redéfinir l'offre, faire travailler ensemble les douzesubdivisions territoriales qui avaient chacune leur bureau d'études et leurs contrôleurs, et surtout entrer dans le champ concurrentiel, montrer que l'Etat pouvait être compétitif dans ses missions, pas plus cher que le privé, et donc un bon investissement pour le contribuable. En plus, on définissait un service de solidarité, l'Atesat. L'Etat se positionnait comme acteur des politiques publiques et des services publics, au service des moins biens lotis. Tous les agents concernés avaient suivi, motivés par ces défis à relever.

Mais on parlait déjà de faire de l'ingénierie « la variable d'ajustement » des réductions d'effectifs. A peine lancé, les trous dans l'organigramme désorganisaient les équipes. Jusqu'à ce que, sept ans après, on sonne la fin du combat. Là, tout le monde est parti...

Il y a huit ans, il allait faire un tour au service urbanisme. Après avoir organisé et lancé l'ingénierie, il voulait s'occuper de cette nouvelle loi, SRU, qui devait changer la face des villes, les rendre plus humaines, plus respectueuses de l'environnement, plus sociales et moins gourmandes en espaces. Il a fallu tout revoir, l'organisation du service, les compétences, les postures, discuter et convaincre les élus.

Mais on parlait déjà de transférer le maximum de compétences aux collectivités, d'arrêter de faire de l'urbanisme : finalement, pourquoi l'Etat s'y intéresserait-il ? C'est l'affaire des élus... On a commencé à fermer des unités d'ADS, arrêté de conseiller les élus sur leurs projets d'urbanisme ...

Il y a cinq ans, la Iolf et le transfert aux conseils généraux, la création des DIR, se préparaient. Il a donc voulu y participer

et a pris le poste de SG. Le chantier était énorme : des centaines d'agents à transférer dans d'autres structures, une DDE à réorganiser, un système de comptabilité à revoir de fond en comble. Exercice réussi, le Conseil Général fut satisfait, les agents aussi. Mais il n'a pas eu le temps de se reposer sur ses lauriers : on envisageait déjà la fusion DDE/DDAF et on commençait à lui dire que SG, ce n'était pas vraiment un poste de A+. D'ailleurs, le SG de la DDAF était catégorie A...

Il a donc changé de poste, et voulu s'investir dans la sécurité routière. C'était un sujet que le président de la république avait mis en avant, et il pensait pouvoir utiliser ses compétences pour faire en sorte qu'il y ait moins de morts sur les routes.

Mais à peine créé, le service se remettait en mouvement, car on inventait les DDT. Le préfet avait l'intention de mettre la haute main sur le sujet, et la majorité de son service partait rejoindre la préfecture. Il lui restait à se replier sur quelques missions éparses, rassembler des agents de plus en plus hagards, pour tenter de recoller un semblant de projet dans un univers devenu illisible.

Au début des années 2000, il avait aussi vécu la mise en place de l'ARTT, les discussions sans fin pendant les comités de direction, pour savoir quelle était la meilleure modalité. Finalement, à la fin de mois de conflits, l'administration avait estimé que toutes les modalités pouvaient exister dans la même structure. Et puis ça c'était bien passé, même au codir. Lui avait choisi la modalité 4 bis, parce que de toute façon, il faisait bien plus que 38h30, et cela lui permettait d'avoir des jours de RTT et des jours de récupération. Oh, pas pour les prendre, il n'en avait pas le temps. Mais il alimentait un compte épargne temps, et se faisait rémunérer quatre jours par an, 125 € la journée, soit 16,23 € de l'heure, bien moins que les heures supplémentaires des non cadres. Mais sur le principe, il y

tenait. Au moins, l'administration lui rémunérait une parcelle des heures de travail consacrées à son service. Une minuscule récompense, c'est mieux que pas de récompense du tout, pensait-il.

Aujourd'hui, il se dit qu'il a quand même été largement présent, y compris les week-end, lorsqu'à deux heures du matin, le téléphone sonne et réveille toute la maison. Un accident à gérer, un camion transportant des produits dangereux en travers de la route, le mauvais temps, la neige... des nuits au téléphone, mais pas en temps de travail. Le règlement ne le prévoyait pas. Juste une astreinte rémunérée moitié moins que celle des agents d'exploitation. Il avait du mal à accepter les remarques acerbes de son épouse qui supportait mal d'être dérangée la nuit pour cette aumône.

Aujourd'hui, il a appris que le CTP des DDI avait validé le nouveau règlement RTT. Les chefs de service comme lui vont passer au forfait cadre, car « la communauté de travail du codir doit pouvoir fonctionner ». Jusque-là, donc, elle ne devait pas marcher très bien... En tout cas, il perd six jours de congés, et donc les symboliques heures supplémentaires qu'il mettait un point d'honneur à se faire payer. Il perd même plus, car le règlement permet maintenant de récupérer douze jours par an. Au vu des heures qu'il offre à l'administration, il pouvait y prétendre sans problème.

Il constate aussi qu'en tant que chef de service DDT et au vu de la fonte des effectifs – il encadre moins de quarante agents – son poste sera moins bien coté que ceux de ses collègues de la DREAL qui sont dans les locaux juste à côté.

En plus, comme il est dans la même DDE/DDEA/DDT depuis onze ans, l'ingénieur général lui a expliqué que son coefficient individuel de primes ne pouvait monter, il devait même descendre un peu, car il fallait pouvoir récompenser les cadres dynamiques, ceux qui bougent, et que la moyenne devait être respectée. Tout cela fait des primes en moins, mais pas de boulot en moins.

Henri se dit que ça commence à bien faire. Son intérêt pour le métier, sa motivation pour le service public, sa fierté

devant les opérations bien menées s'effritent dangereusement. Il est devenu « aquaboniste », comme disait Serge Gainsbourg.

A quoi bon se débattre dans ce magma, dilapider ses heures de temps libre à tenter de poursuivre coûte que coûte les missions de service public au lieu de les passer avec sa famille ? Pour quel avenir, quelle reconnaissance ?

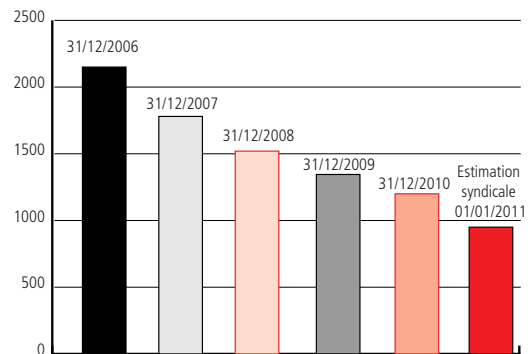
Au CTP des DDI un préfet bien sous tous rapports a résumé la situation devant les organisations syndicales : « mesdames et messieurs représentants syndicaux, je ne comprend pas ce que vous dites. Dans mon département, je rencontre le codir de la DDT toutes les semaines, je vous assure, tout va bien ! ».

Mais comment peut-on dire à un préfet que tout va mal ? Comme ce courageux DDT, qui a osé lors d'une réunion de directeurs demander comment il pouvait mener les missions qu'on lui assigne correspondant à 20% de cadres A dans sa DDT, alors qu'il n'en a aujourd'hui que 10% et qu'on lui supprime des postes ?

Il s'est vu répondre qu'il n'avait qu'à former les catégories B et C aux tâches des A qu'il n'aurait pas... Alors, à quoi bon poser les questions ?

Henri, lui, a posé une PM104. Il s'est décidé, il veut aller à la DREAL. Avant qu'il n'y ait plus de postes disponibles, et qu'il soit obligé de terminer sa carrière dans ce bagne.

Effectifs physiques d'ingénieurs des TPE au niveau départemental



Cette histoire est évidemment inventée, Henri n'existe pas. Ou plutôt, elle est recomposée, à partir de ce que vivent dans la réalité des DDT (et non dans le monde virtuel des chœurs de la RGPP) des centaines d'Henri.

Le SNITPECT-FO a toujours affirmé avec conviction que les services départementaux et leurs missions sont indispensables au bon fonctionnement d'une république responsable et sociale.

Il a, de manière constante, encouragé les ITPE à s'investir dans ces services. Cependant, jusqu'où peut-on porter ce discours ? A quel moment doit-on dire « maintenant c'est assez, on a déjà donné ? »

Pour quelles raisons les 1780 ITPE en poste en DDT en 2008 et qui seront moins de 1000 en 2012, dont quelques centaines de Henri divisionnaires, seraient ils les « liquidateurs » des DDT, ceux qui, au péril de leur carrière et de leur vie personnelle, viendraient indéfiniment verser de l'eau pour refroidir et faire tourner les turbines des DDT ?

La question mérite d'être posée. La réponse devra être collective. Car la situation est grave. L'Etat de proximité est en danger, et pourtant son action volontariste est indispensable au pays pour relever le défi du développement et de l'aménagement durable, dans le maintien des valeurs républicaines de liberté, d'égalité, de fraternité et de laïcité.

Les ingénieurs des TPE, les Henri du territoire, quel que soit leur grade et leur fonction, ont leur rôle à jouer, et sont légitimes pour apporter leur contribution dans cette construction collective. **Pour cela, il faut que les responsabilités soient prises et que les moyens, les missions et les objectifs soient au rendez vous.**

Primes à la mobilité ?

Les freins financiers, ou Arpagon au ministère...

E ntrons un peu dans le meilleur des mondes : celui où l'administration claironne sur tous les tons que la mobilité est une valeur, qu'elle pousse à l'épanouissement personnel tout en enrichissant la compétence collective. Celui où l'administration écrit à tout bout de page qu'il faut favoriser la mobilité, et pour cela, par exemple, fusionner les corps...

Sincérité du discours, ou mots creux destinés à détourner les agents de la réalité ? Il suffit pour répondre de se pencher un peu sur les outils censés « favoriser » la mobilité. En particulier les outils financiers. Si l'administration voulait favoriser la mobilité, elle trouverait des incitations financières, car la mobilité, ça coûte cher. Très cher, même, si l'on en croit l'analyse suivante...

L'INDEMNITE TEMPORAIRE DE MOBILITE :

Ayant trouvé que l'indemnité temporaire de mobilité proposée était encore trop chère (10 000 € si prise d'un poste dans un secteur éligible pendant quatre ans), l'administration a décidé de revoir la circulaire pour limiter le nombre de services éligibles ; le comble du cynisme est atteint puisque l'indemnité temporaire de mobilité n'est plus définie en tenant compte des zones géographiques mais de certains services : dans un même département une DREAL est éligible et la DDT ne l'est pas, dans un autre la DDT est éligible mais le CETE ne l'est pas...

Le dispositif antérieur a été modifié suite à l'annulation par le Conseil d'État de la condition de changement de département pour percevoir la prime, et l'admini-

nistration affirme étudier, au fil de l'eau et jusqu'en juin, les différents recours des agents... pour « examiner s'ils peuvent y prétendre ». D'autant qu'elle refuse d'identifier les agents concernés et de verser d'elle-même les sommes qui leur sont dues. Il faut donc comprendre que le mot temporaire s'applique surtout à l'indemnité, et non à la mobilité...

LA PRIME DE RESTRUCTURATION :

Courant 2008, le ministère de la Fonction publique a annoncé mettre à disposition des ministères une « boîte à outils » de la RGPP pour permettre de compenser l'impact pour les personnels des restructurations. Dans cette boîte à outils, se trouve la Prime de Restructuration supposée compenser les impacts liés aux déménagements. Pourtant, cet indemnité a vite été dénatée :

- Sur le montant, le ministère du développement durable a fixé des taux particulièrement faibles par rapport à d'autres ministères.
- Sur la condition de changement de commune : le changement de commune du service initial de l'agent est fixé comme condition. Pourtant, même sans changer de commune, un déménagement de service peut entraîner un allongement de trajet d'une heure !
- Sur l'incitation à « muter volontairement » : lors des réorganisations, certains services n'ont pas hésité à proposer des postes sous-qualifiés dans les pré-positionnements. Les agents concernés ont donc souvent fait le choix de postuler sur un poste vacant d'un autre service pour avoir une adéquation entre grade et emploi qui n'était pas garantie par le

ministère. Dans ce type de situation, le ministère a refusé le bénéfice de la prime de restructuration à de nombreux agents, en prétextant que leur démarche était volontaire !

L'INDEMNITE POUR CHANGEMENT DE RESIDENCE :

Le décret prévoit pour les mutations sur le territoire métropolitain que l'indemnité pour frais de changement de résidence soit versée avec une majoration de 20 % lors d'« une mutation prononcée en vue de pourvoir un poste vacant pour lequel aucune candidature n'a été présentée ou lorsque l'autorité ayant pouvoir de nomination a écarté toutes les candidatures présentées. » Avec un abattement de 20% pour une mutation demandée par l'agent s'il a effectué cinq ans dans la précédente résidence administrative (ou trois ans pour le premier poste).

La lecture de l'administration est de refuser à tous les agents qui candidatent sur un poste vacant, même s'ils sont seuls à postuler, le bénéfice de l'indemnité majorée. Elle ne verse que l'indemnité minorée de 20% si l'agent dispose de l'ancienneté suffisante.

En ce qui concerne les départements ultra-marins, les conditions d'ancienneté sont de quatre ans. Et l'administration adopte la même lecture obtue et orientée des textes.

Pourtant, certains services à fort taux de vacance, en particulier certains DOM, n'hésitent pas à « garantir » aux agents qu'ils auront une prise en charge des frais de changement de résidence. Ce n'est qu'une fois l'agent arrivé que le service indique que la DRH refuse de prendre en compte les déménagements !

LA GESTION DES COEFFICIENTS D'ISS :

La modulation des coefficients d'ISS versés avec une année de décalage constitue aussi un frein à la mobilité. L'agent qui a le « tort de changer de service » peut se voir pénalisé par le service de départ : loin des yeux... loin du cœur. Il peut se voir pénalisé à l'arrivée : pour certains services tous les nouveaux arrivants doivent commencer au plancher. Et parfois, l'agent peut subir une double peine au départ et à l'arrivée.

De plus, les coefficients géographiques sont un facteur aggravant pour les agents qui subissent des évolutions de primes injustes.

ET LA FUTURE PFR ?

Ce nouveau régime indemnitaire est hyper-modulé : de 0 à 6 pour la partie résultats et de 2,5 à 4,5 pour la partie fonction (cotation des postes du MEDDTL par circulaire). L'introduction d'une cotation des postes montre que l'administration souhaite utiliser les primes pour favoriser la mobilité uniquement vers les services et les postes qu'elle juge prioritaire à un instant t... En attendant le coup de balancier inverse.

Le SNITPECT-FO REVENDIQUE

- Une **refonte de l'indemnité temporaire de mobilité** pour l'élargir (et non pas limiter au strict minimum les services éligibles comme l'administration le fait)
- Que **les conséquences des déménagements** non compensées par la prime de restructuration soient étudiées et indemnisées
- Que **l'indemnité pour frais de changement de résidence** soit appliquée pour chaque mobilité comme cela se faisait auparavant
- Qu'une **concertation sur l'ISS** se tienne
- Que **la cotation des postes** mise en œuvre pour les corps concernés par la PFR ne soit pas imposée aux ITPE

< Dossier **MOBILITÉ(S)**

La fin de la CAP ?

Où l'on parle de la LOLF, faux bilans et vrais freins à la mobilité

L'illusion des compteurs*

Les annonces gouvernementales en faveur de la mobilité dans la fonction publique se sont multipliées ces dernières années. Pourtant, bien au contraire, au quotidien les freins à la mobilité sont développés par l'administration à travers un détournement de la LOLF ; le système des « compteurs » en est une illustration.

LA MACHINATION DU COMPTEUR

Conformément à la LOLF, chaque ministère est doté d'un **plafond d'emplois** qui correspond au nombre maximal d'agents qu'il peut employer. Avec le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux et la fonte – brutale – des effectifs, l'espace entre ce plafond et la réalité du nombre d'emplois est devenu très ténu, voire inexistant. Parfois même, la réalité dépasse le plafond !. C'est dans cet espace – ou ce non espace – que chaque ministère peut

continuer à recruter des agents, et qu'il peut accueillir des fonctionnaires gérés hors du ministère. La capacité d'accueil devient ainsi de plus en plus faible.

En 2010, au MEDDTL, la capacité d'accueil de fonctionnaires de catégorie A a été de l'ordre de **250 agents**. Elle a été quasiment **nulle** au MAAPRAT.

Au-delà de ce « quota », toute mobilité venue de l'extérieur se voit interdite. Pour 2011, les secrétaires généraux du MAAPRAT et du MEDDTL ont imaginé donner un peu de souplesse à l'exercice en pré-

* L'illusion est différente de l'erreur, c'est une croyance erronée, motivée par le désir et la subjectivité ; elle est indifférente à l'effectivité.

voyant des équilibres possibles à l'échelle de la région (par circulaire du 1^{er} octobre 2010). Ainsi, ils ont multiplié les compteurs en passant d'un compteur national à **22 compteurs régionaux** et un compteur national.

D'une manière générale le système des compteurs est marqué par un **manque total de transparence**. Non seulement les agents ne connaissent pas à l'avance le nombre d'« entrées » qui seront rendues possibles dans chaque ministère, mais ils n'ont pas non plus de vision sur la « sélection » des personnes accueillies et de celles bloquées par les compteurs. Ce qui, au prétexte d'une gestion contrainte par la LOLF, arrange l'administration en lui économisant un épuisant dialogue social.

En effet, les ministères « diluent » la contrainte des compteurs sur toutes les demandes de mobilités de l'année. C'est donc **la DRH qui « gère » sa provision d'emplois** disponibles et qui détermine arbitrairement si telle candidature est acceptée ou refusée. Les critères qu'elle utilise sont :

- 1) *la vacance dans la région et le service demandés* (rappelons nous que pourvoir les postes vacants est devenu l'enjeu premier de notre administration !)
- 2) *l'importance de la mission* (ainsi le Grenelle ou le contrôle des installations classées sont dits prioritaires)
- 3) *l'adéquation entre le profil de l'agent et la mission* (dernier critère ! autant dire que les vœux des individus et même les avis des chefs de service ont été relégués dans cet exercice...).

L'analyse de ces critères n'est communiquée ni à l'agent, ni aux représentants du personnel. Bien pratique pour faire régner le « fait du prince ».

Derrière le dispositif des compteurs, il y a absence de transparence, régionalisation de la gestion, impossibilité de défense en CAP.

LES RIDEAUX DE FER DES BOP

En 2006, au moment de la mise en place de la LOLF, la direction du budget et les ministères ont annoncé que la notion de vacance disparaissait avec la nouvelle architecture budgétaire. L'administration a

donc fait table rase des postes vacants dans les services. Elle reste même encore donneuse de leçons lorsqu'on lui demande un état de la vacance par services : **« La notion de postes vacants n'existe plus depuis la LOLF »** s'entend-on répondre alors.

Pourtant, elle a mis en place un système de mesure de la vacance par « RZGE ». La signification de cet acronyme barbare est Responsable de Zone Géographique d'Effectifs (assimilé le plus souvent aux BOP). Ainsi, elle a décidé que certaines régions étaient en sous-effectifs, d'autres en sur-effectifs. **Sur quels critères ? Personne ne le sait.** Il est juste dit que certaines régions sont en sur-effectifs (Rhône-Alpes, Aquitaine...) et d'autres en sous-effectifs (PACA, Centre...). Et qu'au sein des BOP certains services sont plus en sur-effectifs que d'autres.

Face à ces choix venant du haut, elle a mis en place un dispositif de « régulation » qui consiste pour une région qualifiée en « sur-effectifs » de publier un poste vacant et de pouvoir le retirer après le dépôt des candidatures, s'il n'y a pas assez d'agents du BOP régional qui partent ailleurs ou si le ou les candidats ne sont pas déjà dans le BOP régional. **Tant pis pour le candidat, l'adéquation entre les compétences et le poste, la richesse apportée aux services par la mobilité, à présent la seule chose qui importe est de remplir des tableaux d'effectifs avec des ETP.**

Certains « RZGE » n'hésitent pas écrire que désormais, sauf exception, les mobilités seront exclusivement régionales... Sauf s'il s'agit de partir, évidemment. « Tu t'en vas, bon débarras » devient un refrain courru (entendu et écrit !).

La conséquence directe : **un droit coutumier pour les agents** dans leurs mobilités.

La machination des compteurs et le rideau de fer imposé au niveau des responsables de BOP ont des conséquences directes. **L'administration met en place les prémises d'une gestion régionalisée.**

Dans peu de temps, elle affirmera (après avoir mis en place tous les ingrédients nécessaires au constat) que l'essentiel des mobilités sont internes à une région et qu'il faudrait déconcentrer la gestion.

Parallèlement, elle essaiera d'**affaiblir le rôle de la CAP**. Déjà le système des compteurs renvoie à une autre instance, au fonctionnement opaque, les mobilités d'un ministère à l'autre (sans représentants du personnel et donc sans défense pour les intéressés !). De même les postes retirés après le dépôt des candidatures se font sans le regard et l'avis de la CAP, qui ne pourra que constater ce retrait. Et encore, pour cela faut-il disposer de l'information de base, c'est à dire la liste initiale... aucune autre liste n'est disponible que la liste électronique mobilité... à part la liste produite en début de cycle par le SNITPECT-FO ! Est-ce la raison pour laquelle l'administration refuse maintenant de nous fournir cette fameuse liste ?

Au final, si on ne l'empêche pas, la mobilité sera exclusivement régionale, sans passage en CAP, sans défense possible des agents, et donc au bon vouloir exclusif du RBOP, le bien nommé Roi du BOP. L'administration développera ainsi un droit coutumier au niveau des différents « RZGE ».

C'est pourquoi nous devons nous battre pour empêcher que cela n'arrive, nous devons mettre fin au système de compteurs ou de postes bloqués pour les ITPE, nous devons maintenir le passage en CAP de toutes les mobilités quel que soit le ministère.

L'interview

L'équipe de journaliste-enquêteurs de SNI-TV a réussi à rencontrer Le Compteur. Elle l'a donc interviewé. Mais un inconnu (l'administration ?) a réussi à effacer l'enregistrement. Heureusement, les verbatims ont été soigneusement conservés :

- **Z** : Bonjour et tout d'abord merci d'avoir répondu favorablement à notre demande d'interview,
- **Le compteur** : De rien ! On compte souvent sur moi...
- **Z** : Nous avons rencontré bcp de difficultés pour retrouver votre trace, où étiez-vous ?

- C** : Je suis partout et nulle part, je suis sans être, je n'existe que par la pensée. Je suis une émanation innovante et à forte valeur ajoutée de la haute fonction publique ! Ce n'est pas anormal que vous ayez eu tant de difficultés à me trouver, je suis d'ailleurs surpris par vos moyens d'investigations. Votre réseau est puissant.
- Z** : Pouvez-vous nous préciser vos fonctions ?
- C** : Je suis au service de la verticalité étanche des ministères, je suis chargé d'empêcher la porosité entre les programmes de la LOLF. Bref, je gère...
- Z** : Mais quoi ?
- C** : Je suis ce que l'on appelle un nettoyeur. Si l'administration n'arrive pas à régler un problème de mobilité, elle m'appelle et j'interviens.
- Z** : Mais comment procédez-vous ?
- C** : C'est d'une grande simplicité. L'administration ne veut pas valider une mobilité. Elle a besoin d'un prétexte, car les représentants du personnel sont – hélas – encore là et ils réclament des comptes. Non mais vous vous rendez compte ? Elle m'appelle. J'interviens et je gèle la mobilité.
- Z** : C'est effectivement très simple mais vous ne vous posez jamais de questions lorsque vous intervenez ?
- C** : Pourquoi faire, l'administration ne me demande pas de réfléchir, de prendre en compte les contraintes personnelles, familiales ou sociales, ni même les besoins des services. Les notions de compétences, de parcours professionnels, d'efficacité de missions me sont totalement étrangères. Ce sont en effet des concepts dépassés qui vont à l'encontre des nouvelles logiques d'avenir : les logiques comptables ! Le job c'est de geler donc je gèle. Et en période de réchauffement planétaire, je suis presque considéré comme un dieu par certains...
- Z** : Notre enquête a révélé que vous êtes sur le point de vous reproduire ? Est-ce exact ?
- C** : Je vois que le buzz chemine ! La reproduction des compteurs est un acte intime, qui doit se faire à l'abri des regards, surtout ce ceux des représentants du personnel. Sans commentaire donc.
- Z** : Pourtant nos enquêteurs locaux vous ont surpris au niveau régional ou du moins, il y avait une certaine ressemblance, pour ne pas dire une ressemblance certaine. Ne seriez-vous pas sur le point de vous dupliquer au niveau des BOP régionaux, voire au sein des DDT ?
- C** : On me demande d'être efficace. J'ai carte blanche. Le MEEDDL et le MAAPRAT avaient réussi à trouver quelques failles dans mes capacités d'intervention. Voyez-vous, parfois ils réussissent à orchestrer un équilibre au niveau national. Cela ne pouvait pas durer ! J'ai donc œuvré...
- Z** : Ne redoutez-vous pas que vos interventions intempestives génèrent une sclérose de la mobilité ? Les premiers symptômes sont clairement identifiés dans les DDT. Ne trouvez-vous pas que l'entropie générée par vos employeurs participe activement à l'augmentation de la production des gaz à effet de serre ?
- N'y aurait-il pas d'autres sujets prioritaires à traiter ?
- C** : La fin justifie les moyens. Il vous reste encore un peu de travail. Vous n'avez pas encore tout compris. Avec mes clones régionaux, je vous laisse imaginer la puissance du dispositif. Nous sommes sur un effet à double lame, multi-verrous. Je vous laisse le choix du terme ad hoc, mon capitaine. Quant à laisser de la marge de manoeuvre aux DDT... vous n'y pensez pas ! Ils seraient juges et parties... En plus, des mobilités internes pourraient les arranger. Hors de question de laisser faire. Bleu c'est bleu et vert c'est vert, c'est clair ! Si on ne met pas le fil bleu sur le bouton bleu et le fil vert sur le bouton vert, on ne fera jamais exploser le service public ! Heu pardon. Hum. Je m'égare.
- Z** : Mais les RBOP régionaux le sont aussi, juges et parties !
- C** : Ce n'est pas pareil.
- Z** : En quoi ?
- C** : C'est différent !
- Z** : Mais en quoi, donc ?
- C** : Ce n'est pas la même chose, c'est tout !
- Z** : Bien,... j'ai le sentiment que tout est dit. Je ne vous remercie naturellement pas pour votre action au quotidien. Je ne doute pas un seul instant que nos chemins se croiseront à nouveau. Le gel, le dégel, les barrières de dégel, on connaît, soyez vigilant.
- C** : Je rendrai compte.
- Z** : Nous aussi...

< Dossier MOBILITÉ(S)

Fusion = Mobilité

Fusion des corps : la vraie fausse solution

Fusion et mobilité, l'administration entrecroise ces deux mots comme s'ils étaient indissociables... Lors de la réunion de présentation aux personnels du projet de fusion des corps d'ingénieurs (le 27 janvier), c'est le tout premier point mis en avant par notre DRH : la fusion va faciliter la mobilité des ingénieurs et enrichir ainsi leurs parcours. Mais en est-on si certains ? Ne nous laissons pas leurrer et enivrer par la sensation de « grands espaces » à explorer que suggère l'appartenance à un corps de 10 000 ingénieurs ! Décortiquons plutôt la réalité des mécanismes de mobilité et l'impact de la fusion.

LA FUSION VA-T-ELLE FACILITER LA MOBILITE ?

Avant tout, n'oublions pas que les ingénieurs des TPE ont depuis toujours une **propension naturelle à la mobilité**, que ce soit au sein de leur ministère d'origine ou en dehors. A l'Etat notamment, les ITPE sont déjà présents et appréciés dans la quasi-totalité des ministères. Ils sont par leur statut « un corps à caractère interministériel ». La création du grand ministère du développement durable et la fusion des services (DREAL,

DDT/M...) ont aussi ouvert les perspectives internes. Reconnaissons cependant que des freins à la mobilité ont surgi depuis quelques temps.

D'une part, **les fameux « compteurs »** bloquent les mobilités lorsque le ministère payeur n'est pas le même, y compris au sein d'un même service de type DDI (cf. le précédent opus sur la Lof et les compteurs). Est-ce que la fusion des ingénieurs va résoudre cette difficulté ? En aucun cas : la contrainte s'appliquera de la même manière, car le corps d'origine n'entre pas en compte, c'est le plafond d'emplois global du ministère qui prévaut. On peut déjà le vérifier avec le nouveau corps des IPEF, fusion des anciens IPC et IGREF : les IPEF sont bloqués dans leur mobilité par les « compteurs » tout autant qu'avant. Le rapport du CGEDD et CGAAER de mars 2011 le confirme aussi : « *Les compteurs régissant les mobilités entre ministères sont un frein à la mobilité [...]. La création d'un corps unique ne changera en rien ces contraintes.* »

D'autre part, la réduction drastique des effectifs a aussi des conséquences néfastes sur la mobilité. Elle a ainsi conduit l'administration à bloquer littéralement les mutations entrantes dans les zones présumées en sur-effectifs (circulaire mobilité du 17 février 2011). Ce sur-effectif ne traduit absolument pas une largesse des effectifs, il révèle seulement l'incapacité du ministère à négocier une baisse des ETP cohérente avec nos besoins et nos missions. Nous allons ainsi à grands pas vers **une sclérose de la mobilité inter-région** et vers une gestion régionale opaque par les Rois des BOP... **Mais là encore, la fusion n'y changera absolument rien.** Elle ne permettra même pas de négocier un maintien des effectifs d'ingénieurs, puisque la baisse du volume du futur corps est déjà à l'étude.

QUEL SERA ALORS L'IMPACT DE LA FUSION SUR NOTRE MOBILITE ?

L'administration met peu à peu en place une gestion régionalisée avec des rideaux de fer entre régions. Depuis les

prémices de ce mouvement, le SNIT-PECT-FO n'a cessé de lutter pour **préserver la CAP nationale et la gestion nationale** des ITPE, car cette gestion nationale garantit la cohérence de la construction de nos parcours – donc la cohérence du corps – et cette CAP nationale est le meilleur rempart face aux éventuels « faits du prince » des chefs de service, qui s'absolvent parfois – volontairement ou accidentellement – des règles normales de gestion.

Sur ce point, la fusion risque de s'avérer un facteur aggravant. Il sera encore plus difficile de lutter contre la régionalisation au sein d'un corps aussi important (10 000 agents). L'administration pourrait mettre en avant des questions logistiques, comme elle l'a déjà fait avec plusieurs corps passés intégralement en gestion régionale. La CAP nationale est également menacée puisque les schémas de la Fonction publique, dans le cadre des fusions de corps, envisagent de démultiplier les CAP selon les employeurs (par exemple : une CAP au MEDDTL, une au MAAPRAT, une à l'IGN et une à Météo-France). Cette usine à gaz ne devrait pas encourager les mobilités ! Par exemple, pourquoi muter sur un poste du MAAPRAT et relever de la CAP du MAAPRAT quand je suis proche d'être promu selon les règles de la CAP du MEEDTL ?

Quant à la valeur de la mobilité en tant que socle du développement des compétences, la taille extra-large du futur corps présente aussi le risque d'altérer cette valeur. La gestion du corps des attachés, une population très importante, en est l'illustration. Peu à peu les attachés abandonnent toute exigence en matière de mobilité et de construction de parcours (par exemple, la mobilité après promotion est en passe de devenir un cas minoritaire). Qui plus est, la valeur de la mobilité mérite d'être appliquée avec finesse, en adéquation avec les profils (cf. la différence de gestion entre généralistes, généralistes de domaine, spécialistes, experts). Cela deviendra difficile – impossible ? – à appliquer sur un corps à 10 000, compilation de profils très différents.

MAIS POURQUOI DONC LA DRH FAIT-ELLE RIMER FUSION ET MOBILITE ?

Force est de constater (et de regretter) que l'administration n'entend plus la mobilité comme une valeur de construction de la compétence, mais seulement comme un outil de gestion des effectifs. Même le mot GPECC (gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des carrières) n'est plus utilisé, remplacé par celui de GPRH (gestion prévisionnelle des ressources humaines), moins ambitieux. C'est donc en ce sens que « fusion et mobilité » sont associés : **l'administration compte sur la fusion pour faciliter la gestion des effectifs.**

Elle l'exprime très officiellement dans la vidéo sur la fusion des corps qu'elle a mis en ligne sur intranet : « *Du point de vue de l'administration, l'enjeu principal est d'arriver à constituer [...] un vivier dans lequel elle pourra pourvoir les postes* ». Tout est dit ! Il n'y a qu'un pas à entendre que l'objectif de l'administration est d'avoir à sa disposition un énorme vivier **d'ingénieurs considérés comme interchangeable** au prétexte qu'ils auront le même nom. Elle pense ainsi améliorer la fluidité dans le grand vase communiquant entre les services en sur-effectifs (du fait de l'abandon incessant des missions) et les services en sous-effectifs ou les postes non attractifs.

Or cela ne peut fonctionner que si la mobilité choisie devient mobilité dirigée. Autrement dit, l'outil « fusion » fait un tout avec l'outil « loi mobilité » (qui introduit les contraintes de réorientation professionnelle) et l'outil « RGPP ». Et cette multitude de nouveaux outils censés « moderniser » la Fonction publique conduit progressivement à **la fragilisation du statut général de la fonction publique...**

Pour finir, autorisons-nous pour une fois une parenthèse dans la science fiction : le souci constant de l'administration de créer de la mobilité, de créer du mouvement, n'est-il pas une volonté de mettre en place **une force centrifuge qui peu à peu pousse les agents hors du ministère** (en parallèle à la fonte sans fin

des effectifs) ? Ces méthodes ont déjà été appliquées... à France Télécom. Les cadres y étaient pressurisés pour ne pas rester plus de deux ou trois ans sur le même poste, sans quoi ils étaient étiquetés « Time to move » par leurs gestionnaires. Tiens, au fait, la circulaire du 10 mars 2011 sur le suivi et l'orientation des cadres supérieurs du MEDDTL, prévoit que « la cinquième année d'occupation d'un poste [est] une période à partir de laquelle les capacités d'initiative et d'épanouissement risquent de diminuer, nécessitant de mener une réflexion personnelle sur une prochaine mobilité ». Time to move !

Le projet actuel de fusion proposé par l'administration ne repose sur aucune ambition, ni pour l'avenir des corps concernés, ni pour les individus qui composent ces corps. Notre administration applique la décision de fusion en privilégiant son intérêt de gestionnaire.

Le SNITPECT-FO, en accord avec les autres syndicats d'ingénieurs FO mais aussi en intersyndicale, se positionne contre ce projet de l'administration et construit les bases d'un autre scénario, plus ambitieux et au service des enjeux de demain en matière de développement durable.

◀ Dossier **MOBILITÉ(S)**

Et au-delà ?

E comme **Essaimage !**

« **L**es ITPE ne sont pas des abeilles... mais ils essaient quand même ! » L'essaimage, la forme externe de la mobilité, est d'une grande richesse pour le corps des ITPE. Que ce soit en détachement, en disponibilité, en mise à disposition, de nombreux ITPE quittent les sentiers battus et s'affranchissent pour un temps, ou pour toujours, de leur biotope originel. Sans compter les nombreuses promotions d'Ingénieurs Civils qui, dès leur sortie de l'ENTPE, vont irriguer largement le territoire professionnel. Ce sont là de formidables occasions de développer la notion de réseaux professionnels au delà des stricts champs ministériels.

C'est ainsi que le groupe des ITPE est largement déployé dans les services de l'Etat, mais aussi dans les collectivités territoriales, les organismes publics et les entreprises privées, qu'ils relèvent de la FPE, qu'ils aient opté pour la FPT ou la FPH, ou qu'ils

aient embrassé d'emblée une carrière dans le privé.

Cela n'est évidemment pas antinomique avec la défense de l'ENTPE comme pilier du recrutement, « creuset » d'un groupe qui justement se revendique groupe, non dans un moule exclusif de compétences ou d'origines, mais dans une conception particulière de l'action (publique ou privée) sur les territoires.

Mais constatons aussi que cet essaimage rencontre bien des obstacles concrets pour s'épanouir et que **les passerelles dans un sens ou dans l'autre peuvent être semées d'embûches :**

Nous connaissons des ITPE civils qui ont été rejetés des recrutements sur titres de fonctionnaires.

Nous connaissons des ITPE fonctionnaires, revenant en poste à l'Etat après un passage dans le privé et à qui l'administration explique d'un air désolé que, statutairement, elle ne peut pas prendre en compte cette « parenthèse » dans le déroulement

de carrière, alors même qu'elle se félicite de profiter de l'expérience ainsi acquise.

Nous connaissons des ITPE fonctionnaires, qui à un moment de leur carrière, ont voulu intégrer un autre corps, et se voient refuser le retour vers leur corps d'origine pour des motifs surréalistes : leur nouveau corps les orienterait vers les corps administratifs, ils ne seraient pas de vrais ingénieurs !

Nous connaissons des ITPE qui, promus ingénieurs principaux dans la FPT selon les critères spécifiques de la FPT reviennent automatiquement divisionnaires dans la FPE au bénéfice de la loi mobilité, sans nécessairement respecter les critères imposés par l'administration lors du tableau d'avancement.

Nous connaissons des ITPE essaimés qui hésitent à reprendre un poste à l'Etat pour poursuivre leur carrière, ne serait-ce que parce que le décalage de versement des ISS rend ce retour financièrement délicat.

Nous connaissons aussi les difficultés pour les ITPE fonctionnaires d'Etat à accéder aux emplois de direction de la FPE et de la FPT, la reconnaissance de leur statut d'encadre-

ment supérieur étant loin d'être acquise dans les textes alors qu'elle ne cesse d'être démontrée dans les faits.

On le voit, tous les freins ne sont pas encore complètement levés.

Y compris dans le sens du départ, l'obtention d'un détachement en collectivité territoriale ou d'un départ en disponibilité pouvant s'apparenter pour certains à un **parcours du combattant** : durée dans le poste en cours, statut de la structure d'accueil pouvant interdire certaines positions administratives comme le détachement, avis défavorable du chef de service de départ, nature du poste demandé jugée « insuffisante » en terme de responsabilité par la DRH, date finalement accordée pour la mobilité parfois si lointaine qu'elle revient à une impossibilité de départ, l'employeur ne pouvant attendre 4 ou 6 mois.

Malgré tous ces obstacles, les ITPE fonctionnaires essaient avec un certain succès. Et les ITPE tant civils que fonctionnaires sont recherchés et appréciés dans les entreprises et une toile commence à se tisser, en particulier grâce à l'animation de réseau qu'effectue l'AITPE.

Pour que ce mouvement soit poursuivi, dans la logique d'une préservation de nos garanties collectives, il convient de s'inscrire dans la perspective d'une évolution des modalités d'accès aux postes en FPT, par une gestion centralisée et selon les mêmes dispositions que pour la fonction publique d'Etat.

C'est ainsi que nous défendons que tous les postes en détachement dans les collectivités territoriales soient **publiés sur les mêmes listes** que ceux accessibles aux ITPE dans les services de l'Etat.

C'est ainsi que nous défendons **un corps inter fonctions publiques**, qui puisse

permettre une position normale d'activité dans tous les ministères et dans toutes les fonctions publiques et établissements publics.

Plus largement, faciliter des échanges fructueux entre le service public et les autres organismes où les ITPE peuvent exercer leurs compétences, suppose **d'asseoir la pérennité de la position administrative de disponibilité.** Il convient donc bien de traiter statutairement cette position, à l'égal du détachement. Il s'agit d'ouvrir la possibilité d'évaluation annuelle des Ingénieurs des TPE en disponibilité et d'autoriser la poursuite de la carrière indiciare.

We have a dream

Une plus grande **liberté** de construction de parcours individuels **dans un monde ouvert**, où les carrières publiques sont enrichies par des trajectoires multiples, des **allers ET retours** entre ministères, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière et entreprises banalisés et contribuant à l'enrichissement des compétences individuelles et collectives du groupe des ITPE, au service d'**un projet : inventer l'aménagement et le développement de la France post-moderne de demain et celle post-fossile d'après demain.**

< Dossier **MOBILITÉ(S)**

Au final

S comme le projet du **Snitpect-FO**

Nous voici au titre neuf, de notre dossier mobilité, il est temps de récapituler les revendications développées dans les opus précédents.

Elles fourniront la trame et l'ossature de l'action du SNITPECT-FO pour les années à venir. Les futurs élus à la CAP, après les élections d'octobre, auront la lourde responsabilité de les porter et de les concrétiser, avec l'appui de tous les ITPE.

De la mobilité en général, et de celle des ITPE en particulier...

Nous retiendrons l'idée de : **promouvoir la construction d'une carrière solide et cohérente.**

Quand l'administration transforme la gestion des emplois et des compétences en gestion des trous dans l'organigramme, les ingénieurs des TPE doivent reconsidérer la manière dont ils appréhendent la mobilité dans la construction de leur parcours...

Du principe même de mobilité,

Nous réaffirmerons avec tous les ITPE :

la mobilité, fonctionnelle et/ou géographique, source d'enrichissement des compétences collectives et individuelles, doit s'apprécier sur la carrière, et non uniquement au moment de la promotion.

Et nous retiendrons : que l'interprétation du « changement d'environnement professionnel », inscrit dans la charte de gestion, s'apprécie à l'aune de la compétence et du poste tenu par l'ITPE au moment de sa promotion, et doit s'affranchir de l'idée de changement de structure, les services actuels ayant fortement tendance à rassembler des compétences et donc des environnements professionnels extrêmement différents (par exemple missions installations classées et problématiques transports dans les DREAL, ou politique agricole et gestion des risques dans les DDT(M)).

De la discrimination avérée,

Nous retiendrons :

• un grand OUI au changement d'environnement professionnel pour les généralistes et un grand NON à la mobilité forcée,

- la possibilité pour les généralistes de concrétiser leur promotion dans le même service, pourvu qu'il y ait changement significatif du contexte de travail (domaine d'activité différent, changement de supérieur hiérarchique sans forcément changer de directeur),
- l'accès à tous les postes de cadre du ministère sans discrimination en fonction du corps d'appartenance.

Sur la présence d'Arpagon au ministère,

Nous retiendrons la volonté de porter :

- Une refonte de l'indemnité temporaire de mobilité pour l'élargir (et non pas limiter au strict minimum les services éligibles comme l'administration le fait).
- L'étude et l'indemnisation des conséquences des déménagements non compensés par la prime de restructuration.
- L'application pour chaque mobilité (comme cela se faisait auparavant) de l'indemnité pour frais de changement de résidence.
- La tenue d'une concertation sur l'ISS.

- La non-imposition aux ITPE de la cotation des postes mise en oeuvre pour les corps concernés actuellement par la PFR.

Sur les faux bilans et vrais freins à la mobilité, l'illusion des compteurs,

Nous retiendrons **la volonté de nous battre pour empêcher que la mise à l'écart de la CAP n'arrive.**

Nous devons mettre fin au système de compteurs ou de postes bloqués pour les ITPE, nous devons maintenir le passage en CAP de toutes les mobilités quelque soit le ministère.

Sur la fusion des corps, cette vraie fausse solution,

Nous retiendrons que le projet actuel de fusion proposé par l'administration ne repose sur aucune ambition, ni pour l'avenir des corps concernés, ni pour les individus qui composent ces corps. Notre administration applique la décision de fusion en privilégiant son intérêt de gestionnaire.

Le SNITPECT-FO, en accord avec les autres syndicats d'ingénieurs FO mais aussi en intersyndicale, se positionne contre ce projet de l'administration et construit les bases d'un autre scénario, plus ambitieux et au service des enjeux de demain en matière de développement durable.

Sur l'essaimage, cette position « hors ministère »

Nous retiendrons qu'il convient de s'inscrire dans la perspective d'une évolution des modalités d'accès aux postes en FPT, par une gestion centralisée et selon les mêmes dispositions que pour la fonction publique d'Etat.

Nous aurons enfin un rêve : celui des ingénieurs de la République », ces ingénieurs adeptes d'une plus grande liberté de construction de parcours individuels dans un monde ouvert, où les carrières publiques sont enrichies par des trajectoires multiples. Où des allers ET retours entre ministères, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière et entreprises, sont banalisés et contribuent à l'enrichissement des compétences individuelles et collectives du groupe des ITPE, au service d'un projet : inventer l'aménagement et le développement de la France post-moderne de demain et celle post- énergies fossiles d'après demain !

Au final, si on ne l'empêche pas, la mobilité sera exclusivement régionale, sans passage en CAP, sans défense possible des agents, et donc au bon vouloir exclusif du RBOP, le bien nommé Roi du BOP. L'administration développera ainsi un droit coutumier au niveau des différents « RZGE ». Il n'en est pas question.

Réforme territoriale : la RGPP appliquée aux CT

GENESE de la réforme

Après deux ans de travaux parlementaires conflictuels, la loi de réforme des collectivités territoriales a été promulguée le 16 décembre 2010. Elle comporte quatre volets : la création du conseiller territorial, la réforme des compétences, les finances et l'intercommunalité. Le comité pour la réforme des collectivités territoriales présidé par Édouard Balladur en 2008-2009 avait pour objectif d'étudier les mesures propres à simplifier les structures des collectivités locales, à clarifier la répartition de leurs compétences, à permettre une meilleure allocation de leurs moyens financiers et de formuler toute autre recommandation qu'il jugerait utile. Le projet de loi de réforme territoriale présenté le 21 octobre 2009 en conseil des ministres ne traitait que des questions institutionnelles. Il poursuivait quatre objectifs : organiser les collectivités locales autour de deux pôles (départements-région et communes-intercommunalités) ; achever la couverture intercommunale du territoire national avec suppression des niveaux superflus ; créer les métropoles ; clarifier les compétences et les financements.

Mais il s'est heurté à la loi de finances pour 2010 qui supprime la taxe professionnelle et à trois autres projets de loi de réforme électorale (élection des CT, élections des membres de conseils des collectivités territoriales et des EPCI, élections cantonales de 2011 à mandat de trois ans). S'en est suivi un marathon législatif mettant en évidence de nombreuses divergences entre les deux assemblées, notamment sur l'élection du conseiller territorial (mode de scrutin, seuil de maintien au second tour) et sur la suppression de la clause de compétence générale pour les régions et départements, marathon sanctionné par une décision du conseil constitutionnel « taclant » le seul article 6 relatif à la répartition des conseillers territoriaux.

1. La création des conseillers territoriaux (CT)

Le projet de loi fixant le nombre des CT de chaque région a été présenté en conseil des ministres le 9 mars 2011. Appelés à siéger dans les deux assemblées (régionale et départementale) à partir de 2014, ils seront en nombre réduit, 3793 au lieu de 5 660 avec 15 CT minimum dans chaque département.

La liberté de vote sera réduite puisqu'il sera impossible de voter différemment pour le CT en région et le CT en département, la parité hommes-femmes sera aussi malmenée par le mode de scrutin majoritaire uninominal à deux tours.

La double casquette du conseiller territorial permettra de renforcer la coordination et la solidarité entre Conseil régional et Conseil général. Au sein du Conseil régional, le CT sera

parfaitement identifié et proche du territoire et il ne sera pas tenté de rouvrir le débat sur la fusion Départements-Régions. Il contribuera à la rationalisation des compétences régionales et départementales en tant qu'interlocuteur unique de maires ou présidents d'EPCI et à la maîtrise des dépenses locales, aidé en cela par la raréfaction de ressources, qui réduira les financements croisés. Mais ne sera-t-il pas tenté de délaissier les intérêts de la Région au bénéfice de son canton à cause de préoccupations ré-électorales ? Du coup, on peut craindre que la politique régionale se réduise à une accumulation de politiques départementales.

2. La réforme des compétences

L'objectif était de clarifier et de simplifier les compétences de chaque type de collectivité, mais l'absence de remise en

cause du millefeuille génère finalement peu de nouveautés. Les modifications les plus notables sont d'une part la suppression de la clause générale de compétence accordée aux régions et aux départements et d'autre part le principe des compétences exclusives. Mais ce pas vers le désenchevêtrement de compétences est contrarié par des dispositions particulières comme :

- la conservation de la clause de compétence générale par les communes,
- la possibilité pour une collectivité d'intervenir dans des compétences non dévolues à d'autres,
- l'ouverture des compétences au partage entre catégories de collectivité par la voie législative,
- la création d'une vaste zone de partage des compétences (tourisme, culture, sport),
- les Départements et Régions peuvent s'auto-saisir de tout objet d'intérêt départemental ou régional, sous réserve de délibération spécialement motivées et hors compétence légale d'un autre type de collectivité (urbanisme pour les communes, aide sociale pour les départements, formation professionnelle pour les régions),
- les possibilités de mandat de délégation de compétence exclusive ou partagée d'une collectivité vers une collectivité d'autre catégorie ou vers un EPCI à fiscalité propre,
- le schéma d'organisation des compétences et de mutualisation des services, qui permettra aux départements ou à leur région de déléguer, de l'une à l'autre, leurs propres compétences, sous réserve de délibérations concordantes.

Toutes ces facultés de modulation des compétences, potentiellement différentes d'une région à l'autre, vont à l'encontre de l'objectif de clarification que visait le projet de loi.

3. Les finances

D'importantes évolutions affectent les finances locales, tant par la loi du 16 décembre portant réforme des collectivités territoriales que par les lois de finances pour 2010 et 2011 :

- 1) Suppression de la taxe professionnelle, remplacée par :
 - la contribution économique des territoires (CET) composée de deux éléments, la cotisation foncière des entreprises (CFE) et la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE). La CFE ne bénéficie pas aux Départements ni aux Régions ; son taux est fixé par les communes et EPCI. La CVAE concerne toutes les collectivités, mais le taux en est fixé par la loi ;
 - l'imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER) dont le taux est fixé par l'Etat ;

Calendrier d'application de la réforme des collectivités territoriales :

• Intercommunalité

avant fin 2011 Le préfet en concertation avec les élus locaux produira un schéma départemental de coopération intercommunale (SDCI) prévoyant la couverture intégrale du département et la rationalisation des périmètres des structures intercommunales.

en 2012 et 2013 La loi permettra aux préfets de décliner ces schémas en lien avec les commissions départementales de coopération intercommunale (CDCI).

avant le 31 décembre 2013 La couverture intercommunale et la rationalisation des périmètres seront achevées.

en mars 2014 La nouvelle composition des conseils communautaires (qui résulteront de l'élection au suffrage universel direct des conseillers communautaires) interviendra à l'occasion des prochaines élections municipales.

• Volet électoral de la réforme

en mars 2010 Raccourcissement des mandats des conseillers régionaux élus en mars 2010 (de 6 à 4 ans).

en mars 2011 Raccourcissement des mandats des conseillers généraux élus en mars 2011 (de 6 à 3 ans).

en mars 2014 Première élection des conseillers territoriaux qui se substituent aux conseillers généraux et régionaux.

en mars 2014 Première élection des conseillers communautaires (délégués des communes au sein des intercommunalités) au suffrage universel direct dans le cadre communal avec le système du fléchage.

en mars 2014 Pour la première fois, abaissement du scrutin de listes aux communes de plus de 500 habitants (auparavant, ce mode de scrutin s'appliquait aux communes de plus de 3500 habitants).

• Reste de la réforme

Application immédiate dès promulgation de la loi.

Dans les douze mois qui suivent la promulgation de la loi, une nouvelle loi de clarification des compétences et des cofinancements interviendra.

- un transfert d'impôts autrefois perçus par l'Etat (fraction de droits et taxes divers) ;
- une dotation budgétaire ;
- une garantie de ressources totales assurée par l'Etat pour chaque collectivité.

La suppression de la taxe professionnelle impacte plus fortement les Régions et les Départements que les autres collectivités, en ce qu'elle réduit considérablement leur marge de manœuvre fiscale : elles perdent en effet la main sur la détermination du montant de leurs recettes. Les nouvelles contraintes financières qui s'exercent sur les deux collectivités, les conduiront à réduire l'aide financière qu'elles accordaient aux autres collectivités territoriales, participant ainsi, bien malgré elles, à la réduction des financements croisés.



2) Réduction des financements croisés : l'objectif initial semble bien lointain, tant la loi permet d'exceptions à la règle et tant l'Etat s'en exclut pour lui-même.

3) Intégration à l'échelle intercommunale : trois outils financiers sont introduits par la loi pour promouvoir les EPCI à fiscalité propre au rang de chef lieu de la péréquation entre les communes :

- possibilité d'unifier un ou plusieurs impôts directs communaux (TH, TF), les taux étant fixés par l'EPCI qui en percevra les revenus ;
- possibilité de percevoir les DGF à la place des communes membres à condition de les leur reverser intégralement, après péréquation prenant en compte le revenu par habitant et le potentiel fiscal par habitant de chaque commune comparés à leur valeur moyenne sur l'EPCI.

Mais ces outils ne pourront être mis en œuvre qu'après délibérations concordantes des EPCI et des communes membres, avec risque d'opposition des communes les plus favorisées ou de celles les plus attachées à leur indépendance fiscale.

- création d'un fonds national de péréquation des recettes fiscales intercommunales et communales, alimenté par prélèvement sur les EPCI et les communes (membres et isolées) dont le potentiel financier (= potentiel fiscal + DGF année n-1) par habitant dépasse de plus de 50 % la moyenne nationale. La totalité de ces ressources sera reversée aux EPCI dont le potentiel financier par habitant est inférieur à la moyenne, au prorata de l'écart. La moitié au moins de cette dotation sera reversée par l'EPCI à toutes les communes membres, le reliquat aux communes de son choix.

4. L'intercommunalité

Face au 36 700 communes, 16 000 syndicats, 2 600 communautés de communes, d'agglomération ou urbaines et 371 pays, il convenait d'effectuer un sérieux toilettage et une accélération de l'intercommunalité. La loi du 16 décembre 2010 vise à cet égard :

- la rationalisation de la carte intercommunale,
- une évolution des organes de gouvernance.

Les syndicats de communes et les syndicats mixtes doivent diminuer en nombre de manière significative : leur création est très encadrée notamment par le schéma départemental de coopération

Mille-feuille territorial : info ou intox

Il est banal de dénoncer le « mille-feuille » des collectivités territoriales françaises, l'empilement des niveaux, sa complexité, sa lourdeur, son manque de réactivité. Pourtant si l'on s'en tient aux trois niveaux de l'organisation politique territoriale française – la commune, le département, la région – la comparaison avec les pays voisins montre qu'il n'y a pas là d'exception française. En effet, quelles que soient la taille ou la population et quel que soit le système politique (Etat fédéral ou centralisé), il apparaît que les trois échelons : régional, local et un niveau intermédiaire plus ou moins dépendant de l'échelon régional, sont la formule la plus courante.

La vraie spécificité française réside dans le maintien d'un très grand nombre de communes (36 686) qui sont à la fois le fruit de l'histoire administrative de ce pays (les communes se substituant aux paroisses de l'Ancien Régime), sont aujourd'hui la marque d'une démocratie locale active (avec environ 375 000 élus locaux bénévoles), et sont toutes (à quelques exceptions près) membres d'une structure intercommunale. En vérité, ce qui contribue à brouiller la lisibilité de l'organisation territoriale, c'est la multiplication depuis une vingtaine d'années de territoires spécifiques et fonctionnels indépendamment des limites communales, cantonales ou régionales et dont l'Etat et l'Europe sont les principaux responsables : parc naturel, aire urbaine, zone franche, zone urbaine sensible, zone de revitalisation rurale, périmètres de PLU, de SCOT, de la loi Littoral, de la loi Montagne...

3 493 conseillers territoriaux contre 5 657 conseillers généraux et régionaux : une réduction en trompe l'œil

Les partisans de la réforme ont justifié la suppression des actuels conseillers généraux et régionaux, dont l'existence est pourtant consubstantielle de celle des collectivités territoriales, par le fait que ces élus coûteraient trop cher. D'une part, les indemnités des élus ne constituent qu'une très faible part des budgets des collectivités territoriales. Il s'agit là d'une économie de bout de chandelle (estimée à 45 millions d'euros par an par le gouvernement). D'autre part, la diminution globale du nombre des élus entraîne paradoxalement un doublement du nombre d'élus qui siègeront aux Conseils Régionaux d'où un accroissement notable des dépenses de fonctionnement de ces derniers (dépenses de fonctionnement des groupes politiques, déplacements...) et des investissements immobiliers conséquents pour accueillir ces nouveaux élus (estimés à 1 milliard d'euros par l'ARF).

Par ailleurs, cette réduction qui est ni plus ni moins qu'une institutionnalisation du cumul des mandats locaux va conduire ces élus à siéger dans un encore plus grand nombre d'instances, conseils d'administration, commissions dont on ne voit pas comment la réforme va réduire leur nombre...

La création des métropoles au détriment des départements : une migration des compétences et des services

La création des métropoles va imposer de conséquentes réorganisations en terme de répartition des compétences sur leur périmètre. Selon cette répartition a priori toujours favorable à la métropole et l'ampleur du territoire départemental qui leur sera rattaché, on peut parier que les services départementaux concernés vont se retrouver bien mal lotis : terrain d'intervention réduit à la partie congrue, morcelé, sans enjeu majeur. Que devienne le Rhône sans la métropole lyonnaise ou la Loire-Atlantique sans Nantes-Métropole ?

Par conséquent, d'un point de vue stratégique, les ITPE auront tout intérêt à se positionner dans les nouveaux services métropolitains.

intercommunale (SDCI), leur fusion est facilitée et leur dissolution est possible, voire imposée par le préfet.

Le SDCI doit être adopté par le préfet avant la fin de l'année 2011 ; il vise une couverture intégrale du territoire par des EPCI à fiscalité propre, la suppression des enclaves et la rationalisation des périmètres. Sa mise en œuvre par le préfet sera dans un premier temps basée sur la conciliation et la persuasion, puis un peu plus coercitive avec des préfets aux pouvoirs renforcés et enfin unilatérale, après la date butoir du 31 mai 2013. Le schéma sera révisé au moins tous les six ans avec incitation à la fusion des établissements et réduction du nombre des syndicats.

Contrairement à la volonté initiale de créer de véritables pôles d'attractivité européens, la métropole n'est en fait qu'une catégorie d'EPCI de plus, d'au moins 500 000 habitants. La seule nouveauté par rapport aux communautés d'agglomération réside dans les compétences départementales qu'elle est appelée à exercer.

Dernière catégorie d'EPCI, le pôle métropolitain est constitué autour d'un projet commun de plusieurs communautés formant un ensemble de plus de 300 000 habitants, l'une d'elles comptant au moins 150 000 habitants. Ses compétences sont limitées au développement économique, à la promotion de l'innovation, de la recherche, de l'université et de la culture, à l'aménagement de l'espace et aux transports.

En matière de gouvernance, l'une des évolutions concerne l'élection des délégués communautaires d'EPCI à fiscalité propre au suffrage universel direct pour les conseillers municipaux des communes de plus de 3 500 habitants, seuls élus au scrutin de liste, soit une commune sur dix. Ce seuil sera bien abaissé à 500 habitants après vote de la loi "61" en voie d'examen parlementaire, mais toutes les petites communes seront exclues du dispositif électoral.

Toutefois une commune ne pourra détenir moins d'un siège ou plus de la moitié. Le nombre de vice-présidents est limité à 20 % du nombre de siège, sans pouvoir dépasser quinze ni descendre à moins de quatre. Les présidents disposeront de pouvoirs de police spéciale dans trois des cinq domaines de compétence transférée, sauf refus explicite de(s) maire(s) dans un délai strict (assainissement, déchets, aires d'accueil). Dans ce cas le président exercerait son pouvoir de police sur un territoire morcelé ! Mais il pourra alors refuser le pouvoir de police sur l'ensemble du territoire intercommunal. Pour les deux compétences restantes (police circulation, sécurité des manifestations culturelles et sportives), le transfert des pouvoirs de police est de droit pour les communautés urbaines et soumise à l'accord unanime des maires pour les autres EPCI.

5. Les personnels dans tout ça...

A l'image des agents de l'Etat et de sa RGPP, les fonctionnaires territoriaux doivent s'attendre à des RGPP dans les collectivités territoriales, dont les conséquences néfastes et inéluctables seront fonction de la politique sociale mise en œuvre dans chacune d'elles. Les perspectives d'évolution n'engagent pas vraiment à l'optimisme, dans la mesure où la loi portant réforme territoriale ne tient pas ses promesses à bien des égards et où le gouvernement et le président de la République actuels n'entendent pas s'arrêter là...

Pour ce qui est des régions et départements, la perte de la clause de compétence générale et de l'autonomie fiscale, associée à la suppression de la taxe professionnelle, générera tant de contraintes budgétaires, qu'ils devront réaliser des économies dans tous les domaines de compétence non obligatoire et dans celui de la charge salariale. Il faut donc s'attendre à l'abandon de missions entières et à des pertes de pouvoir d'achat pour tous les fonctionnaires territoriaux en terme de primes (ISS, IAT, IEM...), d'avancement d'échelon (durée) et de grade.

Comme l'Etat, les départements et les régions seront contraints de diminuer leurs effectifs en ne remplaçant qu'une partie des postes libérés par les départs, en retraite notamment. Le Secrétaire d'Etat à la fonction publique a d'ores et déjà annoncé que les collectivités qui réduiraient leurs effectifs bénéficieraient d'aides accrues de l'Etat, ce qui en dit long sur ses intentions.

Les ingénieurs des TPE détachés et les ingénieurs territoriaux n'échapperont pas à l'hémorragie, qui sera accélérée par l'application de la loi mobilité. Ils seront appelés à changer de poste et/ou d'employeur, avec des difficultés accrues par rapport à celles des ingénieurs de l'Etat, du fait des différences dans les règles de gestion, d'une collectivité à l'autre.

Le SNITPECT-FO aura fort à faire pour défendre leurs intérêts et les orienter dans leur choix.

La mythologie du privé

Le moral est en forte baisse chez les fonctionnaires tant pour les actifs que pour les retraités. La réduction des effectifs dans la fonction publique et la réorganisation de l'administration suscite des inquiétudes chez les fonctionnaires, tant actifs que retraités, qui s'interrogent sur leurs missions et leur avenir.

Le conseil de modernisation des politiques publiques affirme que la première phase de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) a permis d'afficher à la mi-mai 2008 des économies de l'ordre de 7 milliards d'euros. L'objectif de la deuxième phase, qui se poursuit jusqu'en 2013, est d'économiser 10 milliards d'euros supplémentaires.

Dès la mi-2012 l'État aura retrouvé un nombre d'agents équivalant à celui de 1990. Sur l'ensemble de la période 2008-2012 près de 150 000 agents n'auront pas été remplacés (7% de la fonction publique État).

En plus, la RGPP a transformé les conditions de travail. Beaucoup de cadres, plutôt favorables à une réforme de l'administration qu'ils trouvaient empêtrée dans des lourdeurs et des redondances, déclarent qu'ils menaient une vie normale dans leur département. Ils ont vécu plusieurs fusions passant d'une direction de petite taille à une structure beaucoup plus importante. Le constat qu'ils en font aujourd'hui est plus que sévère

Tout va trop loin et trop vite. Avant, un dialogue existait entre les personnels, les chefs expliquaient pour quoi on faisait telle chose et les gens pouvaient discuter. Le directeur était respecté et l'ensemble du personnel pensait qu'il faisait au mieux pour défendre la boutique. En fusionnant des administrations différentes pour constituer de grandes directions supposées mieux répondre aux besoins du public on a mis ensemble des gens qui n'avaient pas la même culture. L'absence de réflexion en commun a conduit à une perte de confiance. En même temps, on a pris conscience du caractère arbitraire des décisions prises.

Certes, dans les services, il y a toujours eu des ajustements de postes : certains étaient supprimés, d'autres réorientés, en général on savait pour quelles raisons et dans quels buts. On n'adhérait pas forcément, mais les raisonnements ou les contraintes qui conduisaient à ces décisions étaient connus et compris.

Maintenant on supprime des postes pour répondre à des objectifs inconnus, si ce n'est la diminution du coût. Le travail qui était assuré par les personnes qui occupaient ces postes est transféré à l'échelon régional ou carrément abandonné. Dans le privé, on mettrait en place des actions de reconversion. Là rien. Quand la direction d'une administration prend la décision de supprimer un poste sans aucune mesure permettant d'assurer la continuité du service rendu c'est qu'elle estime, de fait, qu'il ne servait à rien. La personne qui faisait ce travail se sent forcément dévalorisée et son voisin se dit que la même chose pourrait lui arriver.

Les gens vivent très mal ces situations. On trouve des personnes en pleurs dans les bureaux, beaucoup sont sous antidépresseurs. Ce sont surtout les agents en bout de chaîne, face aux citoyens, qui sont contraints d'assumer que le service public ne peut plus leur être rendu. Mais nous sommes tous concernés.

Nous sommes rentrés dans le quantitatif pur. Tout doit pouvoir être mesuré, calculé. Tout ce qui faisait la finesse du boulot, et une bonne partie de son intérêt, est gommé. C'est un climat bizarre. On se retrouve avec des gens qui n'ont plus grand chose à faire parce que les missions qu'ils remplissaient sont supprimées et d'autres qui en ont de plus en plus parce on supprime des postes sans avoir pensé à

la continuité du service. Les gens sont largués, sous pression, on travaille de plus en plus dans l'urgence.

C'est grave parce que, contrairement à ce que l'on entend souvent, les fonctionnaires étaient dans l'ensemble très attentifs à la qualité du service rendu. Les agents et les cadres intermédiaires savaient parfaitement où ils allaient. Aujourd'hui ils n'ont plus de perspectives, ils ont l'impression que personne ne les écoute. La « machine » avance à l'aveugle. Les directeurs ne sont probablement pas tous convaincus qu'elle va dans le bon sens, mais ils restent aux commandes. Peut-on espérer maintenant que ceux qui ont conçu cette réforme vont finir par accepter d'évaluer ce qui se passe et se remettre en question ?

Tout cela repose sur la mythologie du privé

Nous sommes en période de crise l'argument est d'abord économique mais il est aussi idéologique. Derrière cet énorme chantier il y a l'idée qu'il faut refonder la fonction publique autour d'un modèle qu'on a pu présenter comme libéral mais qui est en fait un modèle conservateur. L'idée qui domine dans tout cela c'est que le statut de la fonction publique ne se justifie plus ; pas plus que la protection économique accordée aux fonctionnaires.

La RGPP aurait supposée que l'on établisse une véritable hiérarchie entre les politiques qui sont prioritaires et celles qui ne le sont pas. Il aurait aussi, et surtout, fallu clarifier les responsabilités entre l'État et les collectivités territoriales. Cela n'a pas été fait et on s'est retrouvé dans une logique purement comptable.

La RGPP conçue de façon abstraite, par le haut, avec des cabinets de consultants privés n'a pas vu qu'il y avait des métiers différents dans la fonction publique. En réorganisant, on a mis ensemble des agents qui s'ignoraient ou étaient plus ou moins en conflit les uns avec les autres. C'est sans doute la première fois qu'on a fait appel au secteur privé pour prendre en main la réforme de l'État. Il a introduit une logique managériale. Dans le privé on peut toujours trouver des critères d'efficacité et de rendement dans le public n'existe pas.

Le but du secteur public repose sur un seul critère : la satisfaction des citoyens.

Est-il possible de tirer un bilan de la réforme ? D'abord le veut-on ? Le vrai problème c'est de pouvoir évaluer tous les coûts et, notamment, les indirects. Comment évaluer ceux qui sont liés aux désorganisations, aux tensions sociales, etc. Tout le monde est un peu perdu, les élus locaux, le public les personnels.

Tout cela repose sur la mythologie du privé. On veut croire qu'il existe des techniques de gestion qui permettraient de réduire les coûts et d'augmenter le nombre et la qualité des prestations.

Dans une France fragile et qui voit croître les inégalités, les citoyens réclament plus de services publics et plus de qualité. Face à cette hausse l'offre diminue. L'idée se répand dans l'opinion publique et surtout dans les classes moyennes que les politiques vivent dans une bulle. Personne ne va croire qu'un ministre fera la queue trois heures dans un hôpital ou dans n'importe quel service, alors que ceux qui n'appartiennent pas à ce petit monde doivent désormais en passer par là.

Ce ne sont là que des éléments de réflexion. Ils peuvent, bien sûr, être partagés ou non. Tout n'est sans doute pas perdu. Arrêtons de donner crédit aux saltimbanques qui parodient l'action des fonctionnaires : « ceux qui arrivent en retard croisent ceux qui partent en avance ». La France pour son équilibre social et pour son économie a besoin d'un service public puissant, serein, équilibré, reconnu, jouant pleinement la complémentarité avec le privé que nous ne critiquons pas mais qui, seul, ne peut assurer la quiétude de nos concitoyens.

Nous avons chacun un bulletin de vote utilisons le judicieusement lors des prochaines échéances.

Désiré ESTAY



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° 1114 S 06818 Périodicité : trimestrielle

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

Elections à la CAP des ITPE le 20 octobre 2011

Les sections du SNITPECT-FO s'organisent en vue de cette échéance forte dans la vie du syndicat et du corps des ITPE :

- Assemblée Générale des sections : le 1er septembre
- Séances d'échanges sur la gestion et l'avenir du corps, en présence de Thierry Latger

Chaque ITPE est appelé à participer à l'événement.

Par la force du vote, nous prouverons notre attachement à l'unité et l'identité des ingénieurs des TPE.

Nous dirons OUI à la CAP nationale et solidaire, nous dirons NON à la régionalisation par les Rbop, NON à la gestion de proximité par les préfets, NON aux effets néfastes de la fusion des corps.

Assemblées d'ingénieurs

Le vendredi 13 mai 2011 de 10h à 12h

au CVRH de Nantes
salle de conférence
25 rue du Douet-Garnier

Assemblées d'ingénieurs

Ouverte à tous les ingénieurs
exerçant au MEDDTL et au MAAPRAT

Thème : Le projet de fusion des corps d'ingénieurs

POUR :

1. En savoir plus sur le projet de fusion conduit par l'administration
2. Mieux connaître les ingénieurs : leurs métiers, leur gestion, leur culture
3. Construire ensemble l'avenir de ces ingénieurs

FO INGÉNIEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT
INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT
INGÉNIEURS DES TRAVAUX DE LA MÉTÉOROLOGIE
INGÉNIEURS DES TRAVAUX GÉOGRAPHIQUES ET CARTOGRAPHIQUES DE L'ÉTAT

Quelques dates : Pays de la Loire : 13 mai Centre : 18 et 24 mai
Guadeloupe : 24 mai Midi-Pyrénées : 27 mai
Alsace : 30 mai PM Provence-Alpes-Côte d'Azur : 22 juin PM

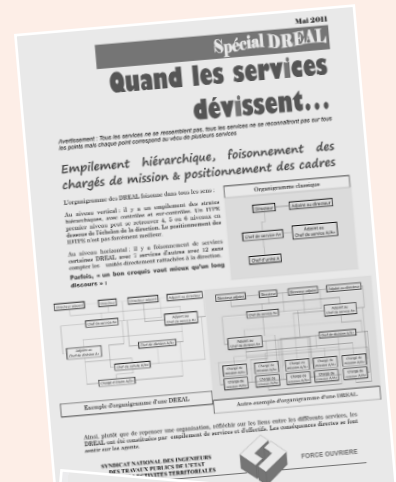
Contact : votre délégué régional SNITPECT-FO
<http://www.snitpect.fr/Commission-Executive>

Des réunions régionales ouvertes à l'ensemble des ingénieurs des services du MEDDTL et du MAAPRAT sont en cours d'organisation, afin d'échanger sur le projet de fusion conduit par l'administration et surtout sur l'avenir des ingénieurs.

Quand les services dévissent...

Vos nombreux témoignages sur les dysfonctionnements des services de l'Etat, mis bout à bout, dessinent en patchwork une image de ces services qui est en décalage avec celle que l'administration porte, en décalage aussi avec l'enjeu de service public qui nous est confié.

Deux brochures (dont une spéciale DREAL) présentent ces grains de sable qui enrayent notre belle mécanique...



En cours de diffusion dans les sections du SNITPECT-FO