




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

RAPPORT D'ORIENTATION 2013



Après l'avis de tempête, l'important c'est de garder le cap !

Le 1^{er} janvier 2013, année blanche, le corps des IPTS fête son 100^e anniversaire. C'est l'occasion, à la même époque l'année dernière, nous annonçons le calendrier que l'administration aura mis en place en 2013, et qui permettra aux ingénieurs de continuer à travailler dans de bonnes conditions. C'est aussi l'occasion de faire un bilan de l'année 2012, et de définir les axes de travail pour l'année 2013.

Cette première partie, nous avons dressé un bilan de l'année 2012, et nous avons défini les axes de travail pour l'année 2013.

Après l'avis de tempête, l'important c'est de garder le cap !

RAPPORT

Une organisation plus moderne et efficiente de notre syndicat

Les IPTS et leur syndicat ont à travers leur histoire connu une forte capacité d'adaptation. Depuis 1955, ils ont connu des phases de croissance, des phases de crise, des années de transition. Ils ont toujours su évoluer et s'adapter pour rester performants. Cette capacité de transformation est au cœur de leur identité. Elle est au cœur de leur culture, de leur éthique, de leur engagement. Elle est au cœur de leur action, de leur combat. Elle est au cœur de leur avenir.

A.1. L'organisation actuelle



Le syndicat est une organisation qui a évolué au fil du temps. Elle a connu des phases de croissance, des phases de crise, des années de transition. Elle a toujours su évoluer et s'adapter pour rester performants. Cette capacité de transformation est au cœur de leur identité. Elle est au cœur de leur culture, de leur éthique, de leur engagement. Elle est au cœur de leur action, de leur combat. Elle est au cœur de leur avenir.

RAPPORT

L'ingénierie des collectivités territoriales : état des lieux à l'aube d'un acte 3 de décentralisation

Le 1^{er} janvier 2013, année blanche, le corps des IPTS fête son 100^e anniversaire. C'est l'occasion, à la même époque l'année dernière, nous annonçons le calendrier que l'administration aura mis en place en 2013, et qui permettra aux ingénieurs de continuer à travailler dans de bonnes conditions. C'est aussi l'occasion de faire un bilan de l'année 2012, et de définir les axes de travail pour l'année 2013.

Cette première partie, nous avons dressé un bilan de l'année 2012, et nous avons défini les axes de travail pour l'année 2013.

RAPPORT

Pression sur le management

Le 1^{er} janvier 2013, année blanche, le corps des IPTS fête son 100^e anniversaire. C'est l'occasion, à la même époque l'année dernière, nous annonçons le calendrier que l'administration aura mis en place en 2013, et qui permettra aux ingénieurs de continuer à travailler dans de bonnes conditions. C'est aussi l'occasion de faire un bilan de l'année 2012, et de définir les axes de travail pour l'année 2013.

Cette première partie, nous avons dressé un bilan de l'année 2012, et nous avons défini les axes de travail pour l'année 2013.

p.2

Rapport d'orientation 2013

p.10

Une organisation plus moderne et efficiente de notre syndicat

p.19

L'ingénierie des collectivités territoriales

p.31

Pression sur le management

"PARLONS-EN..."

Les Assises de l'ingénieur

Le 1^{er} janvier 2013, année blanche, le corps des IPTS fête son 100^e anniversaire. C'est l'occasion, à la même époque l'année dernière, nous annonçons le calendrier que l'administration aura mis en place en 2013, et qui permettra aux ingénieurs de continuer à travailler dans de bonnes conditions. C'est aussi l'occasion de faire un bilan de l'année 2012, et de définir les axes de travail pour l'année 2013.

Cette première partie, nous avons dressé un bilan de l'année 2012, et nous avons défini les axes de travail pour l'année 2013.



p.34

Parlons-en...: Les Assises de l'ingénieur

et aussi : **p.7 Rapport financier** **p.41 Le coin des retraités**



2012, une année cruciale

Retrouvez le rapport d'activité du Secrétaire Général
pour l'année 2012 sur le site internet !

<http://www.snitpect.fr/Tribunes>

Accès adhérents

(en cas de besoin, les codes d'accès sont à demander
à votre secrétaire de section ou à défaut au snitpect@snitpect.fr)

Seul le rapport d'orientation 2013 est imprimé dans ces pages.

RAPPORT D'ORIENTATION 2013

L'intégralité du
rapport est
accessible sur
notre site :
www.snitpect.fr/



Après l'avis
de tempête,
l'important
c'est de
garder le cap !

Le 1^{er} janvier 2013 arrive bientôt, et le corps des ITPE reste le corps des ITPE.

Une banalité ? Non, un événement !

Car souvenons-nous, à la même époque l'année dernière, nous annoncions le calendrier que l'administration voulait nous imposer par la force, et qui paraissait alors inéluctable : la création d'un nouveau corps à cette date, et donc la fin de notre corps des ITPE, sans qu'on puisse y trouver une raison ni un intérêt valables.

Lors du congrès 2011, nous avons dénoncé cette marche forcée vers un horizon bouché que nous ne voulions pas. Nous nous félicitons du résultat historique des élections à la CAP, avec 80,5 % en faveur du SNITPECT-FO, résultat jamais atteint jusque-là.

Mais, nous annonçons une année 2012 difficile, cruciale, pendant laquelle la bataille serait féroce. J'exhortais alors les ITPE à se mobiliser encore plus fortement pour contrer le projet funeste de fusion lancé par l'administration, ce vaste chantier de démolition conçu non seulement pour entraîner une régression, mais également un confinement du corps d'ingénieurs dans des postures d'exécution, sans possibilité d'occuper les postes à responsabilité nécessaires pour porter notre vision du service public.

Cette première bataille, nous l'avons gagnée, et ce grâce à vous !

Nous avons montré que, par la mobilisation et l'action collective qui font notre force, nous pouvons **vaincre** et infléchir le cours des événements. Après la mobilisation sans précédent pour les élections à la CAP, la manifestation du 9 février fut une réussite totale et un triomphe pour Force Ouvrière, portant un coup d'arrêt au projet que l'administration voulait glisser dans les tuyaux interministériels de signature avant les élections présidentielles pour le rendre inéluctable.

Les Assises seront-elles la graine, semée par le SNITPECT-FO depuis déjà deux ans, du renouveau et de la dynamique de l'ingénieur du service public ? Il est encore tôt pour le dire. Mais les orientations posées lors de notre congrès de 2011, avec en ligne de mire un drôle de nom, « Ingénieur de la République », sont plus que jamais d'actualité. Nous devons montrer que nous pouvons **convaincre**.

Nous devons maintenant **garder le cap**.

Et cela passe tout d'abord par **la réussite des Assises de l'ingénieur**. Avec, je n'en doute pas, une participation des plus motivées aux réunions et échanges inter-régionaux, les ITPE devront être des acteurs incontournables des Assises qui doivent avoir lieu au premier trimestre 2013. Ils devront être vigilants, pour que les thématiques qui auront été portées sur le terrain soient bien intégrées aux réflexions finales, pour que l'administration ne transforme pas cet exercice en simple « passage obligé » prétexte à mettre en avant une volonté de dévalorisation de la filière technique.

Nous devons donc être présents pour conclure positivement les Assises, et nous y travaillons déjà en sollicitant les ministres pour qu'elles assument un réel portage politique. D'ores et déjà, Delphine Batho, ministre du MEDDE, a affirmé devant l'ensemble des fédérations syndicales que l'une de ses priorités serait de

mener une réflexion sur la place des métiers de l'ingénieur, qu'elle organisera les Assises, avec l'intention d'y participer.

L'administration devra afficher des conclusions concrètes, un plan d'action à la hauteur des besoins du service public, un avenir et une ambition pour les ingénieurs et l'ingénierie, au niveau des enjeux cruciaux du développement et de l'aménagement durables de notre territoire durant les trente prochaines années.

En corollaire, bien sûr, **le devenir de notre école**, l'ENTPE, devra être évoqué. Elle doit voir sa position renforcée, et comme nous l'avons vu dans le rapport d'activité de cette année, pour conforter et diversifier la formation d'élèves ingénieurs fonctionnaires, et répondre à la demande des employeurs. Voire la développer ! si cette idée va à l'encontre d'un dogme généralement acquis, à savoir que le nombre d'ingénieurs fonctionnaires doit inéluctablement diminuer, la réalité de terrain montre une demande de plus en plus forte d'employeurs de plus en plus nombreux, d'où la politique de restriction de l'essaimage d'une DRH qui veut conserver la totalité de la « ressource ».

L'ENTPE c'est aussi **la recherche consolidée**, ouverte à plus d'élèves ingénieurs, avec des laboratoires en mesure d'accueillir les doctorants. C'est l'engagement de l'administration à maintenir et développer les moyens nécessaires, ainsi qu'à faciliter les prises de poste post-doctorats.

Enfin, l'analyse ne serait pas complète sans qu'il soit produit un **projet de statut** adéquat. Le corps des ITPE, on le sait, a toujours été celui qui a montré la voie en matière statutaire, ouvrant de nouvelles perspectives aux autres corps d'ingénieurs. De l'aveu même du directeur de cabinet du ministère de la Fonction Publique rencontré par le SNITPECT-FO les 8 et 9 février 2012, notre statut a servi de base à la construction du cadre d'emplois des ingénieurs de la Fonction Publique Territoriale. Est-ce dû à une certaine pugnacité des ITPE dans la défense de leurs revendications légitimes ? Toujours est-il qu'encore une fois, il nous faudra obtenir cette avancée statutaire, outil nécessaire à la mise en oeuvre des ambitions qui seront affichées.

Notre revendication d'un corps inter-fonctions publiques a pu, un certain temps, faire sourire. Aujourd'hui, elle est reprise par d'autres. De fait, elle constitue une vraie réponse aux enjeux liés à la mobilité, la gestion de la compétence et les besoins de la sphère publique. A force de conviction, nous pouvons la rendre plausible, réaliste, et enfin concrète.

Garder le cap, c'est développer encore notre réseau d'influence.

L'année 2012 a vu le renforcement de notre **communication d'influence**, vers les structures des ministères, vers les élus et les parlementaires. Nous avons maintenu et renforcé les liens avec les médias, dont nous sommes devenus des interlocuteurs réguliers.

Dans le même temps, le SNITPECT-FO s'est ouvert aux réflexions extérieures, en développant les invitations auprès de personnalités notamment du milieu universitaire, qui viennent s'exprimer lors de débats dans nos instances.

Le travail de réflexion sur les réseaux et les populations d'ingénieurs commence à porter ses fruits.

Preuve s'il en est, l'action de notre syndicat n'est pas étrangère à la prise de conscience politique de la valeur inestimable de l'ingénierie publique pour la Nation. Parfois bien seul et à contre-courant des idées reçues ou des dogmes ancrés dans l'esprit de la haute administration, notre syndicat a su porter ses analyses et alertes à tous les niveaux pertinents, se faire connaître et apprécier à l'extérieur de nos ministères, quitte à irriter certains hauts fonctionnaires dogmatiques et parfois même à se faire traiter de syndicat ringard...

Il faut continuer de convaincre, d'expliquer, d'informer, et de rassembler autour de nos idées la plus grande coalition d'intérêts possibles. Obtenir la plus grande visibilité pour notre syndicat et pour notre action, c'est aussi avoir l'opportunité de diffuser nos idées et de peser sur les orientations et les décisions. C'est enfin pouvoir défendre les missions scientifiques et techniques de la sphère publique, répondant aux besoins actuels et futurs de la Nation, et y promouvoir la valorisation des compétences et des parcours professionnels des ITPE quel que soit leur lieu d'exercice.

Garder le cap, c'est aussi hélas continuer **de lutter contre une RGPP** qui n'ose plus dire son nom, mais dont nous avons vu qu'elle était loin d'être moribonde, par l'inertie des structures et par les orientations du nouveau gouvernement.

Après la décision gouvernementale de « clôturer la RGPP », les actions RGPP continuent d'être mises en oeuvre ! L'œil toujours fixé sur les feux verts des tableaux de bord de la DGME, notre administration reste le pied collé au plancher, quitte à se faire flasher par les radars syndicaux.

Dans le même temps, les nouvelles orientations – clairement affichées dans les lettres de cadrage de juillet – n'augurent rien de mieux : décentralisation annoncée, baisses d'effectifs et de moyens, restrictions budgétaires et salariales. Et à la clé, de nouvelles réorganisations qui risquent de se dévoiler dévastatrices pour les missions, les services et les agents.

Le SNITPECT-FO continuera de défendre les missions et les agents contre ces actions de destruction, quel que soit le nom qu'on leur donne !

En 2013 également nous devons nous prémunir contre les réorganisations sauvages, dénoncer les suppressions de moyens, exiger le maintien et le développement de missions de service public. Nous avons vu que nous avons pu avec succès porter notre lutte contre la RGPP hors des limites du ministère. Nous devons continuer dans la même voie.

Pour **garder le cap** dans **les domaines scientifiques et techniques**, nous devons continuer à être présents dans les réflexions entourant le réseau scientifique et technique – comme nous avons su le faire en 2011 et en 2012 –, lieu stratégique de développement de l'expertise et de la recherche appliquée, qui doit rester au sein du ministère tout en étant largement ouvert aux collectivités locales.

Garder le cap, c'est défendre encore et toujours **la culture** que nous avons développée et qui est garante de l'efficacité de notre action.

En premier lieu, porter avec constance et ambition, même si, encore une fois, le SNITPECT-FO se situe à contre-courant d'une grande partie de notre haute administration, nos réflexions sur le **management social public**. Il est grand temps d'ouvrir les yeux sur les conséquences catastrophiques du New Public Management qui nous est venu du Canada et des Etats Unis, destructeur de sens et de missions du service public.

Le sens de nos missions, de notre devoir, de la raison même qui nous a fait embrasser la carrière de fonctionnaire, semble avoir disparu sous la poussée de cette mode perverse. Si nous déplorons aujourd'hui de nombreux dysfonctionnements de notre fonction publique, si à l'intérieur même de nos ministères, beaucoup de machines se grippent, faut-il accuser des fonctionnaires moins consciencieux, moins responsables, moins performants, ou faut-il se poser la question du sens disparu, des moyens inexistantes, des organisations kafkaïennes, du management inhumain ?

Le SNITPECT-FO milite pour un **nouveau pacte social** entre agents et fonction publique : nécessité de construire un projet cohérent et ambitieux qui motive les agents, nécessité de restaurer les valeurs intrinsèques motrices de leur engagement, mise en œuvre d'un « nouveau management public social » plus participatif et solidaire, stabiliser les organisations, investir dans le travail en réseau technique, mettre en œuvre une vraie GPECC, reconnaître la valeur du dialogue social.

Le SNITPECT-FO s'est situé à la pointe de ce combat. Il doit conforter ses positions et les vulgariser auprès des vecteurs d'influence.

Notre culture, c'est **aussi le dialogue social et la CAP**. Nous avons vécu une période où le terme même de social était méprisé. Le SNITPECT-FO s'est battu pour le dialogue social qui constitue un élément indispensable du fonctionnement normal de nos institutions. Nous devons ainsi redonner au dialogue social un degré de reconnaissance complètement perdu de vue aujourd'hui. Il doit bénéficier des marges nécessaires, il doit rénover et re-légitimer le paritarisme.

Nous devons en particulier défendre notre institution CAP. Car les dangers qui la guettent se rapprochent dangereusement. Nous voyons en effet son périmètre d'intervention fondre comme la banquise en plein réchauffement climatique :

- fin des recours sur coefficients individuels et sur bonifications d'ancienneté,
- suppression de la liste additive de postes vacants,
- limitation de la liste de postes vacants avec utilisation de plus en plus large de listes « en temps réel » comme MOBEX ou BIEP, qui ne sont plus liées au rythme des CAP et qui ne permettent donc plus de donner un avis préalable et de défendre les agents.
- multiplication des arbitrages intercorps et interbop, hors CAP, dans la plus grande opacité, et là aussi sans possibilité de défense des agents.

L'action du SNITPECT-FO devra dès 2013 être déterminée pour revenir à un fonctionnement normal de cette instance, autorisant la défense de tous les ITPE et en toute transparence des décisions de l'administration.

Garder le cap, c'est assurer l'évolution cohérente de la **gestion de notre corps**, qui bénéficie depuis 2011 d'une nouvelle charte de gestion. Pour cela, plusieurs pistes d'amélioration s'ouvrent :

La gestion des spécialistes et experts doit être améliorée. Un travail de défrichage avec l'administration a été mené, il faudra le conclure en tirant toutes les conséquences, en particulier en terme de valorisation de l'expertise et du séniorat.

La gestion des promotions doit également progresser : meilleure adaptation entre les profils et les postes, meilleure prise en compte des aspirations personnelles et des contraintes, possibilités accrues d'accès à l'ICRGS, y compris pour les ingénieurs divisionnaires promus par le principalat normal. L'accès à l'emploi d'ingénieur en chef doit devenir une réalité de carrière pour tous les ITPE.

Notre gestion doit évoluer car le périmètre de nos employeurs a évolué. D'un employeur massivement majoritaire (l'ex-ministère de l'Équipement), nous sommes maintenant passé à plusieurs, avec un nombre qui ne cesse de croître. Certains sont de gros employeurs, d'autres non, certains sont stratégiques pour notre avenir, d'autres moins. Tous réclament des ITPE, et tous doivent exprimer leurs besoins en compétences et en personnels. La gestion de notre corps ne peut donc être conçue à partir du prisme étroit d'une DRH, fut-elle sous double tutelle ministérielle, qui déciderait de tout en étant juge et partie, le plus souvent au détriment des autres employeurs.

Ainsi, le SNITPECT-FO devra développer le concept d'un **Conseil des employeurs stratégiques**, qui permettrait aux employeurs des ITPE d'avoir leur mot à dire sur les capacités de recrutement des élèves ingénieurs de l'ENTPE, sur les premières affectations, les parcours diversifiés profitant à tous les employeurs, les compétences à développer et à mobiliser, les positionnements et les valorisations à obtenir.

Garder le cap, c'est prévoir l'organisation syndicale de demain.

Devant l'évolution parfois désordonnée des structures, face à ce qu'on peut appeler une « dérive des employeurs-continentes », chaque nouvel employeur développant sa propre culture de gestion souvent différente de la culture initiale du « ministère mère », notre syndicat doit préserver sa capacité de défense des intérêts collectifs et individuels à partir d'éléments partagés. Il doit conserver le lien avec tous les ITPE, y compris les plus isolés. Pour cela, notre organisation doit s'adapter : développer les travaux en réseau, conforter sa position au sein de Force Ouvrière et notamment dans chacune des structures d'emploi, faire évoluer le fonctionnement de nos instances et de nos mandats syndicaux. Elle doit s'appuyer sur des outils rénovés, plus efficaces, plus simples d'utilisation, plus interactifs. Elle doit entrer de plain pied dans l'ère du multimédias. Ces évolutions sont nécessaires pour conserver et conforter notre présence, notre militantisme, notre capacité d'intervention.

Après avoir échappé avec succès à la fin du monde que leur prévoyait l'administration fin 2012, les ITPE sont dans une trajectoire de réussite. Malgré les avis de tempêtes qui se profilent, ils doivent garder le cap !

Au cours des trois années – formidables ? épiques ? voire parfois rocambolesques ? – qui viennent de s'écouler, nous avons posé les bases de notre action. Nous avons dit non au pseudo avenir auquel on nous destinait. Nous avons montré notre détermination, nous avons brillamment consolidé notre présence dans les instances représentatives, nous avons obtenu des moyens pour gérer notre corps : une nouvelle charte, des promotions améliorées, des rémunérations plus attractives.. Nous

avons enfin obtenu que l'administration ouvre le débat sur l'avenir des ingénieurs lors des Assises qui sont programmées.

Ces années d'intenses luttes et combats, auront également été des années de grands succès collectifs, de démonstrations de force réussies et de résultats tangibles obtenus.

Au cours de ces trois années, j'ai été grandement honoré de la confiance et de la considération que les ITPE ont bien voulu m'accorder. La responsabilité était lourde, les décisions difficiles, mais la fierté de vous représenter, toutes et tous, et de vous voir unis, fut immense. Rien n'aurait été possible sans votre motivation, votre solidarité et votre engagement. Je vous en remercie. Vous faites du SNITPECT-FO un « petit-mais-puissant-syndicat », reconnu et respecté (redouté ?) largement au-delà de nos périmètres ministériels !

2013, année gagnée sur le calendrier administratif, devra être le moment de la reconstruction, à partir du travail et de la mobilisation des ITPE lors des Assises, d'un dialogue que nous souhaitons enfin constructif avec l'administration pour bâtir une dynamique double :

- celle relative aux missions nécessaires aux enjeux du pays,
- celle portant sur l'adaptation du corps à la réussite de ces missions quel que soit leur lieu d'exercice

La qualité de ce dialogue dépendra bien sûr de notre propre engagement, mais aussi de la manière dont l'administration ouvrira des débats loyaux, francs et sans arrière-pensées.

Le cadre est donc posé. Notre congrès des 6 et 7 décembre 2012, qui s'annonce encore une fois passionnant et innovant, en définira de manière précise les actions pour une mise en œuvre concrète.

Merci et bravo à tous !



RAPPORT FINANCIER

La certification des comptes

Conformément à la loi, le futur commissaire aux comptes devra certifier les comptes 2012 et 2011. Je vous avais indiqué au congrès 2010 que la complexité de la comptabilité générale nécessitait l'intervention d'un cabinet d'expertise comptable. Nous avons donc retenu la proposition du cabinet SYNCEA, cabinet qui intervient également auprès de la FEETS-FO. Le cabinet SYNCEA s'est spécialisé dans le domaine associatif et en particulier les organisations syndicales. Nous lui avons demandé d'intervenir sur les trois années 2012-2011-2010 correspondant au passage au nouveau plan comptable. Ce choix s'est avéré opportun puisque l'Etat a publié courant 2012 un nouveau plan comptable spécifique aux organisations syndicales qui modifie ce que nous avons mis en place. Le cabinet SYNCEA procède au basculement des saisies des trois années.

De même, nous avons pris contact avec un cabinet AUDICEOS, commissaires aux comptes, avec lequel nous passerons en début 2013 un contrat portant sur les deux dernières années. Nous veillons dès maintenant à ce que nos deux intervenants communiquent pour éviter toute surprise.

Nous ne pourrons pas éternellement conserver une double présentation pour ce rapport : d'un côté le compte d'exploitation et le bilan, auxquels la réglementation comptable nous astreint, et d'un autre côté le compte de trésorerie analytique annuel auquel vous êtes habitués. Notre expert comptable n'a pas, à la date d'écriture de ce rapport, terminé ses travaux de transfert sur le nouveau plan comptable et d'équilibre des comptes. Je vous présenterai au congrès un document permettant la passerelle entre les différents documents. Le rapport financier 2012 qui vous sera soumis en 2013 ne sera plus présenté que sous la forme réglementaire.

La vie de la permanence

Muriel a assuré la clôture de l'exercice 2011 et la comptabilité de l'exercice 2012. Le passage de la comptabilité administrative à la comptabilité générale comporte des surprises et des difficultés que nous avons gérées ensemble et qu'elle a surmontées régulièrement. Merci à elle qui n'a pas ménagé ses efforts. Elle assure également la gestion du paiement en ligne expérimenté en Ile-de-France. Cette facilité donnée aux copains entraîne pour la permanence une gestion des rentrées et des versements aux sections, représentant une masse de travail non négligeable. La généralisation du dispositif nécessitera une réflexion sur la diversité des cotisations selon les groupes et sections pour en simplifier la gestion.

L'exercice 2011

Le tableau qui vous est présenté ne s'appuie pas sur le travail de notre expert comptable. Les montants annoncés ne devraient pas cependant être modifiés en masse. Par contre, certaines imputations pourraient être modifiées. Je vous informerai au congrès des éléments qui influeraient sur la réalité de l'exercice.

Les recettes 2011 s'élèvent à 349 074,87 €, supérieures au montant porté au budget prévisionnel. Cette augmentation traduit l'excellent travail réalisé par les trésoriers dans la régularité des rentrées, effort déjà constaté en 2010. Elle entraîne la diminution logique de la ligne correspondant à la régularisation 2011 des cotisations de l'année 2010 (13 711 € contre 29 000 € prévue). Cette diminution se confirme en 2012. Le projet de budget 2013 en tient compte.

Les dépenses sont de 363 405,05 € contre 360 000 € prévues. Nous tenons donc les prévisions alors que la charge financière relative aux élections du 20 octobre 2011 n'avait pas pu être anticipée (initialement prévues en 2012 pour la CAP). Conformément à ce que le congrès avait demandé, les permanents ont veillé avec beaucoup de rigueur à réduire nos coûts de fonctionnement.

Ainsi, le compte de trésorerie présente un excédent de 2 980,12 €, alors que nous

avons supporté les frais induits par la campagne électorale.

Ces résultats ne doivent pas faire oublier les efforts nécessaires pour maintenir et faire progresser notre présence sur le terrain. Notre organisation a besoin de ses adhérents pour mener les réflexions que la situation exige, pour porter le discours et pour nous donner les moyens matériels et financiers nécessaires. Le rapport sur l'organisation de notre syndicat aborde ces questions.

Les écarts les plus sensibles entre prévisions et réalisations nécessitent des explications :

A0 - Remboursements : les projets de budgets antérieurs reprenaient très régulièrement cette prévision de dépenses pour se prémunir. Elle n'est plus mobilisée depuis plusieurs années. Elle n'est pas reprise au projet de budget 2013.

A2 - Charges : nous nous attendions à un appel de fonds de la copropriété pour travaux qui n'a pas eu lieu. Le montant réel de ce poste ressort à 10 140,00 € contre 15 000,00 € prévu.

A8 - Abonnements : la prévision 2011 a été établie par référence au projet de budget 2010 (qui s'est avéré juste mais plus élevé que d'habitude). La dépense 2011 revient dans des enveloppes plus raisonnables et conformes aux années antérieures (1 676 € en 2009).

Le total des charges de fonctionnement ressort ainsi à 41 297,13 € contre 54 000 € prévus. C'est un bon résultat qu'il faut attribuer à la vigilance de nos permanents.

B - Personnel : l'augmentation des dépenses provient de l'affectation sur l'exercice 2011 de dépenses relatives à 2012. En effet, contrairement à ce que je pratiquais, notre expert comptable nous a demandé à ce qu'une dépense soit prise en compte l'année de son engagement et non pas l'année de sa consommation (cela permet entre autre un parallélisme entre compte bancaire et comptabilité).

C - Publication : les élections à la CAP ont été avancées par l'administration. Nous n'en avons pas connaissance lors de l'élaboration du projet de budget et la dépense correspondante n'avait pas été anticipée.

D2 - Bureau national : La nécessaire réactivité du SNITPECT-FO vis-à-vis de l'actualité et des agissements de l'administration a

nécessité de revenir à un fonctionnement du bureau national sur la base d'une réunion toute les trois semaines ; cette exigence a engendré des contraintes plus fortes et un resserrement de sa composition. L'équipe plus resserrée réduit naturellement les frais de son fonctionnement qui ressort à 43 085,97 € contre 57 358,39 en 2010.

Tendances de l'exercice 2012

Au 31 août 2012, les mouvements pris en compte sur les décomptes bancaires sont en cumulé de 209 510 € en recette et 240 421 € en dépense contre respective-

ment 231 421 € et 232 605 € à la même période de l'année 2011. La situation en trésorerie n'est pas inquiétante à cette même date mais exige une accélération des rentrées de cotisations.

Cotisations 2013

Nous prenons en compte le blocage des salaires en 2012 et proposons de maintenir les cotisations au même niveau que 2012. Les résultats des exercices 2010 et 2011 nous y autorisent sans remettre en question notre capacité d'intervention. Gageons que le bilan 2012 ne vienne pas obscurcir ce bilan.

Projet de budget 2013

Il est présenté en équilibre et prévoit une provision de 20 000 € au titre des fichiers informatiques pour couvrir le marché de refonte de notre site internet et notre base de données. De même, est inscrit en dépense au poste « divers » la couverture des honoraires des cabinets d'expertise comptable et commissaires aux comptes pour 7 000 €.

Le compte d'exploitation et le bilan ont été arrêtés par le bureau national et approuvés par la commission exécutive. Je propose au congrès de prendre connaissance des comptes, approuver le rapport financier et arrêter le tableau des cotisations 2013.

Cotisations 2013

Groupes de cotisation	Grade FPE corps des ITPE	Echelons	Grade FPT Cadre d'emploi	Echelons	Grade FPE cors des IPEF	Echelons	Cotisations 2013			
							Part nationale	Timbres FO	Part locale	Total
2	élèves						11			
3	ITPE	1-2	IT	1-2			95			
4	ITPE	3-4	IT IC CN	3-4 1	IPEF	1	143			
5	ITPE IDTPE	5-6 1	IT IP IC CN	5-6 1-2 2-3	IPEF	2-3	175			
6	ITPE IDTPE	7-8-9 2-3	IT IP IC CN	7-8-9 3-4 4-5-6	IPEF	4-5-6	201			
7	ITPE IDTPE IC2G IC1G	10-11 4-5 1-2 1	IT IP IC CN IC CE	10 5-6 7-8 1	IPEF ICPEF	7-8 1	233			
8	IDTPE IC2G IC1G	6-7 3-4 2-3	IP IC CN IC CE	7-8 9 2-3	IPEF ICPEF	9 2-3	264			
9	IDTPE IC2G IC1G	8 5-6 4-5	IP IC CN IC CE	9 10 4-5	IPEF ICPEF	10 4-5	291			
10	DDE IC1G	HE 6	IC CE	6-7	ICPEF IGPEF	6-7	301			
11	ITPE civil ou ITPE Hors administration 1 ^{er} niveau						163			
12	ITPE civil ou ITPE Hors administration 2 ^e niveau						233			
13	ITPE civil ou ITPE Hors administration 3 ^e niveau						301			
14	Retraité ITPE	IT					63			
15	Retraité IDTPE	IP-IC		IPC	IPEF - ICPEF - IGPEF		68			

*Union départementale.

Réduction d'impôts : en 2013, vous pouvez déduire de vos impôts sur les revenus 66% des cotisations syndicales versées en 2012.

Votre charge nette n'est donc que de 34% des cotisations indiquées ci-dessus (et si vous êtes aux "frais réels", intégrez cette dépense dans ces frais).

Résultat 2011 - Budget 2013

EUROS		Réel 2010	Budget 2011	Réel 2011	Budget 2013
Charges d'exploitation					
A0	Remboursements	0,00	3 000,00	0,00	0,00
A1	Impôts, assurances	7 678,69	7 000,00	7 594,97	7 600,00
A2	Charges	12 944,61	15 000,00	10 140,00	12 000,00
A3	Téléphone	5 834,77	6 000,00	5 377,74	6 000,00
A4	Mobilier, réparations	4 175,84	5 000,00	4 891,92	5 000,00
A5	Fournitures de bureau	8 487,23	8 500,00	8 149,03	8 500,00
A6	Timbres	3 087,88	4 000,00	3 513,86	4 000,00
A7	Fichier informatique	0,00	2 500,00	0,00	20 000,00
A8	Abonnements	3 479,00	3 000,00	1 629,61	2 000,00
A	FONCTIONNEMENT	45 688,02	54 000,00	41 297,13	65 100,00
B	PERSONNEL	13 337,62	15 000,00	18 132,93	15 000,00
C	PUBLICATIONS	38 166,41	39 000,00	64 085,62	40 000,00
D1	CE, Groupes de travail	31 632,13	35 000,00	38 354,47	38 000,00
D2	Bureau national	57 358,39	60 000,00	43 085,97	45 000,00
D3	Propagande	25 301,65	22 000,00	23 552,40	22 000,00
D4	Congrès	34 031,61	35 000,00	30 809,07	35 000,00
D6	AG des SD	10 675,31	16 000,00	15 610,74	0,00
D7	Fédérations	73 838,55	65 000,00	71 227,59	80 900,00
D	ACTIONS SYNDICALES	232 837,64	233 000,00	222 640,24	220 900,00
E	RISTOURNE	0,00	0,00	0,00	0,00
Divers					
F1	Divers	600,00	2 000,00	500,00	7 000,00
F2	Imprévus	673,76	1 000,00	711,97	1 000,00
F3	Fonds de roulement	0,00	0,00	0,00	0,00
F4	Par avance	25 000,00	0,00	0,00	0,00
F	DIVERS	26 273,76	3 000,00	1 211,97	8 000,00
Charges financières					
P	Intérêts des emprunts	5 209,74	5 000,00	4 655,80	4 200,00
	Capital emprunts	10 827,42	11 000,00	11 381,36	11 800,00
	TOTAL EMPRUNTS	16 037,16	16 000,00	16 037,16	16 000,00
Total dépenses		372 340,61	360 000,00	363 405,05	365 000
Résultats		5 240,80	0,00	2 980,12	0,00
Total général		377 581,41	360 000,00	366 385,17	365 000,00
A	Cotis n	326 557,80	320 000,00	349 074,87	350 000,00
B	Cotis n-1	47 274,00	29 000,00	13 711,00	10 000,00
A+B	COTISATIONS	373 831,80	349 000,00	362 785,87	360 000,00
D1	Remboursement	2 700,00	3 000,00	2 100,00	3 000,00
D2	Divers	0,00	7 000,00	240,00	700,00
D3	Intérêts	1 049,61	1 000,00	1 259,30	1 300,00
D	ACCIDENTELLES	3 749,61	11 000,00	3 599,30	5 000,00
E	PUBLICATIONS	0,00	0,00	0,00	0,00
Total recettes		377 581,41	360 000,00	366 385,17	365 000,00

Une organisation plus moderne et efficiente de notre syndicat

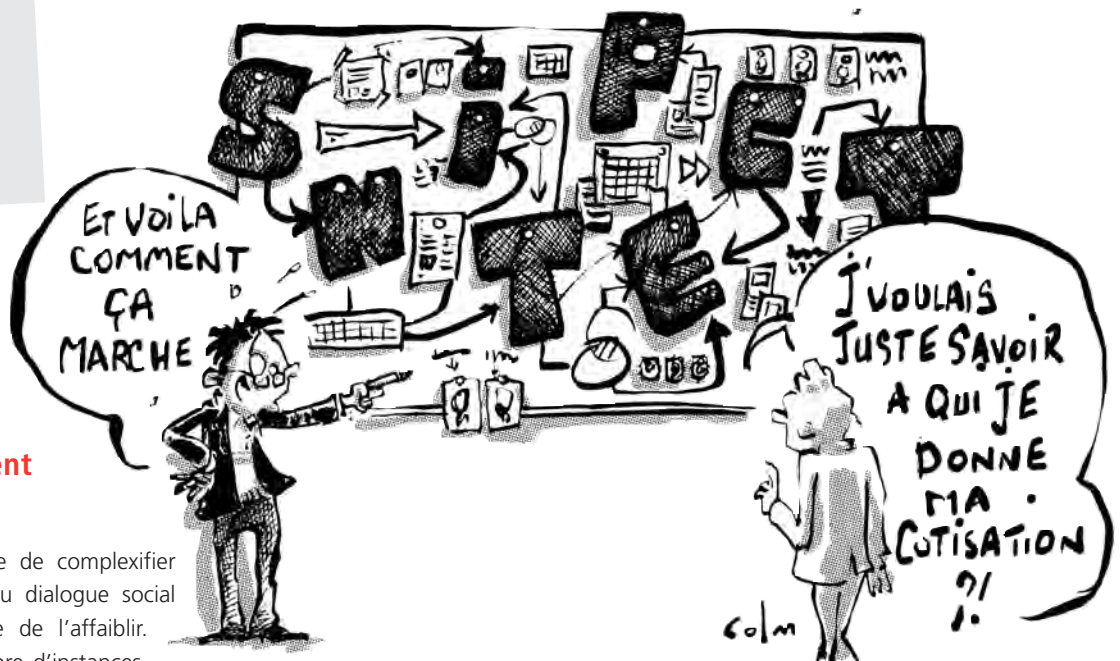
Membres du groupe de travail :

- Muriel AMBRY, permanence du SNITPECT-FO
- Savine ANDRY, DREAL Midi-Pyrénées
- Julien ARPAIA, CETE Normandie Centre
- Sylvie BLANC, DRIEE
- Yves CHOLIN, trésorier du SNITPECT-FO
- François CRUMIERE, DRIEA
- Pierre Eliel GIRARD, DREAL Picardie
- Laurent JANVIER, DDT du Loiret
- Frédéric LAVERGNE, DREAL Auvergne
- Zainil NIZARALY, permanence du SNITPECT-FO
- Denis VARNIER, DIR Est

Rapporteur :

- Antoine VASSELIN, Ministère de la Justice

Les ITPE et leur syndicat ont à travers leur histoire montré une forte capacité d'adaptation. Depuis 1855, ils ont connu des fusions de ministères, des fusions de corps, des attaques très fortes. Ils ont toujours réussi à s'adapter pour rester performants tant dans l'exercice de leur métier que dans la défense des intérêts individuels et collectifs de tous les ingénieurs des TPE. Aujourd'hui, notre environnement, nos structures d'emplois voire nos employeurs, nos missions, nos métiers ne cessent de se transformer. Face à ces évolutions, à la balkanisation et à la dérive des « continents employeurs » notre organisation syndicale doit continuer d'évoluer, comme elle a toujours su le faire, et se projeter en dressant un plan de bataille pour conforter les conditions de travail, l'information et la défense des ingénieurs.



A. Le contexte

A.1 / L'environnement syndical

L'administration n'a de cesse de complexifier les modalités de conduite du dialogue social ce qui a pour conséquence de l'affaiblir. Après avoir multiplié le nombre d'instances, par un triptyque déconcentration – décentralisation – interministérielité, après avoir supprimé la parité des instances locales, elle vient tout juste de créer, hors de tout dialogue avec les organisations syndicales, des instances de concertation régionale sans vraiment définir le contour et le contenu des débats pouvant s'y dérouler.

Le but est simple et double, premièrement affaiblir les commissions administratives paritaires qui sont le véritable lieu de défense collective et individuelle des agents en général et des ingénieurs

en particulier, deuxièmement de brouiller l'expression syndicale en misant sur d'immanquables divisions syndicales liées à la multiplication des instances, aux changements de périmètres de représentation... le tout dans une concurrence inter-syndicale entretenue par un contexte d'élections rapprochées.

Rappelons-nous, le travail syndical en cartel au sein même de Force Ouvrière n'était déjà pas simple dans les DDE. Les ITPE, les personnels d'exploitation, les personnels administratifs et techniques ainsi que les inspecteurs des permis de conduire

devaient régulièrement débattre sur le fond pour définir les positions à porter collectivement, intégrant les visions de chacun et aboutissant à un consensus partagé porté par la délégation FO. Cette capacité à définir et porter un discours commun était garant de l'unicité de la délégation force ouvrière. La multiplication des instances et la mise en place de services interministériels ne font que rendre plus complexe encore ce travail indispensable.

Que l'on ne s'y trompe pas, dans ce contexte de multiplication des instances de dialogue social, la défense collective des ITPE dans leur structure passe bel et bien par un SNITPECT-FO fort au sein d'une représentation FO forte, unitaire et cohérente. Dans un service avec un effectif limité d'ITPE, la défense des agents est d'ailleurs en grande partie assurée par le cartel FO. Pour nos collègues travaillant dans les collectivités territoriales et dans certains établissements publics, le SNITPECT-FO n'est pas toujours reconnu ou reçu par les instances et il convient alors de travailler en commun avec l'union départementale force ouvrière (cf B-2).

A.2 / La fusion des corps

Présentée au grand public comme une marge de progrès et une simplification des rouages de l'administration, la fusion des corps s'avère être davantage le mariage de la carpe et du lapin, car elle résulte plus de considérations comptables et de dogme – celui de la chasse aux corps – que d'une réelle approche intégrant la valorisation des compétences des fonctionnaires au service des missions de service public. Il est patent de constater que le projet de fusion des corps d'ingénieurs n'apporte même aucune solution aux barrières existant en matière de mobilité inter-ministérielle.

Notre syndicat n'a jamais été opposé par principe à une fusion de corps mais cette fusion ne saurait être une étape imposée comme un préalable à la réflexion de fonds et aux évolutions statutaires. Elle devrait être au contraire le résultat d'une étude approfondie des objectifs et des missions que l'on souhaite confier au nouveau corps à constituer.

L'objectif du rapport n'est pas de reprendre les raisons de nos revendications sur ce point mais félicitons-nous du succès de la mobilisation inter-corps et inter-syndicale du 9 février 2012 ayant permis de contrarier la progression du rouleau compresseur « fusion » et félicitons-nous d'avoir obtenu les Assises de l'ingénieur de l'Etat.

A l'heure de la rédaction de ce rapport, sa vocation n'est pas de se projeter sur une éventuelle évolution structurelle syndicale répondant à une hypothétique fusion quel qu'en soit le périmètre. Pour autant, le groupe de travail s'est attaché à ce que les propositions soient « fusio-compatibles » dans le sens où une organisation sachant appréhender un certain nombre d'îlots métiers/employeurs saura s'adapter et se mettre au service d'une organisation ayant à traiter un périmètre élargi. Ce qui est vrai pour un archipel d'îlots est vrai quel que soit le nombre d'îlots.

A.3 / La dérive des continents employeurs

DIR, VNF-SN, CEREMA, DDI... diverses structures sont créées ou évoluent de manière plus ou moins déconnectées de la proximité directe des services et réseaux du (ou des) ministères dont les ITPE assurent le portage des politiques, DREAL et administration centrale en tête. Chaque nouvelle structure a tendance à fabriquer des procédures propres – gestion budgétaire, gestion RH... – pour échapper à la structure originelle dont elle s'éloigne inexorablement en mettant pour partie à mal le référentiel commun, partagé jusque-là par un grand nombre d'ITPE.

Cet état de fait, croisé avec la tendance naturelle des ITPE à l'essaimage au sein d'autres ministères, établissements publics et bien entendu collectivités territoriales, fait courir le risque, si l'on n'y prend pas garde, d'affaiblir notre capacité de défense d'intérêts collectifs cohérents et partagés pour le corps et le groupe, et d'intérêts particuliers de certains de nos camarades en situation d'isolement. Le syndicat doit en particulier être attentif à maintenir le lien avec l'ensemble des camarades, quelle que soit la taille de leur îlot. Aucun ITPE ne doit finir en Robinson Crusoe !

A.4 / La vie en réseau

Déconnectés physiquement des grandes unités que sont les DREAL, certains de nos camarades ne partagent plus les mêmes quotidiens, les mêmes objectifs et missions, les mêmes problématiques, parfois ils se replient sur leur cible ou cœur de métier et se retrouvent en obligation de favoriser les contacts avec des collègues partageant le même type de métier en d'autres lieux au détriment d'une communication pluridisciplinaire au sein de la section départementale du syndicat.

La constitution des unités fonctionnelles de notre syndicat a été une première réponse pour la défense des ingénieurs face à leurs directeurs de services respectifs. Nous devons aller plus loin pour favoriser le travail en réseau, – inter DIR par exemple, RST/CEREMA, DDI, collectivités, etc. – afin de compléter notre creuset territorial basé sur les sections locales par un creuset fonctionnel d'échange et de construction entre ITPE partageant des problématiques propres.

PROPOSITIONS :

- Identifier systématiquement des correspondants ou secrétaires d'unités fonctionnelles dans tous les services avec plus de 5 ITPE.
- Désigner au sein de chaque bureau régional un (ou des) correspondant(s) régional(aux) pour chacune des familles d'employeurs présents sur le périmètre régional, chargé(s) d'assurer une animation fonctionnelle locale auprès des ITPE.
- Animer au niveau national les réseaux fonctionnels de correspondants régionaux, le cas échéant en lien avec le délégué fonctionnel au sein de la CE s'il existe pour la famille d'employeurs concernée.

A.5 / Un impératif de souplesse

Au regard de cet état des lieux, le groupe de travail propose que notre syndicat poursuive son évolution suivant quatre axes :

- le renforcement du travail intersyndical,
- la modernisation de notre structure,
- la diffusion d'outils pratiques à la défense des ingénieurs,
- la communication entre et vers les ingénieurs, surtout s'ils appartiennent à des petites structures ou hors 'grands' services de nos ministères, « actionnaires » principaux (MEDDE et METL).

Les propositions qui en découlent ont été guidées par le double souci de capitaliser et consolider l'ensemble des points forts de notre organisation -et ils sont nombreux !- tout en répondant de manière pragmatique à l'évolution des enjeux détaillés ci-avant. Le tout en privilégiant la mise à disposition d'outils et la souplesse nécessaire pour les sections, les unités fonctionnelles et les militants afin d'assumer au mieux des rôles et responsabilités indispensables à la défense des ITPE.

Il convient toutefois de signaler que la souplesse d'organisation doit aller de paire avec un pilotage fort par les bureaux régionaux et l'échelon national.

B. Le travail intersyndical

B.1 / Le travail en commun avec les autres syndicats FO au sein de la structure d'emploi

Le travail en commun avec les composantes de FO peut et doit être conforté à tous les niveaux. Depuis la confédération et la FEETS, en passant par un certain nombre d'instances nationales – CTM, CHSCTM, CT des DDI, jusqu'aux instances locales – CT, CHSCT, instances régionales- bon nombre d'ITPE contribuent activement à l'action de Force Ouvrière. Ils y consacrent leur énergie, leur compétence et leur talent à la disposition d'un collectif plus vaste que le nôtre et y témoignent de l'ouverture qu'on nous dénie parfois sous l'étiquette du corporatisme. Ils illustrent le dynamisme de notre syndicat et de son action bien au-delà du corps des ingénieurs des TPE, tout en accomplissant un travail important de liaison avec notre syndicat.

Les élections des représentants du personnel au sein des instances de dialogue social, hors CAP, sont désormais opérées sur liste présentée sous le sigle FO. Les ITPE y ont toute leur place, avec les autres composantes présentes dans le périmètre de service, pour faire valoir bien entendu les positions et problématiques portées par le SNITPECT-FO pour ses propres mandants, mais aussi plus largement pour éclairer et alimenter la défense de l'ensemble des agents, de leurs missions et leurs services grâce à leur positionnement privilégié d'encadrement intermédiaire et supérieur. Et ce en prolongement logique de la contribution de notre syndicat au niveau national aux réflexions et actions de la FEETS, en particulier en matière de fonctionnement de nos structures d'accueil et de sauvegarde des missions.

Deux cas peuvent se distinguer. D'une part, des structures d'accueil où la représentation de nos métiers et mandants est prépondérante (DREAL, DDTM, DIR, CEREMA...). Nous avons besoin d'y exprimer notre complémentarité et notre différence. Le SNITPECT-FO est très souvent le grand pourvoyeur de documents et d'analyses sur l'actualité et sa vision prospective est toujours à l'avant-garde des événements (hélas parfois). Nous avons un rôle et un devoir d'expression tant envers nos partenaires du cartel FO qu'envers l'administration locale, parfois incrédule, qui assoit un optimisme lénifiant sur ses caractéristiques particulières et sur son incapacité d'appréhender les éléments de contexte généraux se tramant bien loin d'eux, affirmant qu'elle est en mesure de sauver son service bien mieux que ses voisins. D'autre part, certains collègues travaillent au sein de structures multidisciplinaires où notre corps de métier est minoritaire (collectivités territoriales, essaimage dans d'autres ministères, établissements publics par exemple).

Si dans le premier cas, la candidature d'au moins un ITPE en position éligible apparaîtra sans doute comme naturelle sur la liste FO, cela est sans doute moins le cas dans le second. Dans ce second cas, la candidature d'un ITPE peut être valorisée auprès de la composante FO compétente en tant que richesse et plus-value appréciable, permettant d'éclairer la représentation FO en informations externes à la structure d'emploi, tout en donnant une vision de l'encadrement technique de la structure. L'ITPE motivé pour intégrer la liste Force Ouvrière trouvera l'appui de son secrétaire départemental, de son délégué régional et, par eux, celui de l'union départementale Force Ouvrière. Sa candidature assurera une bonne représentativité des ITPE mais également des autres corps techniques avec lesquels il travaille au quotidien, par exemple au sein d'un conseil général, l'ITPE représentera au sein de FO les 8 à 15% des agents d'aménagement du territoire.

• PROPOSITIONS :

- Se mettre en ordre de bataille, en coordination avec les cartels locaux, pour les élections de 2014 en proposant des ITPE sur la liste des candidats. Il convient d'anticiper les mouvements futurs en positionnant des ITPE en position non éligible afin de pouvoir remplacer un ITPE élu qui partirait.
- Capitaliser sur les liens développés avec le SNAIE-FO en poursuivant la participation croisée aux réunions locales et nationales.

B.2 / Le travail en commun avec l'UD-FO

Dans l'ensemble, les liens des ITPE avec les Unions Départementales Force Ouvrière sont à renforcer, en témoignage de l'intérêt de l'appartenance du SNITPECT à FO. Intérêt qui ne fait aujourd'hui plus guère débat au regard de la raisonnable donnée à nos revendications au sein de la première organisation syndicale de la fonction publique, tout en préservant l'indépendance de la construction de nos analyses, positions et revendications.

Ainsi, ce n'est pas la confédération FO mais bien la commission exécutive de notre syndicat qui détermine notre politique et mandate le bureau national ou le secrétaire général pour la décliner. Certes, notre secrétaire général informe régulièrement les instances fédérales et confédérales, Jean-Claude Mailly ou ses représentants, de nos intentions, mais nous n'avons jamais subi ni de pression ni d'action coercitive de la part de FO comme nous l'observons parfois au sein d'autres confédérations.

De son côté, FO met à notre disposition tant son intendance lors des manifestations que son réseau relationnel. Ainsi, ne nous faisons pas d'illusion: sans l'appui de Jean-Claude Mailly les portes de l'Élysée ou de Matignon ne nous seraient pas entrouvertes quelle que soit la pertinence de nos positions.

L'union départementale est à la confédération ce que la section départementale est à notre syndicat: une force active et représentative sur le terrain, une source de l'information du niveau national, la représentation et la défense collective des adhérents auprès des autorités locales.

L'union départementale est source de partage des informations et de la vie des autres syndicats du département (publics et privés). Elle permet des contacts avec les représentants des collectivités territoriales et des sociétés dans lesquelles nos camarades peuvent être essayés ou détachés, et peut utilement servir de relais auprès des médias locaux.

Enfin un préfet ou un président de conseil général ne reçoit jamais, sauf exception, la section départementale du SNITPECT-FO mais reçoit toujours le secrétaire de l'union départementale FO. D'où l'enjeu pour le SNITPECT au niveau local d'être en mesure d'être identifié par l'UD en tant qu'interlocuteur pertinent afin, en fonction des thématiques en jeu, d'être représenté dans la délégation reçue. Le secrétaire départemental joue en la matière un rôle central, nécessitant qu'il se fasse connaître de l'UD et assiste au moins au congrès de l'UD.

Il convient également de rappeler que l'adhésion à FO nous permet d'éventuellement solliciter l'AFOC. L'association Force Ouvrière des consommateurs agit en toute indépendance pour la défense des consommateurs et des locataires. Elle met à la disposition de ses adhérents un service de conseil juridique et de traitement amiable des litiges individuels qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, dans tous les domaines de la consommation, téléphonie, automobile, banques, démarchage, etc. Dans le domaine du logement, l'AFOC siège à la commission nationale de concertation et dans les commissions départementales de conciliation, ainsi que dans les conseils d'administration et les conseils de concertation locale des organismes HLM.

● PROPOSITIONS :

- • Continuer à bien acquitter le paiement des timbres aux UD.
- • Resserrer les liens avec l'UD.
- • Encourager la participation des militants aux congrès et meetings des UD.

B.3 / Avec les autres organisations syndicales non confédérées à Force Ouvrière

Il peut apparaître conjoncturellement opportun et tentant de s'allier avec un autre syndicat pour contrer telle disposition de la structure d'emploi ou pour défendre une idée commune. Au niveau local et des services, ce type d'alliance sera en principe décidé dans le concert des différentes composantes FO présentes, et non par le SNITPECT-FO seul. Il convient en ce cas de savoir défendre l'indépendance de FO et de bien cibler l'objet de cette union...Certaines expériences d'intersyndicales s'étant soldées au niveau national par des revirements spectaculaires de certains de nos « partenaires » (cf.VNF).

Enfin, il est conseillé de prendre l'attache du siège de notre syndicat en fonction des sujets avant de signer un texte commun aux fins de s'assurer que l'action locale n'est pas incompatible avec une action menée dans un autre département ou au niveau national.

C. La modernisation de nos structures

C.1 / La vie dans les sections, creuset local de la syndicalisation

En décentralisant, usant et rabaissant les effectifs d'ingénieurs sur le territoire, l'action gouvernementale a entraîné une maigreur, voire une anorexie, des sections départementales. Force est de constater que plusieurs départements n'atteignent plus la taille critique d'ITPE nécessaire pour garantir une vie syndicale qui ne serait pas impactée par les départs des secrétaires et trésoriers. Dans un rapport précédent, nous avons enjoint les sections les plus petites à s'unir avec d'autres sections pour constituer un noyau pertinent de réflexion et d'animation des sections fusionnées. Il est notoire de constater que les sections départementales fonctionnent généralement mieux lorsque les DDT(M) de ces départements embauchent une dizaine, voire plus, d'ITPE. L'animation de la section devient plus difficile lorsque le nombre d'ITPE est inférieur à cinq ou que la dizaine d'ingénieurs du département est éparpillée entre plusieurs employeurs et qu'il ne reste plus que trois ou quatre ITPE dans la DDT(M). Si certaines petites sections résistent grâce au dynamisme de leur secrétaire départemental, la structure devient entièrement dépendante de la mutation d'une personne. L'enquête menée auprès des délégués régionaux montre que les sections demeurent réticentes au regroupement...En tout cas celles qui sont en capacité de répondre! Aussi, l'expression de ce souhait de stabilité ne doit pas masquer la nécessité de donner les moyens au niveau local de traiter au cas par cas la situation de certaines sections en difficulté, victimes de la fonte de leur potentiel de syndicalisation. Sans oublier à l'autre bout de la chaîne les sections connaissant des difficultés d'animation liées à leur taille importante ou éclatement géographique important.

Aussi, plutôt que de proposer une évolution structurelle généralisée de nos instances locales, qui pourrait certes apporter des réponses à des problématiques locales avérées, mais qui déstabiliserait immanquablement les très nombreuses sections fonctionnant parfaitement, le groupe de travail a considéré que l'ensemble des outils utiles à la prise en compte des différents contextes rencontrés existait déjà au travers des statuts adoptés lors du congrès de 2009, y compris la possible subsidiarité régionale.

L'enjeu est aujourd'hui bel et bien que chaque section, sous l'égide et l'impulsion du bureau régional, puisse s'en saisir avec pour objectif majeur que chaque ITPE, quel que soit son lieu d'exercice – même seul dans un petit département ou seul dans un service isolé dans un chef lieu de région – puisse être destinataire des informations issues du syndicat, être écouté pour alimenter les analyses du syndicat, être appuyé si nécessaire auprès de son employeur, être représenté lors du congrès, etc.

La vérité viendra donc du terrain, avec l'appui de la permanence en matière de mobilisation de la « boîte à outils » ad hoc, au travers par exemple de plans de bataille coordonnés au niveau du bureau régional répondant périodiquement à l'évolution du contexte et de la situation des sections. Ceci pouvant déboucher sur des mesures temporaires ou permanentes, suivant deux maîtres mots: souplesse et adaptabilité en contrepartie d'une responsabilité incontournable pour nos mandants.

Les sections départementales devront être plus attentives à l'égard des retraités vers lesquels il convient de développer des efforts et des réunions spécifiques d'information sur les mutations de nos métiers et de nos structures. Ces réunions pourraient être accompagnées d'une petite manifestation de type galette des rois pour assurer les nécessaires relations entre les générations. De même, des liens privilégiés doivent être tissés entre le secrétaire départemental et un délégué des retraités au sein de la section départementale.

Si la tâche de diffusion de l'information peut être allégée (cf E5), le secrétaire départemental sera plus disponible pour animer la vie de la section départementale.

● PROPOSITIONS :

- • Définir un noyau dur obligatoire pour un bureau régional : Délégué et Secrétaire régionaux, trésorier régional, ensemble des SD, correspondants fonctionnels pour chaque famille d'employeurs présente en région (DREAL, FPT, DDTM, RST, DIR, SN, etc.) chargés d'animer les unités fonctionnelles et participer aux réseaux nationaux d'animation fonctionnelle.
- • Principe d'un minimum de 2 réunions du bureau régional par an et transmission du PV à la permanence.

C.2 / L'action dans les services au travers des unités fonctionnelles

Dans chaque service, structure, collectivité ou auprès de chaque employeur, les membres du syndicat constituent une unité fonctionnelle, qui a vocation à porter leurs revendications et à

assurer leur défense. Le secrétaire de l'unité, aussi appelé le correspondant de service, est l'interlocuteur privilégié de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, leur représentant aux différents organismes paritaires, administratifs ou syndicaux. Le secrétaire de l'unité fonctionnelle représente les ingénieurs relevant du groupe auprès de leur employeur, porte leurs revendications et assure leur défense.

L'unité fonctionnelle peut se saisir de toutes les questions qui relèvent de son employeur ou des métiers qui y sont exercés, ainsi elle favorise le regroupement d'ingénieurs sensibles aux remous de leur service et plus distanciés des problématiques des autres services qui sont naturellement abordées dans les sections départementales plus généralistes.

Cette forme d'organisation apparaît tout à fait adaptée pour apporter une réponse à la « dérive des continents employeurs », associant proximité des problématiques propres au service concerné et le cas échéant accès à des réseaux thématiques à créer permettant l'échange et la construction d'analyses et de revendication.

L'organisation est dépendante des poids respectifs des ITPE dans la structure et de nos métiers dans la structure, des structures comme VNF ou le CEREMA demain doivent nous permettre d'y créer des unités fonctionnelles avec une vie active (cf C.3). A l'opposé, des collègues transférés dans de petites collectivités territoriales sont quasiment esseulés, ils peuvent cependant y créer dès lors qu'ils sont au moins trois une petite unité fonctionnelle ce qui leur offre l'intérêt de :

- pouvoir participer aux réunions départementales et régionales ;
- être connus de l'UD-FO pour être mieux représentés auprès de leur direction voire même de participer à la délégation FO (cf B.2) ;
- bénéficier des congés idoines pour mener ces activités.

Si ces camarades ne souhaitent pas être reconnus comme représentants syndicaux, rien ne les empêche d'adhérer à notre syndicat pour recevoir une complète information. Ils peuvent également profiter, s'ils le désirent, d'un droit aux heures mensuelles d'information syndicale pour participer à des réunions syndicales.

Rappelons également que notre syndicat est statutairement ouvert à toute personne exerçant des fonctions similaires à celles qui pourraient être confiées à un ITPE, nous avons ainsi quelques syndiqués qui ne sont pas ou plus ITPE.

C.3 / Le fonctionnement en réseaux thématiques, comme creuset d'échange et de construction d'analyses et de revendications

Face au double constat d'une forte représentation des services déconcentrés au congrès et à l'isolement de certains services éparpillés sur le territoire (VNF par exemple) nous pensons qu'il devient nécessaire de créer des réseaux de métiers autour des divers employeurs et de nommer pour cela des délégués

fonctionnels qui pourraient siéger au sein de la commission exécutive tout comme deux correspondants des collectivités territoriales siègent au bureau national.

Les unités fonctionnelles concernent essentiellement les DREAL, DDI, DIR, VNF-SN, CEREMA ou CETE et STC. Le groupe de travail propose la mise en place d'un délégué fonctionnel pour l'ensemble des DIR, d'un délégué VNF-SN, d'un délégué CEREMA (en lieu et place des deux délégués CETE et STC). Pour les DREAL et DDI, il ne semble pas opportun de créer des places spécifiques de délégués ; ces structures sont en effet déjà largement représentées au sein des membres de la commission exécutive. Ce qui n'exonère bien entendu pas le syndicat d'animer le réseau des correspondants régionaux fonctionnels présents dans ces structures « coeurs de métier ».

Il resterait donc à élire les délégués fonctionnels DIR, VNF-SN, CEREMA. Il est rappelé que parmi les délégués nationaux, et donc conséquemment au sein de la commission exécutive, figurent statutairement deux représentants de la FPT. Il n'est pas nécessaire de créer un siège de délégué fonctionnel pour la FPT.

Les délégués fonctionnels et l'un des deux représentants de la FPT contribueront, en lien avec la permanence, d'animer le réseau des correspondants régionaux fonctionnels ad hoc. Ils veilleront à la qualité des échanges entre et avec les secrétaires d'unités fonctionnelles et seront source d'approfondissement des questions spécifiques à leurs métiers, et rendront compte de l'activité de leur réseau d'animation devant la CE.

PROPOSITION :

- Assurer la représentation fonctionnelle au sein de la commission exécutive du CEREMA, des DIR, de VNF-SN, de la FPT et de tout employeur stratégique ou suffisamment important, selon une méthodologie de choix à déterminer par la CE.

C.4 / Les délégués régionaux, points de rencontre incontournables entre le local et le national, chefs d'orchestre des creusets géographiques et fonctionnels sur leur périmètre

Les délégués, nationaux, régionaux et fonctionnels administrent le syndicat au sein de la commission exécutive conformément aux directives des congrès nationaux. A chaque commission exécutive, ils précisent la politique selon la ligne définie au congrès, l'adaptent en fonction de l'évolution des problèmes et de la conjoncture, et prennent acte des difficultés rencontrées dans la poursuite de cette politique et des problèmes nouveaux qui peuvent apparaître entre deux congrès.

Au niveau régional, le délégué régional est l'animateur du réseau des secrétaires départementaux et correspondants fonctionnels. Le bureau régional se réunit au moins deux fois par an et dans toute la mesure du possible avant ou/et après chaque séance de la commission exécutive. Le délégué régional se doit d'être le garant de l'animation des sections départementales de sa

région, il est un référent pour le secrétaire départemental. En cas de carence de section départementale ou d'unité fonctionnelle, le bureau régional se substitue à l'une ou l'autre des entités soit en décidant le rattachement temporaire à une autre section ou unité, soit en exerçant les attributions de l'une ou l'autre des structures.

Le délégué et le bureau régional doivent s'assurer au moins une fois en début d'année du bon fonctionnement des sections départementales et unités fonctionnelles sur le territoire. Un pilotage global et un appui logistique, depuis le bureau national jusqu'à la section départementale via le délégué régional, sont devenus nécessaires. Le bureau régional devra sans doute s'étoffer pour mieux intégrer les représentants des diverses unités fonctionnelles qui seront désignés dans chaque région.

Au niveau régional, le délégué régional est, sur le continent, le représentant légitime du SNITPECT-FO pour toutes les questions qui touchent au domaine de pilotage ou management de l'ensemble des services relevant de son périmètre, auprès du DREAL en particulier ou de la MIGT en lien avec les autres délégués régionaux concernés. Son mandat national lui permet d'assister tout représentant au niveau infra-régional, départemental, et infra-départemental auprès d'un chef de service, y compris dans un service hors ministère de tutelle ou en collectivité territoriale par exemple. Pour ce faire, il doit pouvoir disposer d'informations et d'outils qui doivent être élaborés au sein d'un recueil de fiches pratiques pour chaque situation. Parmi les nouvelles fiches pratiques envisagées, citons par exemple les fiches conseils aux militants pour les harmonisations de promotions et primes (courriel du 28 juin) et les fiches promotions (courriel du 5 juin) reprenant les avancées obtenues fin 2011 et inscrites dans la charte de gestion. Les autres fiches seront élaborées en liaison avec la permanence au fur et à mesure des besoins.

Concernant l'Outre-Mer, les secrétaires départementaux continueront d'être les représentants légitimes de notre syndicat pour toutes les questions qui touchent au domaine de pilotage ou management de l'ensemble des services relevant de son périmètre, auprès du DEAL

PROPOSITIONS :

- Les délégués et secrétaires régionaux sont désignés comme représentants du SNITPECT-FO auprès du RBOP. Après chaque renouvellement des DR/SR, les DREAL seront informés directement par le secrétaire général.
- Le bureau régional établit chaque début d'année un maillage militant dans sa région. Il s'agit de définir pour chaque service de la région accueillant un ou plusieurs ITPE quelle est sa section et son unité fonctionnelle référente (ou à défaut s'il est pris en charge par le bureau régional). Le principe est que tous les ITPE soient a minima destinataires des informations, même en l'absence de section ou d'UF.
- Converger vers des trésoreries régionales (gestion du compte) sans retirer du niveau SD et UF le rôle de recouvrement des cotisations.

D. Les outils pratiques

D.1 / Pour chaque adhérent

Chaque adhérent a reçu le guide de l'ITPE, toujours disponible en ligne. Nous suggérons courant 2013 de compléter cet ouvrage par une série de fiches thématiques pour lui indiquer, suivant son grade et sa localisation (au sein du ministère, dans un autre ministère, en collectivité territoriale, en établissement public), auprès de quelle personne il peut se renseigner ou agir, sur les thèmes de promotion, défense et application du statut et de la charte de gestion, mutations, primes, conditions de travail, payes, formation, école, métier, défense individuelle auprès de l'employeur.

- **PROPOSITION :**
- • Adopter le principe d'élaboration de guides pratiques :
- • Essentiel de l'ITPE (2011), Guide sur le harcèlement (2012-2013), guide de l'évaluation (2013).

D.2 / Pour les représentants syndicaux

Le guide du secrétaire de section est obsolète ; sa mise à jour et à disposition sur le site du syndicat sont à prévoir en priorité. Un guide électronique similaire pourrait être constitué ultérieurement pour les secrétaires d'unité fonctionnelle et les délégués régionaux. La forme de ces guides serait repensée pour s'apparenter à un classeur de fiches répondant plus à la gestion courante des questions posées aux représentants syndicaux. Ils contiendraient des modèles de courriers destinés aux nouveaux représentants syndicaux pour les aider dans leurs correspondances avec l'administration (lettres types pour demander une audience, organiser la tenue d'une réunion syndicale, rédiger les autorisations d'absence idoines...)

- **PROPOSITIONS :**
- • Etablir un guide sur les droits syndicaux et les instances.
- • Mettre à disposition les modèles de courriers : autorisation d'absence, HMI, demande d'audience...
- • Proposer des fiches de conseil.

E. Le site et la base de données

E.1 / le site

Le site du SNITPECT-FO est visité en moyenne 600 fois par jour, tant par les ITPE que par d'autres syndicats (avec quelques plagiats avérés à la clé!), quelques journalistes et conseillers ministériels... Chacun, adhérent ou non, peut y trouver des éléments de réponse à ses interrogations. Bien sûr, l'espace adhérents comprend des informations complémentaires et il convient d'être à jour de sa cotisation pour obtenir du secrétaire départemental le code d'accès.

La très bonne fréquentation de notre site ne doit pas masquer sa nécessaire évolution, partant du constat de certains manques :

- Le répertoire est mis à jour au siège de la permanence et par manque de remontées d'informations, contient un certain nombre d'erreurs dans les coordonnées de nos camarades.
- Actuellement le site se présente sous la forme de trois colonnes, un bandeau gauche avec accueil, snitv, qui sommes-nous...twitter, une partie centrale où sont empilées les actualités dans un ordre de classement qui ne respecte ni l'ordre chronologique ni un ordre thématique, une partie de droite apportant quelques coups de projecteurs.

Ce constat nous invite donc à moderniser notre site pour en faire un outil encore plus performant.

E.2/ le répertoire et les coordonnées

La mise à jour de la base de données du syndicat ne peut actuellement se faire que depuis la permanence de notre syndicat. Nous ne disposons donc sur le site que d'un annuaire partiellement à jour et l'accès à l'annuaire n'est possible que sous réserve d'être adhérent et de connaître le mot de passe. Les ITPE non adhérents ne peuvent donc pas contrôler ou demander la modification des informations les concernant. La rénovation du site devrait emporter la refonte de la base de données et offrir des possibilités de mise à jour d'un annuaire ouvert à tous avec possibilités de :

- modifier, par chaque ITPE, ses coordonnées personnelles et professionnelles,
- ouvrir des droits de mise à jour aux secrétaires et trésoriers départementaux
- mettre en place des procédures automatiques (information de l'intéressé, du secrétaire départemental et du trésorier lors d'une mise à jour).

- **PROPOSITIONS :**
- • Impliquer les secrétaires de section et d'unités fonctionnelles dans la mise à jour des informations de l'annuaire en ligne.
- • Permettre aux ITPE de mettre directement à jour leurs informations personnelles.

E.3/ dynamiser la rentrée de cotisations

Augmenter le nombre d'adhérents devient une priorité.

Plusieurs raisons peuvent constituer un frein à la syndicalisation. Par exemple, certains ITPE sont dans des positions managériales (Directeur, Secrétaire général...) qui réclament une certaine discrétion locale. Nous comprenons que, à raison par exemple de leurs relations avec les organisations syndicales de leur service, ces collègues hésitent à afficher leur appartenance à une section départementale mais ils peuvent néanmoins se rapprocher de la permanence pour cotiser directement au siège de notre syndicat.

Certains collègues estiment que l'information qu'ils reçoivent gratuitement sur le site de notre syndicat ou lors des réunions 'ouvertes' de notre syndicat est suffisante et ne voient pas la nécessité de cotiser. Le poids d'une organisation syndicale repose certes sur ses résultats aux élections mais aussi et surtout sur le nombre de ses adhérents et militants. Nos positions, nos combats, notre politique sont construits par les sections lors des assemblées générales et portés par leur délégué au congrès. Notre capacité de production et de réflexion repose sur la richesse de nos adhérents. Il semble alors utile de construire et développer des arguments amenant au « passage à l'acte » de l'adhésion et au militantisme :

Conditionner la diffusion de l'information au paiement de la cotisation (cf E.5) et :

- verrouiller certaines informations sur le site avec un changement de code au premier avril par exemple ;
- verrouiller certaines analyses ou infos sur le site mais ne pas hésiter à faire savoir qu'elles existent et qu'elles sont disponibles aux adhérents.

Préparer en liaison avec la permanence un texte sur la nécessité de recouvrir de grosses recettes financières pour mener nos actions en toute indépendance.

Rappeler que :

- un paiement de la cotisation avant le 31 mars permet de bénéficier d'une assurance professionnelle, un contrat global ayant été souscrit auprès de la GMF ;
- 66% du montant de la cotisation peut être déduit du montant des impôts (sauf collègues aux frais réels pour lesquels le pourcentage est celui des frais réels) ;
- le paiement de la cotisation syndicale s'accompagne d'une réduction sur l'éventuelle cotisation à l'AITPE ;
- la cotisation permet d'avoir recours à l'assistance juridique de la FGF-FO ;
- une adhésion à notre syndicat est synonyme d'une adhésion à la FEETS, à l'UD-FO (union départementale des syndicats Force ouvrière), à l'AFOC. La FEETS intervient pour nous au sein de l'instance de concertation régionale. C'est sous l'étendard de l'UD-FO que nos délégués sont légitimes pour défendre nos collègues travaillant au sein des préfectures, collectivités territoriales, agences ou entreprises. Chaque adhérent peut avoir accès aux services de l'association nationale de consommateur issue du syndicat force ouvrière (AFOC).

Il semble de plus important de mettre en place un système pour alerter le secrétaire départemental de l'arrivée d'un nouvel ITPE (la consultation de la liste des mutations ne suffit pas, surtout en centrale où les retours de dom-tom ou de détachements sont nombreux, de même peu de sections sont informées des sorties d'école, exam pro ou sur titre).

Les ITPE cotisent-ils par conviction, sécurité, opportunité ou intérêt ? Attendent-ils une défense collective, individuelle ou très

ponctuelle ? Que peut-on offrir pour attirer de nouveaux membres ? Les fiches évoquées auparavant doivent permettre aux trésoriers et secrétaires départementaux, aux secrétaires d'unité fonctionnelle de démarcher et présenter aux collègues arrivants ou sympathisants tous les avantages d'une cotisation syndicale déposée avant le premier avril.

Enfin, force est de constater que plusieurs ITPE ont des difficultés à adhérer du fait de la complexité du tableau de cotisations (forte diversité des montants en fonction de l'échelon, ajout des parts locales et UD différentes d'un département à l'autre). Une autre raison matérielle est que plusieurs ITPE, notamment ceux qui sont isolés dans des petits services n'identifient pas de trésorier, de secrétaire de section ou d'unité fonctionnelle. Il s'avère nécessaire de simplifier et de rendre beaucoup plus lisible l'adhésion, en particulier pour les ITPE dans des services sans base militante importante.

● PROPOSITIONS :

- Adhésion et animation spécifiques des collègues qui peuvent difficilement cotiser localement du fait de leurs positions managériales.
- Définir une stratégie de communication des informations qui « réserve » une grande partie des informations aux adhérents et qui « donne envie » d'adhérer.
- Etablir un document pour les militants afin de les aider à montrer l'intérêt de l'adhésion (informations, contrat de protection pénal GMF, recours aux services de l'UD, de FO-Cadre, Ticket modérateur AITPE, permanences juridiques de la FGF-FO, AFOC) en plus des considérations générales et tout aussi importantes de défense collective et de valeurs.
- Faire intervenir au congrès l'AFOC pour présenter cette association que peu d'adhérents connaissent.
- Développer un système d'alerte aux secrétaires de section, d'unités fonctionnelles et bureaux régionaux sur les nouveaux entrants (mutations ou sorties de concours ou d'école).
- Simplifier en trois ou quatre groupes de cotisation par grade et homogénéiser sur tout le territoire le montant de la part locale et UD (en utilisant une valeur moyenne de timbre UD). Cette simplification est un préalable indispensable à la généralisation du paiement électronique.

E.4/ Le paiement électronique

Le congrès 2009 a voté le principe du paiement en ligne des cotisations. Dans ce cadre, une expérimentation a été réalisée sur le périmètre de l'Ile-de-france. Cette expérimentation a montré que l'efficacité d'un tel dispositif était fortement liée à de nouvelles procédures à mettre en place avec les sections et nécessite des outils informatiques à développer spécifiques au syndicat. Le paiement en ligne pose aussi la question de l'animation et du service rendu. En effet, un paiement en ligne

se fait souvent lorsque l'ITPE n'a pas de section ou de militants à proximité. Il faut donc que les ITPE non pris en charge au niveau local le soient à un niveau supérieur, suite à l'adhésion électronique.

● PROPOSITIONS POUR GÉNÉRALISER LE PAIEMENT ÉLECTRONIQUE :

- • Définir précisément les procédures entre la permanence et les sections dans ce cadre ;
- • Harmoniser le montant des cotisations (part nationale et parts locales et UD) ;
- • Associer à l'adhésion en ligne certains services (inscription newsletter, envoi des codes d'accès, transmission de l'attestation fiscale...).

Nous proposons aussi de développer le prélèvement automatique en complément du paiement ligne.

E.5/ La diffusion des informations.

Nous préconisons dès que ce sera "électroniquement" possible qu'une diffusion centralisée des informations puisse émaner de la permanence directement vers les adhérents à jour de leur cotisation (et/ou à jour de leur cotisation de l'année précédente en début d'année) sous la forme d'un flash ou d'un simple courriel (comportant des titres et soit trois lignes de commentaires, soit un renvoi électronique vers le site, soit une invitation à contacter le secrétaire départemental).

Le renvoi électronique permettra soit d'obtenir directement l'information, soit de lire un message signalant que l'information est disponible aux seuls adhérents. Ce mode de communication est indispensable pour permettre d'assurer un niveau de service satisfaisant aux adhérents isolés qui ne disposent pas d'un secrétaire de section.

Une lettre d'information peut être diffusée à tous les ITPE (adhérents ou non) ainsi que tous ceux qui s'abonnent directement. Cette lettre doit contenir des renvois vers le site internet avec une partie des articles ouverts et une autre réservée afin de susciter l'envie d'adhésion.

● PROPOSITIONS :

- • Développer l'envoi direct aux ingénieurs syndiqués depuis la permanence (notamment pour assurer un lien avec les ITPE « isolés ») ou diffuser une information importante et urgente.
- • Diffuser une lettre l'information à tous les ITPE avec des renvois sur des articles ouverts et des articles réservés afin de susciter l'adhésion.

E.6/ L'organisation de l'information sur le site

En dehors des périodes de recherche de postes, nous constatons que peu de camarades affectés dans des services spécialisés lisent les informations concernant les DDI et réciproquement les collègues des DDI suivent de très loin les problématiques des CETE ou des DIR ; chacun semble ainsi se replier sur son métier tant celui-ci est en complète évolution voire en danger. On peut s'interroger sur l'opportunité d'agencer la rubrique dossiers du site suivant la logique de métiers aujourd'hui bien différents les uns des autres.

Un agencement possible peut être :

- • Accueil (coordonnées de la permanence, des secrétaires de section et d'uf, qui sommes nous ? espace adhésion, statut du syndicat et ses liens avec FO).
- • Dossiers du mois (partie ne comprenant que des titres et des liens avec ou sans mot de passe, titres classés par ordre chronologique de plus récent au plus vieux et destinés à disparaître à échéance de trente jours de parution).
- • Gestion collective des ITPE (la gestion du corps des ITPE, la CAP, la GPEC, le statut, le SNI face aux enjeux avec nos interventions à tel niveau).
- • Gestion individuelle de carrière (postes vacants, promotions, contacts avec les élus et les représentants syndicaux, lieux de défense individuelle d'un agent, qui intervient à quel moment).
- • Dossiers par types d'employeurs (DIR, DDI, VNF, CEREMA, DREAL...) avec les coordonnées des correspondants fonctionnels régionaux.
- • Communications du SNITPECT (le mot du SG, la tribune, relevé des décisions de la CE, en direct de la CAP, lettre au ministre...).
- • Espace politique (dossiers de fond comme par exemple le manifeste pour le service de l'échelon départemental ou le livre noir de la RGPP...actions politiques comme des boycotts, des interpellations du ministre...).

Toutefois, les contraintes techniques et organisationnelles seront prédominantes dans la structuration du site. Un autre enjeu sera de mettre en évidence ce qui relève des documents de fonds servant de référence pour les ITPE et les militants ce qui relève de l'actualité.

Enfin, les militants CE/SD/UF/Trésoriers devraient avoir un accès réservé avec des informations complémentaires à celles des adhérents pour ne pas noyer ces derniers et donner des outils aux militants dans leur action de terrain.

● PROPOSITIONS :

- • Refonte du site internet.
- • Mettre la majorité des articles en partie réservée.
- • Créer un espace spécifique pour les militants.

Retrouvez l'intégralité
du rapport
sur le site internet !

www.snitpect.fr/Tribunes

L'ingénierie des collectivités territoriales : état des lieux à l'aube d'un acte 3 de décentralisation

Introduction

Il y eut d'abord les premières lois de décentralisation du début des années 80 qui virent la création du conseil régional comme collectivité territoriale de plein exercice et d'importants transferts de compétences de l'État vers les collectivités en matière d'urbanisme et de transport.

Ensuite vint la modification en 2003 de l'article 1 de la Constitution déclarant que « l'organisation de la République est décentralisée » et son corollaire, la loi Libertés et Responsabilités Locales de 2004, qui confirme la pleine légitimité des collectivités territoriales à agir sur leur territoire pour de nouvelles compétences transférées, notamment pour la gestion du patrimoine scolaire et routier avec le transfert des services dédiés.

Enfin, le dernier quinquennat vit l'adoption de la controversée réforme territoriale de décembre 2010 conjuguée avec la réforme à marche forcée des services déconcentrés de l'État (le duo infernal RéATE/RGPP) et la réforme du financement des collectivités territoriales.

Avec le changement de majorité à la tête de l'État, nous voici à l'orée d'une refonte de l'organisation de la puissance publique. Marilyse Lebranchu, Ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique, porte ainsi un projet de réforme globale de l'action publique qui alliera réforme de l'État et acte III de décentralisation : « *On n'échappera pas à une définition claire de ce que l'on veut en termes d'action publique. Il y a des missions qui peuvent être exercées par des collectivités territoriales et d'autres qui doivent rester des missions d'État. À l'avenir, ce que feront les collectivités ne sera pas fait par l'État et l'État reste le garant de la cohérence et de la clarté de l'action publique.* »

Ainsi, l'ingénierie territoriale, qu'elle soit entendue comme l'ensemble des compétences et des savoir-faire techniques dont les collectivités territoriales ont besoin pour mener leurs missions, ou comme la production, mobilisation, mutualisation des connaissances pour aider les acteurs dans la compréhension de leur territoire et préparer la décision et l'action, sera au cœur de cette recomposition. En effet, l'ingénierie publique de l'État au service des collectivités voit son champ d'application réduit par l'effet combiné de plusieurs facteurs (droit européen de la concurrence, critique de la Cour des Comptes

Membres du groupe de travail :

- Jean-Paul Baysse, CG du Tarn et Garonne
- Christian Chaffiol, CG du Vaucluse
- Désiré Estay, adjoint au maire de Mérignac
- Yolaine Hagimont, Agglo d'Angers
- Dominique Jaumard, CG de l'Hérault
- Pascal Lenoir, CG du Loiret
- Mustapha Makhloufi, DSCR
- Zainil Nizaraly, permanent SNITPECT-FO
- François Vallée, CG de Meurthe et Moselle

Rapporteur :

- Olivier Mesnard, permanent SNITPECT-FO

SOMMAIRE COMPLET

Introduction

I. Contexte dans lequel évolue les collectivités

- I.1. Acte I de la décentralisation (1982-2002)
- I.2. Acte II de la décentralisation (2003-2009)
- I.3. La réforme territoriale du 16 décembre 2010
- I.4. Les difficultés budgétaires des collectivités territoriales
- I.5. Vers un acte III de décentralisation
- I.6. Les structures mutualisées d'ingénierie territoriale

II. Les résultats de l'enquête auprès des ingénieurs des collectivités territoriales

- II.1. Les objectifs de l'enquête
- II.2. Profil des ingénieurs ayant répondu à l'enquête
- II.3. Le ressenti des ingénieurs quant au contexte
- II.4. L'évolution des effectifs techniques des collectivités
- II.5. L'évolution des services techniques des collectivités
- II.6. Le positionnement des ingénieurs dans les collectivités

III. Le cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial et ses évolutions

- III.1. La Fonction Publique Territoriale
- III.2. Le cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial
- III.3. Évolution des effectifs d'ingénieurs territoriaux
- III.4. L'accès à Ingénieur en Chef
- III.5. La coupure du cadre d'emploi

IV. Revendications

- ANNEXE : Synthèse statistique des résultats de l'enquête

sur la légitimité de l'ingénierie publique de l'État, RGPP, nouvelle orientation du Réseau Scientifique et Technique de l'État...) et les collectivités doivent s'organiser pour construire leurs propres outils, souvent mutualisés, d'ingénierie au service de l'aménagement, du développement et de la gestion durable de leur territoire.

Ce rapport se propose de présenter un état des lieux du contexte dans lequel évoluent actuellement les collectivités territoriales, y compris sous l'angle des difficultés budgétaires liées à la crise économique, et de questionner tout particulièrement leurs services techniques et la place de l'ingénieur en leur sein. A cette fin, un questionnaire d'enquête a été renseigné par près de 150 ingénieurs en poste dans différents types de collectivités, la grande majorité étant des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État (ITPE), ayant accompagné le transfert de services dédiés à des compétences reprises par les collectivités, ou ayant été recrutés individuellement suite à ces transferts.

Cet état des lieux nous conduit à poser un certain nombre de revendications pour l'ensemble des ingénieurs exerçant en collectivité, qu'ils soient ingénieurs territoriaux ou ingénieurs de l'État d'origine, qu'ils soient détachés ou qu'ils aient opté pour la fonction publique territoriale.

Notre vigilance se focalise notamment sur la réforme annoncée, et plusieurs fois reportée, du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux et de sa possible séparation créant deux catégories d'ingénieurs contrairement à tout ce qui s'est développé jusqu'à présent pour les carrières d'ingénieurs dans la FPT.

Elles nous conduisent également à revendiquer une nouvelle fois un statut inter fonctions publiques pour le corps des ITPE, et, à tout le moins, une meilleure fluidité pour des parcours entre État et collectivités territoriales, indispensable à la construction et au développement des compétences tant individuelles que collectives, au service de l'aménagement, du développement et de la gestion durable des territoires.

[...]

II. Les résultats de l'enquête auprès des ingénieurs des collectivités territoriales

II.1 Les objectifs de l'enquête

Pour appuyer ce rapport sur la diversité du vécu des ingénieurs et du contexte d'évolution des services techniques, forcément contrasté en fonction du type de collectivité (ville, département, région, intercommunalité, établissement public...), du contexte local (rural, urbain, dynamique démographique...), politique et financier, nous avons sollicité l'ensemble des ingénieurs en poste en collectivité territoriale pour répondre à un questionnaire. L'objet de cette enquête était de faire remonter les exemples concrets de politiques mises en œuvre dans, par et pour les collectivités, sur les trois points suivants :

- la mise en application de la réforme des collectivités territoriales de décembre 2010 ;

- les réorganisations en cours ou à venir des services techniques des collectivités ;
- la place de l'ingénieur dans les programmes des collectivités.

Il pouvait être renseigné par tout ingénieur en collectivité territoriale ou organisme public sous tutelle d'une collectivité ou d'un groupement de collectivités. Il a ainsi été diffusé par trois canaux :

- le réseau du SNITPECT-FO, notamment par l'intermédiaire des sections départementales, avec le relais des correspondants identifiés en collectivités et un lien depuis le site internet ;
- l'Association des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État (AITPE) à destination de son fichiers d'ITPE en poste en collectivités territoriales ;
- FO-Territoriaux par l'intermédiaire de ses délégués régionaux et un lien depuis le site internet.

Les réponses des 149 ingénieurs ont été collectées entre début avril et fin juin. Les données ont fait l'objet d'un traitement anonyme. Une synthèse statistique (en annexe au rapport) a été réalisée.

II.2 Profil des ingénieurs ayant répondu à l'enquête

Très forte représentation des ingénieurs originaires de l'État.

Le profil des ingénieurs ayant répondu à l'enquête est évidemment lié au mode de diffusion du questionnaire. C'est ainsi que, pour un tiers, ils dépendent actuellement de la Fonction Publique de l'État (FPE) et, pour deux tiers, de la Fonction Publique Territoriale (FPT) ; et parmi ces derniers, plus de 80% sont originaires de la FPE. Au final, les ITPE représentent plus de 85% des répondants (y compris un ITPE civil ayant réussi le concours externe d'ingénieur territorial).

C'est pourquoi la répartition par type de collectivités des ingénieurs ayant répondu n'est absolument pas représentative de celle de l'ensemble des ingénieurs territoriaux (avec une sur-représentation des Conseils Généraux au détriment de l'échelon communal), alors qu'elle est très proche de celle de l'ensemble des ITPE en poste dans les collectivités :

	ingénieurs en CT*		ingénieurs ayant répondu				ITPE en CT**	
			ingénieurs		dont ITPE			
communes	6726	37%	15	10%	13	10%	89	10%
intercommunalités	4424	25%	16	11%	13	10%	89	10%
départements	3902	22%	90	61%	81	64%	620	68%
régions	1061	6%	13	9%	9	7%	74	8%
divers	1870	10%	13	9%	11	9%	40	4%

* : observatoire de la FPT – chiffres 2007 / ** : AITPE – juin 2012

Si on s'intéresse aux collectivités dans lesquelles exercent les ingénieurs ayant répondu et leur répartition par échelon territorial, on retrouve le même biais, à savoir une représentativité significative uniquement pour les départements (54%), un peu moindre pour les régions (27%) et tout à fait marginale pour le bloc communal :

	nombre total	représentés dans l'enquête	% de représentation
communes	35 303 *	15	0,04%
intercommunalités	17 376 **	14	0,08%
départements	96 + 5 (outremer)	54	54%
régions	22 + 4 (outremer)	5 + 2 (outremer)	27%
divers	~ 1 200	13	1%

* Chiffres au 01/01/12.

** Etablissements publics de coopération intercommunale EPIC (communautés de communes, communautés urbaines, communautés d'agglomération, syndicats intercommunaux) (chiffres au 09/02/2012).

[...]

II.6 Le positionnement des ingénieurs dans les collectivités

Plus de 70% des ingénieurs ayant répondu ont pris un poste en collectivité entre 2005 et aujourd'hui, avec un pic en 2007-2008, ce qui correspond à la deuxième vague de décentralisation avec notamment le transfert des services routiers vers les Conseils Généraux. Néanmoins, seuls 37% de ces ingénieurs qui sont venus des services de l'État indiquent l'avoir fait à l'occasion d'un transfert de service vers une collectivité, les 63% restants déclarant l'avoir fait de leur propre initiative, même si l'attrait pour les collectivités correspond clairement aux transferts de compétences, aux nouveaux besoins des collectivités en personnel expérimenté dans ces domaines transférés et à la raréfaction des métiers qui y sont liés dans les services de l'État.

S'agissant de l'ancienneté dans le cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial, on observe le même phénomène avec un décalage de 2 ans, puisque plus de 60% des ingénieurs ayant répondu ont intégré la FPT entre 2007 et aujourd'hui, avec un pic de près de 30% pour l'année 2008. Cela correspond au droit d'option à exercer dans les deux ans suivant la prise de poste, soit avant août 2007 pour les agents transférés en 2006 avec date d'effet au 1^{er} janvier 2008.

Ce que confirme le fait que 50% des ingénieurs originaires de l'État ayant répondu, ont opté pour la FPT dans les deux ans suivant leur prise de poste en collectivité, la loi dite « Mobilité » permettant même depuis 2009 l'intégration directe (c'est le cas pour 10% des répondants).

Le ressenti en collectivités des ingénieurs venus des services de l'État

Les ingénieurs en poste en collectivité ayant précédemment servi dans les services de l'État, ont été appelés à se prononcer sur les conditions d'exercice de leur mission dans leur collectivité en comparaison avec leur expérience précédente dans les services de l'État, selon les indicateurs suivants : les conditions de travail, les relations hiérarchiques, les rémunérations et les perspectives de carrière :

LES CONDITIONS DE TRAVAIL	FPT origine FPE		FPE détachés		total	
	1 - bien meilleures	20	24%	10	21%	30
2 - meilleures	39	48%	23	49%	62	48%
3 - à l'identique	17	21%	10	21%	27	21%
4 - plus mauvaises	6	7%	4	9%	10	8%
5 - bien plus mauvaises	0	0%	0	0%	0	0%

LES RELATIONS HIÉRARCHIQUES	FPT origine FPE		FPE détachés		total	
	1 - bien meilleures	12	14,5%	3	7%	15
2 - meilleures	31	38%	11	24%	42	33%
3 - à l'identique	31	38%	25	54%	56	43%
4 - plus mauvaises	8	9,5%	7	15%	15	12%
5 - bien plus mauvaises	0	0%	0	0%	0	0%

On y voit que les collectivités sont jugées plus favorablement que l'État sur tous les indicateurs avec une différence plus marquée pour les conditions de travail et les perspectives de carrière (71% les jugeant « meilleures » ou « bien meilleures »), avant les rémunérations (57% les jugeant « meilleures » ou « bien meilleures »). Pour les relations hiérarchiques, la majorité (54%) les estime à l'identique même si, pour 45%, elles sont « meilleures » ou « bien meilleures ».

Sur aucun indicateur, on ne trouve un ingénieur pour juger les conditions offertes en collectivités « bien plus mauvaises » qu'à l'État.

On remarque également que ce jugement positif à l'égard des collectivités est globalement plus marqué pour les ingénieurs ayant opté pour la FPT, notamment concernant les relations hiérarchiques (Δ de 21,5% sur les réponses « meilleures » et « bien meilleures »), les perspectives de carrière (Δ de 16,5%) et les rémunérations (Δ de 16%), les conditions de travail étant jugées à l'identique (Δ de 2%).

Il est probable que les ingénieurs qui ont opté pour la FPT l'ont fait justement en tenant compte de critères peu ou prou identiques à ceux sur lesquels nous les avons interrogés, ce qui explique ce différentiel avec ceux qui n'ont pas, ou pas encore, fait ce choix.

Les perspectives pour les ingénieurs de l'État en poste en collectivité

La très grande majorité est en détachement de droit commun mais 11% sont en détachement sans limitation de durée (DSLSD). Cette position d'activité particulière a été appliquée aux agents qui ont accompagné le transfert des services routiers aux Conseils Généraux, l'absence de limitation de durée étant assortie de conditions de retour à l'État plus défavorable que le détachement classique : alors que pour un retour d'un détachement de droit commun, l'ingénieur a accès à la liste des postes vacants, au retour d'un DSLSD, il sera affecté sur proposition du chargé de mission, sans grande possibilité de négociation : une disposition assez dissuasive, une sorte de « clapet anti-retour ».

A la question de savoir s'ils comptent prochainement reprendre un poste à l'État ou opter pour la FPT, les réponses des ingénieurs détachés en collectivité sont globalement plus favorables à un déroulement de carrière en collectivité, même si beaucoup ne se prononcent pas avec l'incertitude liée au changement de majorité gouvernementale et à la possible redéfinition des compétences respectives de l'État et des collectivités et de l'organisation de l'action publique en général :

	retour à l'État		option pour la FPT	
non	22	46%	11	23%
oui, dans l'année	2	4%	5	11%
oui, plus tard	7	15%	11	23%
ne sais pas	17	35%	20	43%

Ainsi, alors qu'ils ne sont que 19% à envisager un retour à l'État (« dans l'année » ou « plus tard ») et près de la moitié (46%) à exclure ce retour, 34 % d'entre eux pensent opter (« dans l'année » ou « plus tard ») pour la FPT.

LES RÉMUNÉRATIONS	FPT origine FPE		FPE détachés		total	
1 - bien meilleures	21	25,5%	7	15%	28	22%
2 - meilleures	39	47,5%	20	42%	59	46%
3 - à l'identique	18	22%	15	32%	33	25%
4 - plus mauvaises	4	5%	5	11%	9	7%
5 - bien plus mauvaises	0	0%	0	0%	0	0%

LES PERSPECTIVES DE CARRIÈRES	FPT origine FPE		FPE détachés		total	
1 - bien meilleures	38	46%	12	26%	50	39%
2 - meilleures	34	41,5%	21	45%	55	42,5%
3 - à l'identique	8	10%	10	21%	18	14%
4 - plus mauvaises	2	2,5%	4	8%	6	4,5%
5 - bien plus mauvaises	0	0%	0	0%	0	0%

Répartition par grade dans le cadre d'emplois d'Ingénieur Territorial

Grades et emploi fonctionnel	ingénieurs ayant répondu						ensemble des IT *
	FPT		FPE		total		
Ingénieur Territorial	10	10%	9	22%	19	14%	44% (dont 5% de stagiaires)
Ingénieur Principal Territorial	46	46%	19	46%	65	46%	42%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Normale	27	27%	8	20%	35	25%	9%
Ingénieur en Chef Territorial de Classe Exceptionnelle	6	6%	1	2%	7	5%	5%
Ingénieur détaché sur Emploi Fonctionnel	10	10%	4	10%	14	10%	dont 4% sur E.F.

* Observatoire de la FPT - chiffres 2009

Les ingénieurs ayant répondu sont en proportion situés à des niveaux de grade supérieurs à ceux de l'ensemble des ingénieurs territoriaux, notamment pour l'accès à Ingénieur en Chef (30% contre 11%) et aux emplois fonctionnels (10% contre 4%).

Cette différence est également notable entre les ingénieurs du cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial, d'origine ou qu'ils aient opté, et ceux sous statut FPE : un tiers sont Ingénieurs en Chef contre 22% des ingénieurs FPE.

La place de l'ingénieur dans la hiérarchie des collectivités

Au vu de l'enquête, le positionnement hiérarchique des ingénieurs ayant répondu est relativement dépendant du type de collectivité (N correspondant au chef de l'exécutif, soit l'échelon politique) :

	Conseil général		Conseil régional		Interco		Commune		Divers	
N-1	1	1%	1	8%	0	0%	0	0%	3	23%
N-2	14	15%	0	0%	4	25%	10	67%	6	46%
N-3	37	41%	4	31%	8	50%	4	27%	3	23%
N-4 et +	39	43%	8	62%	4	25%	1	7%	1	8%

Plus la collectivité est basse dans l'échelle « région > département > intercommunalité > commune », plus l'ingénieur est haut dans l'organigramme, ce qui peut s'expliquer par la taille respective des services techniques (dans l'absolu et relativement aux autres services de la collectivité) et la structure pyramidale qui en découle. Cette différence entre type de collectivités est confirmée par la dilution progressive des services à caractère technique au sein d'un plus grand nombre de Directions Générales plus on monte dans l'échelle « région > département > intercommunalité > commune ».

Cependant, si près des 3/4 des ingénieurs ayant répondu se trouvent au niveau N-3 et en dessous, ils déclarent que l'ingénieur le plus haut placé dans la hiérarchie de ces mêmes collectivités est lui au niveau N-1 dans plus de 40% des cas, et N-2 pour la moitié des cas, avec une légère dichotomie entre le bloc « région - département » d'une part, et « commune-intercommunalité » de l'autre :

	Conseil général		Conseil régional		Interco		Commune		Divers	
N-1	40	45%	7	58%	3	19%	6	40%	7	58%
N-2	40	45%	5	42%	13	81%	8	53%	5	42%
N-3	9	10%	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%

Le profil « ingénieur » est donc relativement reconnu et apprécié dans la FPT, les ingénieurs pouvant être appelés à des responsabilités généralistes et larges (finances, droit...) avec une forte dimension managériale. Néanmoins, les collectivités étant toutes différentes les unes des autres, il peut exister des signes d'une dépréciation du profil technique au profit de la filière administrative tant pour l'accès aux postes à responsabilité (agents administratifs en charge de Direction à caractère technique) que dans les arbitrages en gestion, par exemple par une dépréciation du régime indemnitaire de la filière technique.

III. Le cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial et ses évolutions

III.1 La Fonction Publique Territoriale

Fin 2010, la fonction publique territoriale (FPT) emploie un effectif comparable à celui de la fonction publique d'État. Tous statuts confondus, ce sont 1,88 million d'agents qui représentent environ 1,60 million en équivalent temps plein (ETP).

La FPT se caractérise par le grand nombre de ses employeurs et leur diversité : on recense près de 43 600 collectivités employant des agents dont les trois quarts relèvent du secteur communal (les communes, leurs établissements et les groupements de communes).

Près des deux tiers des collectivités employeurs ont moins de 10 agents. Ce sont principalement des petites communes. À l'opposé, près de 43 % des agents travaillent dans des collectivités ayant au moins 1 000 agents (309 collectivités, soit 0,7 % des employeurs). Le secteur communal (organismes communaux et intercommunaux) concentre un peu plus des trois quarts des effectifs (76 %). 20 % des agents sont rémunérés par des organismes départementaux et régionaux.

Les métiers exercés dans la fonction publique sont très variés : près d'une soixantaine de cadres d'emplois sont répartis au sein d'une dizaine de filières (Administrative, Animation, Culturelle, Incendie et Secours, Médico-Sociale, Médico-Technique, Police, Sociale, Sportive et Technique). Presque un agent sur deux travaille dans la filière technique ; un sur quatre dans la filière administrative et un sur dix dans la filière sociale. Toutefois, des disparités existent suivant le type d'employeur du fait des compétences attribuées à chaque niveau de collectivité.

À ce titre, les transferts de compétences 2004 à destination des régions et des départements ont complètement modifié la structure par filière dans ces collectivités. Ainsi, les effectifs régionaux qui regroupaient moins de 20 % d'effectifs techniques en 2005 en concentrent près de 80 % fin 2010.

	nombre de collectivités	en % du nombre de collectivités	totaux de la FPT en % des effectifs
moins de 10 agents	28 317	65	6
de 10 à 19 agents	5 949	14	4
de 20 à 49 agents	4 659	11	8
de 50 à 99 agents	2 095	5	8
de 100 à 399 agents	1 714	4	16
de 400 à 999 agents	527	1	16
plus de 1000 agents	309	1	43
Total	43 570	100	100

Source : Insee

III.2 Le cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux relève de la filière technique en catégorie A. Il comprend les grades d'Ingénieur Territorial (IT), Ingénieur Territorial Principal (ITP), Ingénieur Territorial en Chef de Classe Normale (ITCCN), et Ingénieur Territorial en Chef de Classe Exceptionnelle (ITCCE).

Le texte de référence est le décret n° 90-126 du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux.

Les missions :

Les membres du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans tous les domaines à caractère scientifique et technique entrant dans les compétences d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public territorial, notamment dans les domaines de l'ingénierie, de la gestion technique et de l'architecture, des infrastructures et des réseaux, de la prévention et de la gestion des risques, de l'urbanisme, de l'aménagement et des paysages, de l'informatique et des systèmes d'information.

– Les Ingénieurs Territoriaux

Les titulaires du grade d'ingénieurs territoriaux exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes, les O.P.H.L.M., les laboratoires d'analyses chimiques ou d'analyses des eaux et tout autre établissement public relevant de ces collectivités. Ils sont chargés de la gestion d'un service technique, d'une partie du service ou d'une section à laquelle sont confiées les attributions de plusieurs services techniques. Ils sont placés, pour l'exercice de leurs fonctions, le cas échéant, sous l'autorité du fonctionnaire chargé de la responsabilité des services techniques dans la collectivité ou l'établissement.

Ils peuvent occuper l'emploi fonctionnel de directeur des services techniques des villes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants.

– Les Ingénieurs Principaux

Les titulaires du grade d'ingénieur principal sont placés à la tête d'un service technique, d'un laboratoire d'analyses chimiques ou d'analyses des eaux, ou d'un groupe de services techniques qu'ils coordonnent et dont ils assurent le contrôle dans les régions, les départements, les communes de plus de 2 000 habitants et établissements publics locaux assimilés et les offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 5 000 habitants.

Ils peuvent occuper les emplois fonctionnels de directeur des services techniques des villes et de directeur général des services techniques des établissements publics de coopération

intercommunale à fiscalité propre de 10 000 à 40 000 habitants ainsi que l'emploi de directeur général des services techniques des villes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de 40 000 à 80 000 habitants.

– Les Ingénieurs en Chef

Les fonctionnaires ayant le grade d'ingénieur en chef exercent leurs fonctions dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les offices publics d'habitations à loyer modéré de plus de 10 000 logements. Ils exercent également leurs fonctions dans les établissements publics locaux assimilés à une commune de plus de 40 000 habitants.

Ils peuvent occuper l'emploi fonctionnel de directeur général des services techniques des villes ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants.

L'évolution de carrière

Par avancement d'échelon :

Le grade d'ingénieur comprend 10 échelons.

Le grade d'ingénieur principal comprend 9 échelons.

La classe normale du grade d'ingénieur en chef comprend 10 échelons.

La classe exceptionnelle du grade d'ingénieur en chef comprend 7 échelons.

Des échelons provisoires pour les deux premiers grades (en italique dans le tableau ci-contre) ont été créés notamment pour l'intégration et l'avancement dans le grade d'ingénieur territorial, des ITPE et des Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE), en application de la loi Libertés et Responsabilités Locales de 2004.

L'avancement d'un échelon à l'autre s'effectue selon une durée maximale à minimale (et non moyenne) précisée par les grilles indiciaires de chaque grade. Cet avancement est plus ou moins rapide selon la notation et la valeur professionnelle de l'agent.

Par avancement de grade

Les avancements de grade sont prononcés au choix après inscription sur un tableau d'avancement. Le nombre maximum de fonctionnaires pouvant bénéficier d'un

DURÉE			
GRADES ET ÉCHELONS	Maximale	Minimale	Indices bruts
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle			
7e échelon	-	-	HEB
6e échelon	3 ans 6 mois	3 ans	HEA
5e échelon	3 ans	2 ans 6 mois	1015
4e échelon	2 ans 6 mois	2 ans	966
3e échelon	2 ans 6 mois	2 ans	901
2e échelon	2 ans	1 an 6 mois	830
1er échelon	2 ans	1 an 6 mois	750
Ingénieur en chef de classe normale			
10e échelon	-	-	966
9e échelon	3 ans 6 mois	3 ans	901
8e échelon	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	852
7e échelon	3 ans	2 ans	772
6e échelon	2 ans 6 mois	2 ans	701
5e échelon	2 ans 6 mois	2 ans	655
4e échelon	2 ans	1 an 6 mois	612
3e échelon	2 ans 6 mois	1 an 6 mois	562
2e échelon	1 an 6 mois	1 an	513
1er échelon	1 an	1 an	450
Ingénieur principal			
<i>11e échelon provisoire</i>	-	-	HEA
<i>10e échelon provisoire</i>	3 ans	2 ans 6 mois	1015
<i>9e échelon provisoire</i>	3 ans	2 ans 6 mois	966
9e échelon	-	-	966
<i>8e échelon provisoire</i>	3 ans	2 ans 6 mois	916
8e échelon	4 ans 3 mois	3 ans 9 mois	916
<i>7e échelon provisoire</i>	3 ans	2 ans 6 mois	864
7e échelon	3 ans 3 mois	2 ans 9 mois	864
<i>6e échelon provisoire</i>	3 ans	2 ans 6 mois	811
6e échelon	3 ans 3 mois	2 ans 9 mois	811
5e échelon	3 ans	2 ans 6 mois	759
4e échelon	3 ans	2 ans 6 mois	701
3e échelon	3 ans	2 ans 6 mois	641
2e échelon	2 ans 9 mois	2 ans 3 mois	593
1er échelon	2 ans	1 an 6 mois	541
Ingénieur			
<i>11e échelon provisoire</i>	-	-	801
<i>10e échelon provisoire</i>	4 ans	3 ans	750
10e échelon	-	-	750
9e échelon	4 ans	3 ans	710
8e échelon	3 ans 6 mois	3 ans	668
7e échelon	3 ans 6 mois	3 ans	621
6e échelon	3 ans 6 mois	3 ans	588
5e échelon	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	540
4e échelon	3 ans 6 mois	2 ans 6 mois	492
3e échelon	3 ans	2 ans 6 mois	458
2e échelon	2 ans 6 mois	2 ans	430
1er échelon	1 an	1 an	379

avancement de grade est déterminé par l'application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires qui remplissent les conditions requises. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante, après avis du comité technique.

Peuvent être nommés ingénieurs principaux, après inscription sur un tableau d'avancement :

les ingénieurs qui justifient, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'un an et demi d'ancienneté dans le 4^e échelon de leur grade.

Peuvent être nommés ingénieurs en chef de classe normale, après inscription sur un tableau d'avancement :

- après un examen professionnel sur titres avec épreuves organisé par le CNFPT, les ingénieurs et les ingénieurs principaux qui justifient, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, de douze ans de services effectifs accomplis en position d'activité dans le cadre d'emplois ou en position de détachement hors du cadre d'emplois.
- au choix, les ingénieurs principaux qui atteignent au moins le 5^e échelon ou le 5^e échelon provisoire de leur grade au plus tard au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

Les promotions après examen professionnel ou au choix sont limitées à 25% seulement des nominations au grade d'ingénieur en chef de classe normale au sein de la collectivité ou de l'établissement, soit une promotion après 3 recrutements (après 5 ans, une promotion est possible s'il y a eu un recrutement).

Peuvent être nommés ingénieurs en chef de classe exceptionnelle, après inscription sur un tableau d'avancement :

- les ingénieurs en chef de classe normale qui justifient, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, de six ans de services effectifs accomplis dans le grade, en position d'activité, ou de détachement dans un autre corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A et d'au moins un an d'ancienneté dans le 5^e échelon de leur classe.

– Par concours interne, pour le grade d'ingénieur en Chef

Sur épreuves pour 40% au plus des postes, ouvert aux fonctionnaires et agents publics ayant au moins 7 ans de services effectifs dans un emploi de catégorie A compte non tenu des périodes de formation en école et stage, au 1^{er} janvier de l'année du concours. Ces concours sont organisés par le CNFPT.

– Par promotion interne ou mobilité

Les ingénieurs territoriaux ne peuvent être promus dans un autre cadre d'emplois de la fonction publique territoriale dans la mesure où leur cadre d'emplois est le plus élevé de la filière technique.

La rémunération

Elle comprend un traitement indiciaire brut auxquels s'ajoutent le cas échéant un supplément familial de traitement (SFT) et une indemnité de résidence dans certaines régions. Elle peut être complétée par des primes et indemnités variables d'une collectivité à l'autre. Celles qui sont liées au grade constituent le régime indemnitaire.

– Traitement indiciaire brut

- Ingénieur territorial Le traitement mensuel brut de base d'un ingénieur est de 1 615,97 euros au 1^{er} échelon (indice majoré 349) et de 2 866,15 euros au 10^e échelon (indice majoré 619).

Ingénieur territorial principal Le traitement mensuel brut de base d'un ingénieur principal est de 2 129,93 euros au 1^{er} échelon (indice majoré 460) et de 3 625,51 euros au 9^e échelon (indice majoré 783).

Ingénieur territorial en chef de classe normale Le traitement mensuel brut de base d'un ingénieur en chef de classe normale est de 1 828,96 euros au 1^{er} échelon (indice majoré 396) et de 3 625,51 euros au 10^e échelon (indice majoré 783).

Ingénieur territorial en chef de classe exceptionnelle Le traitement mensuel brut de base d'un ingénieur en chef de classe exceptionnelle est de 2 866,15 euros au 1^{er} échelon (indice majoré 619) et de 3 801,46 euros au 5^e échelon (indice majoré 821).

– Nouvelle bonification indiciaire

Les agents qui assurent des fonctions de maître d'apprentissage ou de régisseur

d'avances ou de recettes peuvent percevoir une NBI, ainsi que ceux qui sont détachés sur un emploi fonctionnel de directeur ou directeur adjoint (décrets 2006-779 et 2006-780 du 03.07.06).

– Régime indemnitaire

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dispose : "*L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local, fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État...*"

En application de ces dispositions, le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux est encadré par deux principes :

- le principe de légalité, qui impose un fondement réglementaire à toute prime ou indemnité,
- le principe de parité qui implique le respect de l'équivalence des grades et des fonctions des fonctionnaires de l'État.

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article 88 précité, définit pour chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, un corps de référence de la fonction publique de l'État. Chaque cadre d'emploi peut ainsi bénéficier, à titre indemnitaire, du régime du corps pris en référence.

Le cadre de référence dans la FPE est le corps des ITPE pour les ingénieurs territoriaux et les ingénieurs principaux et le corps des IPEF pour les ingénieurs en chef, selon le tableau suivant :

grade du cadre d'emploi d'IT	corps et grade équivalent FPE
Ingénieur en Chef : - Classe Exceptionnelle - Classe Normale	Ingénieur des Ponts, Eaux et Forêts : - Ingénieur en Chef - Ingénieur
Ingénieur Principal Ingénieur	Ingénieur des Travaux Publics de l'État : - Ingénieur Divisionnaire - Ingénieur

Dans ce cadre, les ingénieurs territoriaux peuvent percevoir :

- une Prime Technique au taux maximum de 40% du traitement indiciaire (décret 90-130 du 09.02.1990) ;

- une Prime de Service et de Rendement (PSR - décret 2009-1558 du 15.12.2009 et arrêté du 15.12.2009) ;
- une Indemnité Spécifique de Service (ISS), qui se substitue à l'indemnité de participation aux travaux (décret 2003-799 du 25 août 2003) ;
- une Indemnité de Performance et de Fonctions (IPF - autre dénomination de la PFR, déjà appliquée aux IPEF) en remplacement des deux précédentes pour les ingénieurs en chef avec une mise en place progressive et obligatoire lors de toute modification du régime indemnitaire par la collectivité ou l'établissement.

III.3 Évolution des effectifs d'ingénieurs territoriaux

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux a des effectifs importants : on en recensait 14 579 fin 2005, 17 985 fin 2007 et 20.033 fin 2009. Parmi eux, 44% sont des ingénieurs territoriaux (dont 5% stagiaires), 42% ingénieurs territoriaux principaux, 9% ingénieurs en chef de classe normale et 5% de classe exceptionnelle (chiffres de Observatoire de la FPT – bilans sociaux 2009).

Le cadre d'emplois des ingénieurs est dynamique : + 37% entre 2005 et 2009 et le taux d'accroissement moyen des effectifs de postes d'ingénieurs (ingénieurs territoriaux, ingénieurs de l'État détachés et contractuels) est plus élevé que celui de l'ensemble des agents territoriaux. Ils représentaient 2,5% de l'ensemble des agents de la filière technique en 2003 et près de 2,6% en 2009 et 13,6% de l'ensemble des agents de catégorie A de la fonction publique territoriale en 2003 pour 12,1% en 2009.

Toutefois, c'est un cadre d'emplois vieillissant : entre 2001 à 2012, 47% des ingénieurs des collectivités territoriales ont atteint l'âge de 60 ans contre 35% pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux de catégorie A. C'est particulièrement vrai pour le grade sommital (ingénieur en chef) dont 76% de l'effectif a atteint 60 ans au cours de cette période.

Les ingénieurs occupent les trois quarts des emplois fonctionnels techniques et 14% de l'ensemble des emplois fonctionnels.

III.4 L'accès à Ingénieur en Chef

Actuellement, les ingénieurs de la fonction publique territoriale sont donc regroupés dans un cadre d'emplois unique de quatre grades : les ingénieurs ont donc vocation à évoluer, par avancement de grade, vers les postes d'ingénieurs en chef. Il existe deux voies pour devenir ingénieur en chef : le concours et l'avancement de grade.

Le concours :

Le CNFPT organise un concours externe sur titres avec épreuves (60% minimum des postes) et un concours interne sur épreuves (40 % maximum des postes). Environ 1 000 postes d'ingénieurs sont ouverts par an et 85 postes d'ingénieurs en chef.

Les candidats au concours d'ingénieur en chef doivent être titulaires soit d'un diplôme d'une des écoles d'ingénieurs figurant sur une liste soit d'un diplôme reconnu équivalent.

Pour le concours externe, les trois quarts des candidats sont ingénieurs dont un tiers ayant les diplômes recevables de droit. 96% d'entre eux exercent déjà en collectivité.

Concernant le concours interne, la moitié des candidats a un diplôme d'ingénieur, l'essentiel des autres candidats ont un cursus universitaire (bac +4-5).

La durée des formations initiales et continues pour les ingénieurs en chef est de cinq jours. Elle est complétée d'action de formation de professionnalisation.

Il apparaît que le cadre d'emplois des ingénieurs en chef est davantage un cadre d'avancement qu'un cadre d'emplois de recrutement. L'avancement au grade est plus aisé que le concours interne. En effet, ce recrutement se fait sur titre et sur épreuves d'admissibilité donc les candidats sont d'office dispensés des épreuves écrites à caractère scientifique. Le concours externe est également une forme de « promotion interne » : la quasi totalité des agents reçus au concours externe (plus de 90%) sont de « faux externes » puisqu'ils occupent déjà un poste dans une collectivité.



III.5 La coupure du cadre d'emploi

Depuis de nombreux mois, une réforme statutaire de la catégorie A de la FPT est en préparation. Le maintien d'une maîtrise d'ouvrage et d'une ingénierie de qualité fait partie des objectifs poursuivis. Dans le cadre de cette réforme de l'encadrement supérieur, la direction générale des collectivités territoriales (DGCL) avait annoncé dès 2009 des textes réglementaires créant un cadre d'emploi spécifique aux ingénieurs en chef en actant la séparation entre le niveau d'ingénieur principal et celui d'ingénieur en chef et en proposant une formation et un déroulé de carrière comparables à la filière administrative territoriale et aux ingénieurs d'État.

Philippe Laurent, président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique

Territoriale (CSFPT), auteur en 2009 du rapport « *Quels cadres dirigeants pour relever les défis de la République décentralisée* », justifie ainsi cette réforme : « *il est urgent d'élever encore le niveau de l'encadrement supérieur, que ce soit en matière d'expertise technique, de management des hommes, de juste et efficace allocation des ressources, d'économie, de droit, de négociation, de gestion de projets... Il est donc absolument vital pour l'autonomie locale, la qualité de la gestion publique locale et la liberté de gestion des exécutifs locaux, d'aménager un nouveau cadre d'emplois pour les ingénieurs en chef. De plus, ils sont nombreux à bientôt partir à la retraite. Pour contribuer au renouvellement, il faut créer des conditions pour attirer des jeunes diplômés, issus d'univers différents. Les ingénieurs issus des corps d'État, et fortement encouragés à rejoindre les collectivités territoriales, ne suffiront pas. De plus, il faudra être vigilant. Il risque d'y avoir une brisure entre ceux qui ont fait toute leur carrière dans la FPT et les autres.* »

Régulièrement annoncés, les textes ne sont toujours pas sortis. Le CSFPT n'a ainsi toujours pas été saisi officiellement pour se prononcer sur le sujet et le texte du décret préparé par la DGCL n'a jamais été mis sur la table, ce qui rend délicat toute prise de position à son sujet (d'où l'emploi du conditionnel dans les lignes suivantes).

La voie choisie pour la filière technique serait donc la séparation du cadre d'emplois d'IT en deux avec un premier cadre d'emplois pour les IT et ITP et un deuxième pour les ITCCN et ITCCE (un peu plus de 10% de l'ensemble des IT actuels).

Une inquiétude s'est répandue dans les rangs des ICCN de voir la coupure s'opérer entre la classe normale et la classe exceptionnelle et a donné lieu à la mobilisation d'un collectif d'ingénieurs territoriaux en juin 2011 afin d'obtenir l'assurance que tous les Ingénieurs en Chef actuels seraient intégrés dans le futur cadre d'emplois quelle que soit leur classe. Même s'ils n'ont pas obtenu de réponse écrite de la part du Ministère de la Fonction Publique, il semblerait qu'au final, tous les ingénieurs en chef actuels soient reclassés dans le futur cadre d'emplois, la coupure s'opérant entre Ingénieur Principal et Ingénieur en Chef de Classe Normale.

Il serait divisé en trois classes (à l'image des 3 grades d'IPEF) :

- une classe normale, équivalente à la classe normale actuelle ;
- une classe supérieure, équivalente à la classe exceptionnelle actuelle ;
- une classe exceptionnelle, nouvelle classe.

Les conditions d'accès aux classes supérieure et exceptionnelle ne sont évidemment pas connues.

Cela devrait permettre d'aboutir à une homologation des statuts entre les ingénieurs en chef de la FPT et les Ingénieurs des Ponts, Eaux et Forêts (IPEF). Aujourd'hui, un IPEF est en grille indiciaire avec un indice terminal HEC. Au même niveau, un ingénieur en chef territorial termine sa course en HEB. Si la réforme aboutit, l'ingénieur en chef territorial devrait pouvoir terminer sur un indice comparable aux IPEF ; ces derniers pourraient ainsi trouver dans les collectivités territoriales des postes et des statuts similaires à ceux qu'ils occupent dans la fonction publique d'État.

Il s'agirait également de revaloriser les modalités de recrutement par un concours plus sélectif ouvert à des ingénieurs diplômés d'écoles, dont la liste serait resserrée et d'offrir à ces élèves une formation plus solide.

C'est ainsi que le CNFPT a mis sur pied, en 2010, un groupe de travail pour préparer un référentiel de la formation initiale des cadres supérieurs de la filière technique. La formation actuelle d'intégration de cinq jours pour la cinquantaine d'ingénieurs en chef qui passent le concours tous les ans n'est pas jugée suffisante au regard des compétences attendues et ne supporte pas la comparaison avec celle de la filière administrative territoriale (formation d'un an en alternance des administrateurs), d'une part, et les ingénieurs de l'État, d'autre part.

L'ancien directeur de l'Inet, Gilles Da Costa, a été chargé de rédiger un rapport sur ce sujet, dans lequel il critique en creux l'absence de concertation actuelle sur l'avancement du projet de coupure du cadre d'emplois : « *Pour être comprise et efficace, [la réforme] nécessite une décision claire et motivée sur la création du cadre d'emplois et ses modalités de mise en œuvre. [...] Mais l'absence d'information quant au projet, au parcours de décision et à son calendrier de*

la part de la Direction Générale des Collectivités Locales peut être un frein considérable vis-à-vis du milieu professionnel. »

Il questionne également le resserrement de la liste des diplômés éligibles au concours : « *La DGCL a fait une première proposition très élitiste des « titres de droit » exigibles pour l'accès au concours externe, privilégiant les écoles du PRES Paris Tech. Cette liste restreinte se veut une réponse en terme de forte sélectivité. Le groupe de travail estime toutefois qu'elle réduit du même coup les besoins d'ouverture et de diversité qui s'expriment dans les collectivités.* »

-----Corps des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État-----

**Grille comparative :
IT - ITPE - IPEF**

Ingénieur des TPE			ITPE			IC2TPE		
11ème	-	801	8ème	-	966	6ème	-	1015
			7ème	42	916	5ème	30	966
			6ème	42	864	4ème	30	916
			5ème	36	811	3ème	30	864
			4ème	36	759	2ème	30	811
			3ème	36	701	1er	30	759
			2ème	30	641			
			1er	24	593			
Ingénieur des TPE élève								
2ème	12	334						
1er	12	321						

27 ans 20,5 ans 12,5 ans

S'agissant de l'organisation des concours, il propose de prendre position parmi trois scénarios :

- une liste très sélective de grandes écoles d'ingénieurs, assortie d'un nombre limité d'épreuves « visant à déceler les capacités à exercer des fonctions de pilotage stratégique, de management et de gestion de projets complexes d'action publique locale » ;
- une liste élargie de diplômes techniques de niveau ingénieur ou de niveau universitaire équivalent, assortie d'un concours très sélectif avec des épreuves diversifiées « destinées à mettre en évidence la culture territoriale, le niveau de réflexion

sur la mise en œuvre de l'action publique locale, les compétences au management d'équipes pluridisciplinaires et de projets complexes » ;

- un concours différencié avec quotas (combinaison des deux options précédentes) avec deux régimes d'épreuves suivant les titres détenus.

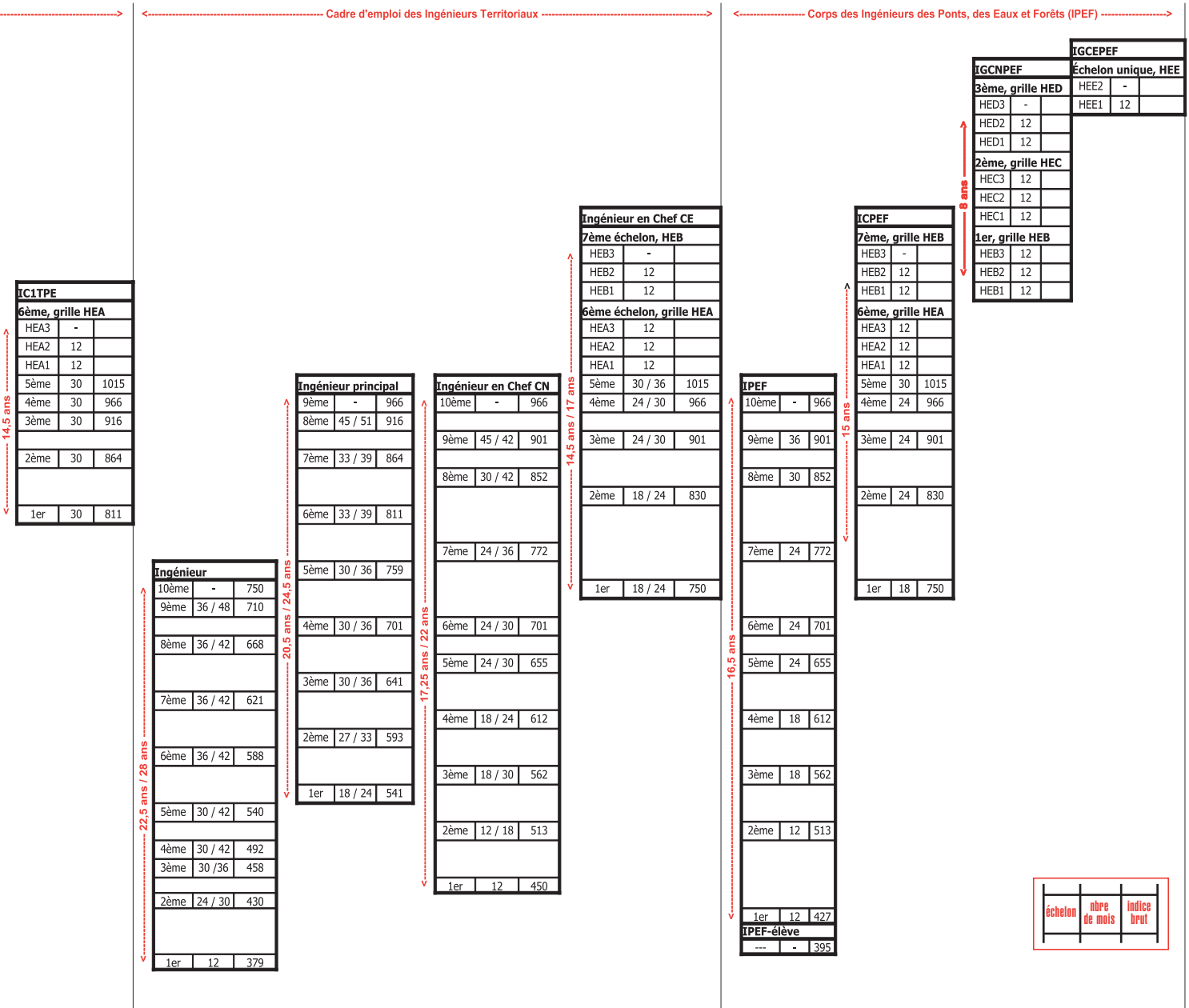
Sans arbitrer entre ces trois scénarios, il préconise néanmoins :

- de créer un statut d'ingénieurs-élèves pour les lauréats aux nouveaux concours externe et interne d'Ingénieur en Chef ;
- de construire une formation longue de 12 mois en alternance comprenant des stages et un socle de compétences sur la

FPT et le management, acquis en commun avec les administrateurs et les conservateurs, à l'Inet ;

- d'imaginer des partenariats avec les écoles d'ingénieurs de l'État sur le modèle du partenariat existant entre l'Inet et l'Ena pour les administrateurs territoriaux.

Dans la mesure où il n'est pas dans la culture des collectivités de recruter des débutants aux postes à forte responsabilité, la véritable question est celle de la garantie de recrutement effectif à l'issue de cette formation pour des ingénieurs en chef stagiaires tout juste sortis de leur école, sans expérience préalable.



IV. Revendications

Sur la coupure du cadre d'emploi

Globalement :

- cette séparation créerait deux catégories d'ingénieurs contrairement à ce qui s'est développé jusqu'à présent pour les carrières d'ingénieurs dans la FPT ;
- ne pas créer un plafond de verre dans la FPT entre ingénieur et ingénieur en chef ;
- permettre de véritables passerelles inter fonctions publiques entre FPE, FPT et FPH.

En détail :

- prendre garde au dimensionnement de la future passerelle entre ingénieur et ingénieur en chef dans toutes ses modalités (ratio entre le nombre de places ouvertes respectivement au concours interne et au concours externe, examen professionnel, maintien d'une liste d'aptitude avec un taux de promotion correct) ;
- la référence au corps des IPEF pour les Ingénieurs en Chef de la FPT ne reflète pas la réalité des postes occupés, d'autres corps de l'État, et notamment les ITPE, ayant jusqu'à présent beaucoup plus essaimé dans les collectivités territoriales y compris aux postes à forte responsabilité ;
- concernant l'accès au concours, la position de la DGCL d'une liste très restrictive de diplômés (groupe Paris-Tech) pour l'accès au concours d'ingénieur en chef n'est pas acceptable – bien d'autres écoles d'ingénieurs, dont l'ENTPE, alimentent les collectivités territoriales en cadres techniques de haut niveau ;
- dans le même ordre d'idée, les titulaires de diplômes d'urbanisme doivent avoir accès au concours d'ingénieur territorial et d'ingénieur territorial en chef, sachant que les urbanistes de la FPE sont reconnus comme catégorie A de deuxième niveau ;
- concernant la formation des ingénieurs en chef stagiaires, le passage à un cursus d'une année alternant apports théoriques et stages de mise en situation (contre 5 jours actuellement) est une très bonne chose et rattrape le différentiel avec la filière administrative ;
- la mutualisation avec les formations des ingénieurs de la FPE est à développer avec

des échanges et partenariats entre le CNFPT et le réseau des écoles d'ingénieurs de l'État (ENPC, ENGREF, ENTPE...) pour anticiper les déroulements de carrière inter-fonctions publiques ;

- concernant l'attractivité de la FPT auprès des élèves ingénieurs, des dispositifs innovants sont à inventer (bourses d'étude, pré-recrutement en cours d'étude...) notamment pour les collectivités qui ont des difficultés à recruter ;
- de plus, la possibilité pour les élèves des écoles d'ingénieurs de passer le concours en cours de troisième année (avec réussite au concours sous condition d'obtention du diplôme) est un enjeu fondamental pour permettre aux jeunes étudiants de choisir la FPT puisque cela permettrait d'éviter la rupture actuelle de plusieurs mois dans leur parcours de formation (entre l'obtention du diplôme d'ingénieur et la réussite du concours) ;
- construire un troisième niveau de grade accessible pour les ingénieurs principaux, en équivalence avec les ITPE en chef.

Pour l'ensemble des Ingénieurs Territoriaux

Globalement :

- homologie FPT-FPE

En détail :

- mise en place d'un « principalat » (promotion de droit au grade supérieur en fin de carrière) à l'identique de la FPE pour éviter le plafonnement long en haut de grille ;
- les ingénieurs principaux en poste depuis plusieurs années sur des emplois fonctionnels doivent être inscrits de droit sur la liste d'aptitude d'ingénieur en chef ;
- passage de l'indice initial des ingénieurs territoriaux débutants issus des concours externe et interne à 450 (IB) au lieu de 379 actuellement ;
- les échelons provisoires mis en place pour les transferts d'ingénieurs de la FPE doivent devenir accessibles à tous les ingénieurs territoriaux ;
- la revalorisation de tous les emplois fonctionnels et plus particulièrement que l'indice terminal de Directeur de Services Techniques (DST) dans les collectivités de 20 à 40.000 habitants (ou équivalent) soit

porté à 1015 (IB) et l'indice terminal de Directeur Général de Services Techniques (DGST) dans les collectivités de 40 à 80 000 habitants (ou équivalent) à HEA, certains emplois fonctionnels ayant actuellement un indice terminal qui n'est pas supérieur à celui du grade de départ ;

- les emplois fonctionnels de Directeur Général de Services Techniques et de Directeur des Services Techniques doivent pouvoir bénéficier des mêmes dispositions que les emplois fonctionnels de Directeur Général de Services et de Directeur Général Adjoint en matière de NBI, en fonction de la strate démographique de la collectivité ;
- le régime indemnitaire de la FPT (actuellement défini sans plancher) doit pouvoir bénéficier du même encadrement (maximum et minimum) à l'image de celui des ingénieurs de l'État ;
- accès aux centres de formations de l'État pour la préparation aux examens et concours de la FPE

Pour les ITPE en collectivités

Globalement :

- corps inter fonctions publiques, c'est-à-dire pouvoir être en Position Normale d'Activité en collectivité ;
- sinon homologie FPT – FPE et meilleure fluidité des parcours inter fonctions publiques.

En détail :

- fin de la double cotisation retraite pour un agent de l'État détaché en collectivité (coût supplémentaire pour l'employeur sans droits supplémentaires pour l'agent) ;
- fin de l'année de décalage dans les ISS à l'État qui constitue de fait un frein à la mobilité, notamment lors du retour à l'État (pas d'indemnitaire FPT car en année N et pas d'indemnitaire FPE car en année N-1 !) ;
- accès aux centres de formations de l'État pour la préparation aux examens et concours

RAPPORT (extraits)

L'intégralité du
rapport est
accessible sur notre
site :

www.snitpect.fr/Tribunes

Pression sur le management

Rapporteurs :

Clotilde El Mazouni,
Gilbert Nicolle

Membres du groupe de travail :

Georges Kuntz, Christian Barou
Maxime Jebali, Antoine Vasselin
Sabrina Klein, Delphin Rivière
Lucrèce Rouget, Caroll Gardet,
Zainil Nizaraly, Sylvie Ducasse

Nous vivons à une époque et dans un environnement où les évolutions et les transformations sont de plus en plus rapides et fréquentes. C'est peu de le dire pour notre ministère où les réformes et les réorganisations lourdes se multiplient depuis le milieu des années 2000. C'est également le cas dans nombre de collectivités territoriales, notamment suite à la deuxième vague de décentralisation. Enfin, naturellement dans le secteur privé, les entreprises doivent s'adapter en continu à leur environnement économique fluctuant.

Toutes restructurations, réorganisations, changements de toute nature, s'ils sont conduits sans anticipation de leur impact potentiel sur la santé et sans accompagnement, génèrent insécurité et mal être.

Les ITPE se sont longtemps investis personnellement et lourdement dans les réflexions stratégiques, l'accompagnement des réorganisations, les repères et le sens à donner à ces évolutions. La position de cadre des ITPE est souvent inconfortable dans ces situations où ils se doivent d'agir avec loyauté vis-à-vis de l'administration pour mettre en œuvre et porter les politiques malgré les réserves que celles-ci peuvent susciter.

Cette position inconfortable devient carrément intenable pour les ITPE lorsque les réformes et les réorganisations ne sont plus porteuses d'aucun sens, d'aucune perspective.

Le SNITPECT-FO a alerté et dénoncé cette situation depuis de nombreuses années :

- déclaration de la commission exécutive du 19 avril 2007 « Subir et souffrir n'a jamais valorisé personne ! Pas même les cadres ! »
- rapport sur la souffrance au travail en 2008
- dossier sur harcèlement managérial en janvier 2011 en supplément à la tribune 258
- relais de l'expertise commandé par FO du plan perspective RH 2013.



Voici un petit digest indigeste des constats établis dans ces documents sur la situation au ministère :

- perte de sens,
- absence de reconnaissance, de gratification,
- injonctions contradictoires,
- perte de responsabilité,
- mobilité forcée,
- surcharge de travail ou au contraire absence de travail et de mission,
- dénigrement systématique de la fonction publique et du service public,
- gestion à court terme sans vision d'avenir autre que les réductions d'ETP,
- accélération des sollicitations par les nouvelles technologies avec intensification d'échanges d'Email, sans plus-value voire contre productif dans nombre de cas.

Ainsi, ce contexte dans lequel nous évoluons depuis 2005 est propice à l'apparition et au développement de situations délicates auxquelles sont exposés les cadres à tous les niveaux et qui

peuvent potentiellement générer stress, épuisement professionnel ou burnout, violence morale, harcèlement moral... Avec en plus la charge de veiller à ne pas transmettre les mêmes phénomènes dans leur équipe.

Simultanément, les pratiques de management ont considérablement évolué. Pour être précis, elles ont régressé. Les repères et réflexes existant auparavant à l'Équipement ont trop souvent disparu. Pas de méprise ! Derrière cette phrase, il ne faut pas voir la nostalgie d'un âge d'or de l'Équipement et le dénigrement des autres ministères historiques fusionnés en 2007. Non, il n'y a qu'un constat d'une réduction trop fréquente de la notion de management au seul suivi d'indicateurs dans divers tableaux de bord ou de suivi d'activité en oubliant l'humain.



Ainsi, des comportements managériaux intolérables ont émergé. Dénoncés à plusieurs reprises par le SNITPECT, ils restent généralement non traités par l'administration.

Notre groupe de travail ne saurait avoir exploré toutes les notions liées au management et ni tous les remèdes, conseils et bonnes pratiques, revendications en la matière tant le domaine est vaste.

Il a nécessairement eu à sélectionner les notions et les sujets les plus prégnants. Ils sont présentés sous forme de fiches qui composent un guide. Ce guide sera diffusé début 2013, il est d'ores et déjà consultable en ligne sous sa version projet.

Sommaire
du guide :

CE GUIDE SERA
MIS SOUS
PRESSE ET
DIFFUSE DEBUT
2013. Vous
pouvez d'ores
et déjà le
retrouver en
mode projet sur
www.snitpect.fr

Intro	Introduction sur le contexte qui favorise les situations délicates (perte de sens, de reconnaissance, gratification...)
Fiche 1	Définitions (1 ^{re} partie) : du stress au burn-out
Fiche 2	Définitions (2 ^e partie) : de la violence morale au harcèlement moral (et ce qui n'en constitue pas, comme les demandes légitimes de la hiérarchie)
Fiche 3	Détecter les situations à risques (pour soi ou pour ses collègues), les indices annonciateurs
Fiche 4	Les enquêtes faites par les IG sur les cas signalés
Fiche 5	Le droit du travail en matière de risques psychosociaux + focus sur le rôle des différents acteurs administratifs au MEDDE (le groupe GRH : SG, médecin, assistante sociale, direction, supérieur hiérarchique, ASP)
Fiche 6	Le rôle et le pouvoir des CHSCT
Fiche 7	Le rôle des représentants du personnel
Fiche 8	Le contexte juridique (pour les « harcelés » potentiels, mais aussi pour les « harceleurs » potentiels)
Fiche 9	Comment créer ou re-créer les collectifs de travail ?
Conclusion	Synthèse des revendications

Notre groupe de travail, au cours de ses réflexions, a dégagé un certain nombre de revendications concernant les ITPE. Nous vous proposons d'en lire ici la synthèse :

SYNTHÈSE DES REVENDICATIONS

- ➔ **Demander la mise en application des circulaires existantes sur les RPS** dans tous les services et l'allocation de moyens suffisants (tant financier, que humains) aux unités chargées de les appliquer.
- ➔ **Exiger davantage de transparence sur les indicateurs fournis par l'administration** en matière de conditions de travail et de prévention des risques psychosociaux.
Par exemple, le bilan social édité chaque année ne fait pas apparaître le nombre de jours de congés de maladie « ordinaire » (il ne donne de chiffres que sur les congés de longue maladie, congés de longue durée et arrêt pour accident de service). Cela est d'autant plus nécessaire désormais, pour pouvoir évaluer l'impact de l'instauration du jour de carence, effectif depuis le 1^{er} janvier dernier.
De même, il faut exiger des données chiffrées sur les temps de travail écrêtés. L'administration nous répondra probablement que la collecte de ces données dans l'ensemble des services est très lourde, voire impossible. Cependant, il serait déjà très utile de pouvoir disposer d'une projection établie, comme en matière d'enquêtes statistiques, à partir des résultats d'un échantillon de services représentatifs.
Il faut également obtenir la production d'indicateurs sur utilisation du droit de retrait, les recours sur notation et le nombre de jours épargnés, indicateurs utiles pour le repérage des situations à risques qui incombe à l'administration.
Enfin, disposer pour chaque service de données chiffrées sur la vacance de poste, ou le turn-over permettrait d'alerter sur certaines situations dégradées.
- ➔ **Stopper les réorganisations incessantes des services**, conduites trop souvent sans anticipation de leur impact potentiel sur la santé ni accompagnement, réorganisation qui favorisent l'émergence des RPS.
- ➔ **Mener une réflexion sur l'impact des NTIC sur les conditions de travail et sur le temps de travail, et mettre en place les dispositifs nécessaires pour remédier aux impacts négatifs.**
- ➔ **Revendiquer l'établissement d'une charte d'usage de la messagerie et des téléphones mobiles professionnels dans tous les services avec des orientations nationales.**
Cette charte doit faire partie intégrante du règlement intérieur de chaque service. En effet, il convient de lutter à tous les niveaux contre l'usage anarchique, déresponsabilisant et contre-productif des mails, et de rappeler que les agents ne sont pas tenus d'utiliser pour les systèmes de messagerie et leur mobile professionnel hors des heures normales de service.

Ces chartes doivent être rédigées dans l'esprit de : refuser le diktat de l'urgence, donner du temps au temps et restaurer les rapports humains pour limiter les phénomènes d'interruption de son travail, atténuer la surcharge informationnelle et d'éviter de déclencher un conflit ou d'en favoriser l'escalade.

Accompagner ces chartes d'utilisation d'un volet « savoir-vivre ».

- ➔ **Mettre en place un dispositif d'information et de sensibilisation aux règles de vie commune** : il s'agit de rappeler que de telles règles existent, et qu'elles sont à respecter par tous les échelons de la hiérarchie.
- ➔ **Revenir à un management plus centré sur l'humain**, et abandonner les conceptions archaïques du management réduites à la recherche de productivité (ceci étant en lien avec le volet formation cité un peu plus loin).

VOLET FORMATION

IDÉE CENTRALE : amener les agents en situation de management à s'interroger périodiquement sur les notions de prise en compte du stress et des risques psychosociaux.

- ➔ **Formations au management à (re)mettre en place à grande échelle** : ceci est d'autant plus nécessaire pour les services résultant de fusion d'entités qui avaient des cultures très différentes en matière de management (DREAL, DDT). Ces formations ne doivent pas s'adresser qu'à l'encadrement de premier niveau. Pour être vraiment efficaces, elles doivent même commencer par les "top managers", y compris les directeurs d'administration centrale, le SG du ministère et les chefs de tous les services. Et elles doivent comporter des "piqûres de rappels" régulières, sous forme de quelques jours de formation complémentaire tous les 2 ou 3 ans.
- ➔ **Formation aux risques psychosociaux** : il faut que tous les cadres en situation de management en aient fait au moins une, de même que tous les membres des CHSCT.
- ➔ **Formation management spécifique pour les agents qui se trouvent pour la première fois en situation d'encadrement** : il s'agirait d'une formation spécifique et renforcée, organisée dans la logique des formations « prise de poste », qui aurait lieu au cours de la première année de poste.



Juliette (la secrétaire de section) : Bonjour à tous, je vous remercie d'avoir libéré un peu de votre temps pour qu'on puisse se réunir ce matin. L'administration a décidé d'organiser des journées de réflexion prospective sur l'ingénieur, sous la double tutelle du ministère de l'agriculture et du ministère de l'écologie. Vous vous rappelez que c'était une revendication syndicale portée lors de la manif du 9 février 2012 : « Pas de fusion des corps d'ingénieurs dans les conditions proposées et sans avoir organisé au préalable une réflexion sur l'avenir des ingénieurs sous la forme d'Assises de l'ingénieur d'Etat ». Nous y voilà ! Je pense que l'événement mérite qu'on s'y prépare attentivement et qu'on s'y implique.

Guy (52 ans, en DREAL) : Ah oui, et ça se fête aussi ! Je vois que notre mobilisation a complètement porté ses fruits, ça me fait chaud au cœur ! Et en ce moment on en a besoin...

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : C'est vraiment une bonne nouvelle, Juliette. Ceci dit, je suis perplexe sur ce que sera ce bidule, et surtout ce que voudra en faire l'administration. Tu en sais un peu plus ? Faudrait pas que ça ne soit qu'un prétexte à relancer la fusion, une fois les Assises organisées, bâclées et oubliées !

Juliette (la secrétaire de section) : L'administration aurait l'intention d'organiser 4 ou 5 réunions en province où elle inviterait un maximum d'ingénieurs des deux ministères et composerait des tables rondes, puis il y aurait une journée nationale de clôture, avec conclusions et validation d'un plan d'orientations.

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Il y a bien longtemps qu'on n'a pas été autant pris en considération ! Si ça se confirme, bien sûr...

Juliette (la secrétaire de section) : Au moins il y a déjà un pilote dans l'avion, c'est Patrice Raulin. Il sera assisté des Conseils généraux des deux ministères. Sur le fond, je ne sais absolument pas ce que l'administration veut réellement faire de ces « Assises »... A vrai dire, je suis déjà inquiète quand j'entends l'administration parler de journées sur les « métiers » ; le terme me semble vraiment réducteur.

Le manque de sens dans l'exercice de nos métiers d'ingénieur s'est imposé en quelques années comme une de nos préoccupations majeures. Il est même devenu casus belli lorsque l'administration a eu le projet de fusionner plusieurs corps tout en refusant d'examiner l'avenir de ces ingénieurs à plus ou moins long terme.

C'est de là qu'est née la revendication de tenir des Assises de l'ingénieur, une vaste réflexion sur la situation et l'avenir de l'ingénieur d'Etat. L'ensemble des acteurs concernés doivent y être associés pour en sortir des orientations opportunes et partagées.

Ces Assises sont en cours d'inscription dans l'agenda du ministère de l'écologie et de celui de l'agriculture. Chaque ingénieur est invité à se préparer à cet événement. Les réunions de section syndicale sont un lieu approprié pour ces réflexions.

Nous vous proposons de retrouver dans ces pages les échanges qui se sont tenus dans l'une des sections syndicales, au cours de quatre réunions.

Toute ressemblance avec des personnages existants ou ayant existé est purement fortuite !



Laurent (48 ans, en administration centrale) : Et pourquoi pas parler de « cœur de métier » pendant qu'ils y sont ? Non, ce qu'il faudrait, c'est que les Assises se concluent en affichant haut et fort le rôle et la place des ingénieurs gérés par l'Etat, en l'occurrence par les deux ministères.

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : A mon avis, c'est à nous d'en faire un rendez-vous marquant et ambitieux. Les ingénieurs seront acteurs de ce truc, alors utilisons notre marge d'expression pour poser les questions qui nous taraudent et ouvrir les débats !

Guy (52 ans, en DREAL) : Ah, tu crois vraiment que l'administration va te laisser la parole, c'est beau la jeunesse ! Le débat, il va falloir le provoquer et ouvrir nous mêmes les espaces de discussion... Dans la rue s'il le faut !

Georges (62 ans, en CETE) : Oui bon Guy, on va attendre avant de sortir les vuvuzelas... Y a peut-être moyen de discuter cette fois-ci. Il me semble que l'essentiel, c'est que l'Etat réponde à la question « quel est son besoin en ingénieurs ? et à quoi ressemble l'ingénieur d'Etat demain? ». Depuis quelques années, tous les signaux sont au rouge...

Guy (52 ans, en DREAL) : Oui, il est bien fini le temps des DDE et des DDAF (soupir). Notre légitimité technique a été remise en cause, au moins sérieusement ébranlée. L'ancien ministère de l'équipement, lui, n'avait jamais douté de la plus-value de ses ingénieurs et de toute la filière ingénierie. Moi je vous le dis, et Georges aussi, il y était..

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Aujourd'hui, les décideurs, nos directeurs, sont de moins en moins issus de la filière technique, donc ils négligent l'expertise technique en tant qu'outil à la décision et ils privilégient la filière administrative à la filière technique. Ils oublient que dans « gestion de projet » le mot le plus important n'est pas « gestion » ! Tout est là...

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Les seuls qui trouvent grâce aujourd'hui, ce sont les IPEF ! N'oublions pas qu'eux l'ont déjà eu, leur colloque, en octobre 2011, ouvert et clôturé par le directeur de cabinet de l'agriculture et la ministre de l'écologie en personne ! Cela m'avait choqué que l'on parle de « l'avenir de l'ingénieur » en invitant exclusivement le corps dit « supérieur »...

Guy (52 ans, en DREAL) : Surtout que sans nous autres pour faire le travail, ils auraient l'air fin, les IPEF !...

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : En tout cas, elles tombent bien ces Assises. D'ici quelques mois on en saura sûrement beaucoup plus sur l'avenir des missions. Décentralisées ou supprimées, je pense que ça va être saignant ! En particulier pour l'ADS et l'économie agricole. Les Assises vont nous permettre de débattre sur l'avenir de ces missions.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Attention Damien ! A mon avis nous ne devons surtout pas charger les Assises de ces débats-là.

Guy (52 ans, en DREAL) : Mais pourquoi ? il faut qu'il y ait du débat...

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Pour plusieurs raisons. La première, c'est que l'avenir des missions dépasse largement le périmètre des ingénieurs et même de la filière technique. Deuxièmement, il va probablement y avoir d'autres espaces de débat dédiés à ces grandes orientations en matière de service public.

Juliette (la secrétaire de section) : Oui le gouvernement l'a laissé entendre.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Enfin et surtout, je crois que, justement, les Assises doivent permettre de construire l'avenir des ingénieurs sur la durée, au-delà des évolutions et des ajustements que nous subissons chaque jour. Elles doivent montrer que les ingénieurs d'Etat sont, définitivement, indispensables pour porter les politiques publiques des ministères, et ce quel que soit l'employeur qui est chargé d'exercer les missions en question – Etat, collectivité territoriale, établissement public, etc.

Guy (52 ans, en DREAL) : Cela me convient parfaitement ! Et cela correspond aussi à ma vision de l'ingénieur d'Etat : une culture scientifique et technique, imprégnée du sens du service public, avec une vraie vision transversale, que nous pouvons mettre à profit de tout type de projet et de tout employeur. Monsieur, ça c'est de l'ingénieur !

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Je trouve d'ailleurs dommage de se limiter aux ingénieurs des ministères de l'agriculture et de l'écologie, même s'ils représentent la majorité des ingénieurs de l'Etat. Le sujet devrait être interministériel, l'ingénieur de l'Etat en général, voire même l'ingénieur public, présent dans les trois fonctions publiques.

DIFFÉRENTS...
MAIS TROP
FORT LA
COMMUNAUTÉ
...

Juliette (la secrétaire de section) : Oui, et c'est ce que nous avons demandé. Mais il faut croire que c'est trop ambitieux pour une administration qui s'est déjà fait un peu forcer la main pour organiser ces Assises ! Au minimum, il faudra que tous les employeurs de la sphère publique qui recrutent des ingénieurs d'Etat soient présents à la tribune lors de ces Assises.

Guy (52 ans, en DREAL) : Un peu forcé la main, tu es trop modeste ! On n'aurait rien si on n'était pas descendu dans la rue le 9 février... Comme en 68 ! Mais c'est vrai qu'en 68 il faisait plus chaud...

Georges (62 ans, en CETE) : Guy, en 68 tu avais 8 ans...

Guy (52 ans, en DREAL) : Peut-être mais j'étais solidaire... Je trouve aussi dommage que le périmètre soit réduit aux seuls ingénieurs alors que toute la filière technique pourrait se rejoindre sur certaines questions. J'espère qu'ils inviteront d'autres corps techniques à la tribune pour témoigner et discuter.

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Même les IPEF ?

Guy (52 ans, en DREAL) : Bien sûr, ce sont des ingénieurs, non ? Avec d'ailleurs des problématiques très proches...

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : J'espère aussi qu'ils ne vont pas se contenter de parler des seuls 4 corps d'ingénieurs IAE, ITGCE, ITM, ITPE, au prétexte qu'ils sortent d'un projet de fusion ; il y a d'autres ingénieurs dans les deux ministères ! A mon avis, au contraire, il faut travailler sur la place de l'ingénieur sans penser aux corps.

Guy (52 ans, en DREAL) : Hmm... L'Etat doit afficher le profil de l'ingénieur dont il a besoin ; libre à l'administration de voir ensuite si ce profil correspond aux corps disponibles, mais ça ne peut pas être le sujet d'entrée.

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Si j'essaie de résumer, j'ai l'impression qu'il y a trois grandes questions auxquelles les Assises devront répondre : « Quels sont les besoins de l'Etat en ingénieur ? », « Quel est le profil de l'ingénieur d'Etat de demain ? », et « Que faire pour développer ou pérenniser ce profil ? ». Cette dernière question, on ne l'a pas encore évoquée, mais je vois mal comment on peut se contenter de définir le profil de l'ingénieur sans réfléchir aussi à la manière de le construire.

Juliette (la secrétaire de section) : Tu as raison, Pauline. D'autant qu'il est prévu de conclure les Assises par l'adoption d'un plan d'actions ou d'orientations.

Georges (62 ans, en CETE) : Dites, il y a aussi la question de savoir si on garde Guy comme ingénieur !

Guy (52 ans, en DREAL) : ... ! De profil je suis très bien...

Juliette (la secrétaire de section) : Pour la suite de nos travaux, je vous propose donc d'articuler nos échanges autour de ces trois questions : le besoin de l'Etat, le profil de l'ingénieur, et les actions nécessaires. Qui veut nous préparer un petit topo sur le premier point pour introduire notre prochaine réunion ?... Allez Laurent, je te sens bien là-dessus !

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Banco ! Pour une fois qu'un service déconcentré donne du boulot à la centrale... Mais tu ne crois pas qu'il faudrait commencer par se remettre en tête les fondamentaux : qu'est-ce qu'un ingénieur ?

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Je prends ! J'essaie de glaner pour la prochaine fois les caractéristiques fondamentales d'un ingénieur.

Juliette (la secrétaire de section) : Bonjour à tous ! J'espère que vous avez passé de bonnes vacances. Vous avez lu nos derniers communiqués ? Les bonnes nouvelles sont assez rares, j'espère qu'au moins les Assises de l'ingénieur sauront nous offrir une dynamique positive. Damien, c'est à toi !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Qu'est-ce qu'un ingénieur en fait ? C'est la question que je me suis posée, et qui n'est pas si évidente, car les temps changent... et les ingénieurs aussi !

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : A l'origine le mot ingénieur vient du latin *ingenium* qui signifie « talent et adresse » !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : La définition actuelle qui m'a semblé la meilleure est celle donnée par la CTI : « celui qui peut résoudre des problèmes de nature technologique, concrets et souvent complexes, liés à la conception, la réalisation et la mise en œuvre de produits, de systèmes ou de services. Cette aptitude résulte d'un ensemble de connaissances techniques d'une part, économiques, sociales et humaines d'autre part, reposant sur une solide culture scientifique. ». Il y a là



trois fondamentaux de l'ingénieur : la capacité à gérer de la complexité, la synthèse entre les sciences dures et les sciences molles, et la culture scientifique commune.

Juliette (la secrétaire de section) : C'est intéressant. Rappelons que la CTI est la Commission des Titres d'Ingénieur, qui habilite les écoles d'ingénieur à délivrer le diplôme. Et justement, le diplôme est le premier point commun entre les ingénieurs, le premier élément de définition.

Guy (52 ans, en DREAL) : Attends ! Nous n'avons pas tous le diplôme ! Il y a plus d'un tiers des ingénieurs de l'Etat qui n'ont pas le diplôme et qui font leur boulot aussi bien que les autres !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Oui, bien sûr ! Mais le diplôme est une référence pour les ingénieurs – qu'ils soient diplômés ou non – et surtout pour leurs employeurs. Il donne une référence de compétences. Et ces compétences peuvent être acquises autrement que par la formation en école d'ingénieur, par exemple par la VAE – la validation des acquis de l'expérience – même si elle n'est pas assez développée au ministère.

Yasser (28 ans, en thèse) : Oui mais la référence au diplôme d'ingénieur a du plomb dans l'aile, avec la standardisation européenne des niveaux de formation : le « processus de Bologne » a instauré le nouveau découpage « LMD » – Licence Master Doctorat – et nous a mis, de fait, au même niveau que toutes les formations à bac + 5.

Guy (52 ans, en DREAL) : Ce n'est pas neutre ! C'est notre niveau de formation qui conditionne notre cadre statutaire, il donne des limites aux améliorations que l'administration peut nous accorder. C'est aussi pour ça que les IPEF incitent de plus en plus fortement les élèves de l'ENPC à prolonger jusqu'au doctorat. Histoire de prouver que leur corps est apparenté au niveau D et s'assurer le meilleur positionnement dans le ministère... et la meilleure grille indiciaire !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : C'est vrai. J'ai entendu que le statut des infirmiers a basculé de la catégorie B à la catégorie A par reconnaissance de leur formation à bac +3 (niveau L).

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Mais alors pourquoi l'administration cherche à aligner notre statut sur celui des attachés ? On se rappelle qu'avec le projet de fusion ils voulaient nous passer au nouveau « GRAF » des attachés. Pourtant ils sont diplômés au niveau L, à bac+3...

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : La tendance c'est de confondre administratifs et techniques, c'est clair. Les Assises devront redémontrer les spécificités et la plus-value des ingénieurs. Employer un ingénieur, c'est mettre à son service une solide base technique, une démarche de raisonnement efficace, et une approche fiable de la complexité. J'ajouterais aussi un comportement fait de rigueur, ce qui est défendu par le Conseil National des Ingénieurs et Scientifiques de France qui a établi la Charte de l'éthique de l'ingénieur !

Juliette (la secrétaire de section) : Et bien on n'est pas venu pour rien ! Autant de compliments, ça fait du bien ! Passons à la question existentielle, est-ce que l'Etat a besoin d'ingénieurs ? Laurent...

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Notre société intègre toujours plus de technologies dans la vie quotidienne, et en même temps, elle est de plus en plus exigeante sur la prévention et la gestion des risques par les pouvoirs publics. A l'avenir, notre pays devrait traverser des crises de plus en plus complexes et fortes. Des crises économiques, financières, sociales, des catastrophes naturelles, technologiques, sanitaires, écologiques... qui plus est, combinées entre elles... Les citoyens attendent que l'Etat sache anticiper ces crises, s'organiser, se préparer, et qu'il sache évaluer objectivement et rigoureusement la résilience de notre territoire. Comment pourrait-il alors se passer de ces ingénieurs conditionnés pour gérer de la complexité, tourmés par nature vers l'innovation, et incapables de partialité du fait de leur rigueur toute mathématique ?

Guy (52 ans, en DREAL) : Mais oui ! D'autant que les ingénieurs d'Etat ont déjà considérablement évolué pour s'adapter aux nouveaux enjeux de la société. Par exemple, les ITPE, à l'origine des spécialistes de l'ouvrage public, sont devenus pluridisciplinaires et ont développé une approche du réseau et du territoire... Ah les subsidis, quels laboratoires des approches territoriales complexes ! L'Etat ne se rend pas compte de ce qu'il a détruit...

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Justement. L'Etat a aussi besoin de développer un savoir-faire territorial. C'est quand même le garant de la solidarité nationale et de l'égalité des territoires ! Les ingénieurs sont indispensables dans la connaissance du territoire – les classiques fonctions d'études – autant que dans la mise en œuvre intégrée des politiques publiques à l'échelle d'un territoire – la gestion de la complexité, là encore.

Denis (55 ans, en DIR) : Attendez, tout ça ce n'est que du concept ! Moi je crois qu'on peut démontrer très concrètement la plus-value d'un ingénieur à chaque étape de nos missions.

Juliette (la secrétaire de section) : Bonne idée ! Chacun d'entre nous doit pouvoir illustrer par son expérience personnelle la plus-value de l'ingénieur sur son métier. Ce sont justement ces témoignages qu'il ne faudra pas hésiter à porter à la tribune des Assises !

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Oui ! Essayons. Il y a d'abord la définition de la politique publique : le décideur peut s'appuyer sur la neutralité et l'indépendance d'un ingénieur, et sur sa connaissance des territoires et des enjeux.

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Puis la réglementation : que ferait le juriste sans l'apport technique de l'ingénieur – et vice-versa d'ailleurs ?

Denis (55 ans, en DIR) : La programmation : comment établir et gérer un budget sans une compréhension fine des projets en question ?

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : La concertation : l'ingénieur apporte une crédibilité et un sens de la vulgarisation.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : La décision : comment se passer d'une analyse rigoureuse préalable ? Et bien sûr la mise en œuvre : l'opérationnel est le point fort de l'ingénieur !

Guy (52 ans, en DREAL) : Sans oublier l'évaluation de la politique publique : elle ne peut pas non plus se passer d'une approche scientifique et technique.

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Entendons-nous bien, ça ne veut pas dire que ces métiers ne peuvent être assurés que par des ingénieurs ! Mais l'Etat doit prendre conscience que, selon le profil et la formation de la personne qu'il emploie, le résultat n'est pas le même, chacun a son propre background. Le dosage doit être judicieux.

Juliette (la secrétaire de section) : Reste un point fondamental : certes l'Etat a besoin d'ingénieurs, mais a-t-il besoin de ses propres ingénieurs, d'ingénieurs fonctionnaires ? Il pourrait aussi recruter des ingénieurs du privé au gré de ses besoins, ce qui serait plus facile à gérer...

Guy (52 ans, en DREAL) : Ah oui des contrats précaires, des salaires minis, la flexibilité maximale... le rêve de l'administration ! Sérieusement, quand l'Etat détermine une politique publique à l'échelle du territoire national, il a besoin avant tout, pour la mettre en œuvre, de cohérence et de continuité.

Yasser (28 ans, en thèse) : Et la cohérence et la continuité, c'est justement la définition du statut de fonctionnaire, du statut d'un corps ! Et ça a fait ses preuves...

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Le besoin de cohérence, c'est tellement vrai pour le développement durable ! L'Etat a besoin d'une « armée » d'ingénieurs capables de diffuser une culture commune chez les différents acteurs de la société. Il a donc besoin de recruter et former ses propres ingénieurs, et tant mieux si beaucoup d'entre eux vont exercer en dehors de leur ministère gestionnaire, dans d'autres ministères, d'autres fonctions publiques, ou même dans le privé !

Guy (52 ans, en DREAL) : Quelle belle idée... les ingénieurs de la République !

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : La continuité, la durée, c'est aussi très vrai dans le domaine de la recherche. L'Etat est seul à pouvoir se permettre d'investir à très très long terme. Le développement durable a besoin d'innovation et d'anticipation.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Disposer de ses propres agents, c'est aussi garder la main sur la formation délivrée, sur la construction des parcours. C'est donc maîtriser et développer les compétences de ses ingénieurs. Dans nos sociétés ou tout bouge très vite, l'Etat peut ainsi façonner à sa guise ses corps d'ingénieurs, sans perdre le back-ground.

Guy (52 ans, en DREAL) : C'est surtout – et c'est important – s'assurer de l'indépendance d'esprit de ses agents.

Denis (55 ans, en DIR) : Et c'est aussi moins cher pour l'Etat ! Toutes les analyses comparatives le démontrent : à compétence et expérience égale les fonctionnaires ont des carrières moins bien rémunérées.

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Mais on ne va pas s'en réjouir ! Je crois surtout que notre engagement en tant qu'ingénieur public nous conduit tous vers une adhésion aux principes du service public, un sens de l'intérêt général, une motivation profonde, qui sont précieux pour notre employeur...

Juliette (la secrétaire de section) : J'aime ces envolées ! Mas toutes les bonnes choses ont une fin... On se retrouve le mois prochain pour essayer de dessiner ensemble cet ingénieur d'Etat de demain, dans ses contours et ses couleurs. A vos pincesaux !



« PARLONS-EN... »

Scène 3 -
Octobre

Juliette (la secrétaire de section) : Bonjour à tous, je vois que vous êtes de plus en plus nombreux, le sujet passionne ! Pour commencer, une excellente nouvelle : la ministre de l'écologie Delphine Batho vient d'annoncer que l'organisation des « Assises des métiers de l'ingénieur » était une de ses priorités pour l'année à venir ! Elle en a profité pour condamner le projet de fusion qui avait été si mal engagé.

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : C'est cool pour les Assises, mais je reste prudent et vigilant sur la fusion. Le sujet risque de revenir sur le tapis un peu plus tard.

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Oui, et alors ? si c'est une autre fusion, intelligente cette fois, moi ça ne me dérange pas... Je suis ouverte aux évolutions, si elles sont réfléchies, motivantes et dans l'intérêt de tous !

Denis (55 ans, en DIR) : Et bien on en était loin jusqu'à présent, ce n'est pas gagné... !

Juliette (la secrétaire de section) : Ouh la, je sais que les fusions déchaînent les passions, mais revenons à nos moutons ! Essayons d'imaginer ce que sera l'ingénieur d'Etat de demain...

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Je pense qu'il y a trois grandes composantes : ses fonctions, ses compétences, et ses domaines d'activité.

Georges (62 ans, en CETE) : Les fonctions de demain... ? Je crois qu'on a déjà beaucoup dit et écrit à ce sujet. En particulier le fameux rapport Folz-Canépa ⁽¹⁾, qui a inscrit les notions de fin de « l'Etat producteur » au profit d'un « Etat stratège ».

Guy (52 ans, en DREAL) : Merci Maître Capello, tu nous en dis plus ?

Georges (62 ans, en CETE) : Et bien, ce sont désormais des lieux communs, mais à l'avenir notre métier sera de moins en moins de « faire » et beaucoup plus de « faire faire », ce qui ne veut pas dire « laisser faire » et qui mobilise tout autant de compétences !

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Oui le rôle de production diminue, mais nos rôles de régulation, d'accompagnement et surtout d'évaluation se renforcent. Sur ce sujet il y a aussi quelques rapports du CGEDD à relire, celui de 2009 sur l'ingénierie dans les services déconcentrés, et celui de 2011 en vue de la fusion des corps.

Guy (52 ans, en DREAL) : Une conséquence indiscutable, c'est que nos fonctions de management d'hommes s'amenuisent à vitesse grand V. Nous fonctionnons beaucoup plus dans une logique de projet. Finalement je crois que la gestion de projet, au sens large, est devenue notre premier métier.

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Avant l'ingénieur d'Etat était au cœur de l'action ; désormais l'action publique dépasse largement le cadre de l'Etat et l'ingénieur doit justement coordonner et être en appui de tous les acteurs concernés.

Yasser (28 ans, en thèse) : Attendez, c'est bien beau mais ça ne peut pas marcher ! Les autres acteurs – les collectivités, les ONG, le privé... – n'ont absolument pas besoin de l'appui de l'Etat ! Nous ne pourrions pas vivre pendant des décennies sur les restes de notre compétence passée, à regarder les autres agir. Pour rester compétents et crédibles, nous devons rester dans l'opérationnel, même s'il n'est plus à l'Etat.

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Je te rejoins. Les ingénieurs de l'Etat doivent investir toutes les structures qui exercent des missions dans nos champs de compétences, même si elles sont hors ministères, surtout lorsque ces métiers complètent utilement les parcours qu'on peut développer à l'Etat.

Denis (55 ans, en DIR) : Mais quel intérêt aurait l'Etat à laisser ses ingénieurs travailler pour d'autres ?

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Ce n'est pas nouveau, on fonctionne comme ça depuis les premières vagues de décentralisation ! Il y a un double intérêt : non seulement les ingénieurs développent des compétences dont ils font profiter l'Etat à leur retour d'essai, mais surtout ils se mettent au service d'une politique publique qui est portée par le ministère, même si la mission est décentralisée ou externalisée.

Guy (52 ans, en DREAL) : Oui, sauf que notre DRH est en train de se recroqueviller sur ses propres intérêts et qu'elle ne fait plus rien pour faciliter notre essaimage, au contraire ! Bordel, on est tous morts si nos ministres ne comprennent pas qu'ils ont intérêt à ce que leurs ingénieurs aillent bosser dans tous ces nouveaux établissements publics, dans les collectivités, dans les autres ministères...

(1) Janvier 2009 –
Mission d'étude sur
l'avenir des corps
d'ingénieurs de
l'Etat.

.. UN PEU PLUS
DE PORTANCE...



Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Les IPEF l'ont bien compris, eux aussi. J'ai un papier de l'UNICEF : « il ne s'agit plus de gérer ce corps de fonctionnaires comme répondant aux seuls besoins d'un ou deux ministères, mais de le gérer sur un périmètre plus large, au-delà de tout cloisonnement. Il en va de la capacité de l'Etat à agir de façon efficace. »

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Il n'y a pas que les IPEF qui le disent ! Par exemple, le SNITPECT-FO l'écrivait déjà en 2003, il faut que je vous retrouve ce rapport... L'idée était de confier à la DRH un mandat de gestion pour le compte de son ministère mais aussi pour le compte de tous les autres employeurs concernés : la sphère interministérielle, la sphère inter-fonction publique...

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Il ne faut pas non plus oublier Bruxelles. C'est là que les décisions se prennent et se prendront. Les passerelles vers Bruxelles doivent se consolider.

Juliette (la secrétaire de section) : Ecoutez, on a un peu dévié vers les lieux d'exercice mais j'avoue que les fonctions et les employeurs sont très liés... Posons-nous maintenant la question des compétences : quelles compétences pour l'ingénieur de demain ?

Laurent (48 ans, en administration centrale) : A mon avis, les fondamentaux seront les mêmes que ceux d'aujourd'hui, puisque les fonctions de demain ne seront que des évolutions de celles exercées aujourd'hui. Ne nous attendons pas à devoir bouleverser nos formations initiales, un simple toilettage suffira.

Yasser (28 ans, en thèse) : C'est vrai. De la mécanique à l'énergétique, de l'acoustique aux sciences naturelles, de la sécurité routière aux pollutions et nuisances, de la gestion des risques à la planification, des marchés publics aux finances publiques, de la sociologie des organisations à la concertation publique, du management à la gestion de projet, ... J'en passe !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Je pense quand même qu'on glisse sensiblement des techniques dures aux sciences molles...

Guy (52 ans, en DREAL) : Bien d'accord ! Il n'y a qu'à voir Georges... ah ah !

Georges (62 ans, en CETE) : tu n'es plus très jeune non plus !

Yasser (28 ans, en thèse) : Les sciences molles font aussi partie du cursus de formation d'un ingénieur. La formation de base de l'ingénieur lui ouvre toutes les portes. C'est pour ça que la CTI est si vigilante au contenu des enseignements des écoles d'ingé.

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Les compétences de base ne vont peut-être pas changer, mais il reste le vernis de spécialisation qui devra, lui, s'adapter aux nouveaux besoins.

Guy (52 ans, en DREAL) : Ce qui ne veut pas dire que tous les ingénieurs doivent être des spécialistes !

Juliette (la secrétaire de section) : Je vous rappelle qu'il y a trois grandes familles d'ingénieurs. Je les appelle généralistes, spécialistes et experts, mais je sais que le vocabulaire n'est pas le même d'un ministère à l'autre. Un « généraliste » est celui qui construit de la compétence en capitalisant des expériences variées dans un domaine. J'appelle un « spécialiste » celui qui approfondit un domaine technique bien précis, et qui met son expertise au service de tous les acteurs opérationnels du domaine. Enfin, dans la catégorie « expert » je place celui qui s'est investi dans de la recherche ou qui a développé une expertise si pointue qu'elle fait référence au niveau national voire international.

Georges (62 ans, en CETE) : L'Etat a intérêt à conserver un équilibre entre ces différents profils. Je dis souvent qu'ils correspondent aux trois temps de l'action de l'Etat : le court terme, le moyen terme et le long terme. L'action publique quotidienne est plus efficace quand elle s'appuie sur des services spécialisés de l'Etat, qui apportent du recul et une cohérence. Et quand cette expertise technique se prolonge dans la recherche, c'est de là que l'Etat tire son innovation et son anticipation. Ce n'est pas le rôle de l'Etat de voir loin et juste ?

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : C'est bien beau, mais ce n'est pas du tout ce qu'on vit sur le terrain ! Moi ce que je vois, c'est que mon DREAL cherche à tout prix à recruter des spécialistes, même sur des postes que tu dirais dans « l'action quotidienne » ! Le généraliste est vraiment dénigré... Si tu n'as pas déjà occupé un poste parfaitement identique avant, tu n'es pas bon à l'emploi !

QUANDO EST-
QU
CA
PA



Denis (55 ans, en DIR) : C'est qu'il n'y a plus de pilote dans l'avion ! Personne pour rappeler aux recruteurs que la compétence se construit au fil du parcours, dans l'intérêt de tous !

Guy (52 ans, en DREAL) : C'est aussi que les directeurs-recruteurs sont tellement individualisés dans leur propre gestion de carrière qu'ils n'osent plus travailler en solidarité avec les autres services, pour construire de la compétence collective ! Chacun veut construire sa compétence pour soi, voilà où nous mène la gestion « individualisée »... « gestion égoïste » oui ! Il n'y a plus la solidarité d'intérêt général entre services.

Denis (55 ans, en DIR) : Et en plus, on leur donne tout pouvoir pourvu que les résultats soient au bout ! Jamais la DRH n'oserait s'immiscer de nos jours !

Juliette (la secrétaire de section) : Espérons que les Assises seront l'occasion de remettre ce genre de débat sur le tapis... à mon avis il reste beaucoup d'employeurs qui seront prêts à témoigner dans notre sens.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : D'autant qu'il n'y a pas que les généralistes qui aient du souci à se faire ! Les ingénieurs-chercheurs sont dans la ligne de mire de notre administration. A croire qu'ils ne voient pas plus loin que leur nez !

Juliette (la secrétaire de section) : Bon, finissons par dire un mot des domaines d'activité de l'ingénieur de demain... En quelle couleur faut-il repeindre nos couleurs bleue, verte, etc. ?

Laurent (48 ans, en administration centrale) : En ce qui me concerne, je ne crois pas qu'il y ait à l'avenir une révolution dans nos domaines d'activité, tout juste un jeu de nuances... Ne confondons pas domaines d'activité et lieux d'exercice ! Oui les missions des ministères évoluent vite, mais les politiques publiques, elles, perdurent. Oui le domaine routier, par exemple, n'a plus la même envergure au ministère de l'Ecologie, mais les besoins n'ont pas disparu, ils se retrouvent dans les conseils généraux...

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Peut-être, mais la grande époque du déploiement des infrastructures routières est bel et bien derrière nous ! Le domaine routier est toujours un de nos champs de compétences, c'est vrai, mais les métiers sont assez différents.

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Et tu ne peux pas nier que le domaine de l'environnement a pris une importance considérable dans nos métiers !

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : Idem pour la prévention et la gestion des risques.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Oui bien sûr... Mais reconnaissez que ça s'est fait progressivement. Il n'y a pas eu de rupture dans nos champs de compétence, il y a juste une évolution dans le temps qui suit l'évolution des attentes de la société. L'environnement, on en faisait déjà il y a 25 ans, moi par exemple j'ai fait un DEA environnement à l'ENTPE !

Georges (62 ans, en CETE) : Je te rejoins. Mais c'est une réalité que l'ingénieur d'aujourd'hui, à l'Etat, n'a pas grand-chose à voir avec l'ingénieur d'hier... ni celui de demain à coup sûr !

Denis (55 ans, en DIR) : Il faudra d'ailleurs penser à changer le nom des ITPE ou de leur école ! Il y a tromperie sur la marchandise quand on parle de Travaux Publics !

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : Et c'est terriblement réducteur ! Ça nous colle une image de bétonneur, qui percole auprès des employeurs, et qui nous bloque l'accès à certains postes, alors que justement nos profils et compétences ont terriblement évolué ! Les ITPE devraient s'appeler depuis longtemps des ingénieurs de l'aménagement et du développement durable...

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Oui, mais qu'est-ce que c'est moche ! Je propose « ingénieurs du cadre de vie ».

Juliette (la secrétaire de section) : Ouh la, sujet sensible ! On verra un autre jour pour le concours de noms ! Je vous propose d'en rester là pour aujourd'hui... Un grand merci à tous !

« PARLONS-EN... »

Scène 4 -
Novembre

Juliette (la secrétaire de section) : Bonjour à tous ! Nous y voilà... Aujourd'hui nous devons répondre ensemble à la question centrale, la question sans laquelle toutes nos réflexions sur l'ingénieur sont inutiles : comment faut-il s'y prendre ? Comment l'administration doit-elle faire pour que l'ingénieur d'Etat de demain corresponde à ce dont l'Etat a besoin ? qu'il corresponde au profil que nous avons décrit au cours de nos précédentes réunions...

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : On peut commencer par la formation initiale, puisque c'était aussi le premier sujet dans nos échanges... L'école d'ingénieur est le point de référence de tous les ingénieurs. C'est cette formation originale qui donne à l'ingénieur une plus-value spécifique par rapport à d'autres cadres. Quant aux écoles d'ingénieurs fonctionnaires, elles vont encore plus loin en créant de la cohérence et une culture du service public dont l'Etat aura de plus en plus besoin, nous l'avons vu.

Guy (52 ans, en DREAL) : Oui, ces écoles mettent des jeunes de 20 ans au service des objectifs de l'Etat, autant dire qu'ils tombent dans la marmite dès le berceau !

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Vous avez raison, c'est un point fondamental, et pourtant il est en ligne de mire de notre administration qui rêve d'ouvrir largement les recrutements et de ne plus avoir à charge ces trois années de formation...

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Mais c'est un calcul à perte !

Georges (62 ans, en CETE) : Il faut aussi que l'administration mette plus de moyens dans la formation continue, et la formation continuée. Et pourquoi pas avoir la possibilité de suivre une 4^e année de formation à tout moment de sa carrière ?

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Vous savez que les IPEF souhaitent s'inspirer de notre formation continuée ? Vous verrez, un jour cette formation, qui a été portée de toute pièce par notre syndicat, sera reconnue par la Fonction Publique !

Guy (52 ans, en DREAL) : Le jour où la DGAFP reconnaîtra que les ingénieurs de la catégorie « A type » peuvent avoir des idées, les poules auront des dents !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Si les IPEF s'emparent de l'idée, elle deviendra de fait intelligente pour la DGAFP qui ne jure que par les grands corps... Mais c'est vrai, cette formation est super, il faut encore la développer.

Juliette (la secrétaire de section) : D'accord, il y a la formation. Mais la compétence se construit essentiellement par le parcours. Je crois que nous devons aborder ce point fondamental.

Guy (52 ans, en DREAL) : Bien sûr ! On en est tous convaincus et on en a fait la preuve collectivement. La mobilité est le meilleur outil pour engranger comme pour semer de la compétence.

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Mais il faut être réaliste, aujourd'hui le parcours de carrière est devenu un parcours du combattant ! Regardez, il y a des barrières partout, entre ministères, entre régions, entre services, entre programmes. L'ohé même !

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : Oui les fameux compteurs... Pire que ceux d'EDF ! Et notre ministère ne nous aide pas ! Ils ne font aucun effort pour améliorer cette boîte noire. Pire, ils ont arrêté de publier les postes vacants dans les autres ministères, comme ça c'est plus simple !

Georges (62 ans, en CETE) : Si l'administration reconnaît que la mobilité est un facteur de compétence et que cette mobilité doit dépasser les frontières de son propre périmètre, alors elle doit trouver la solution pour lever tous ces freins ! Ce ne sont que des difficultés purement administratives, rien insurmontables...

Guy (52 ans, en DREAL) : Il suffit de monter un groupe de travail spécifique pour dégager des solutions, ça ne sera pas la première fois !

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Seulement il n'y a pas que ça ! Il faut aussi trouver des postes vacants ! C'est déjà devenu difficile avec le resserrement des organigrammes, alors on en a marre de voir d'autres corps qui « squattent » sur les postes pendant des lustres ! A eux, on ne leur demande pas de faire de la mobilité, ils sont même souvent promus sur leur poste... Il faut une égalité de traitement, on ne peut pas faire deux poids deux mesures !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : C'est bien beau l'égalité de traitement, mais si on reste scotchés sur nos chaises pendant toute notre carrière, notre belle image de marque va en prendre un coup ! Adieu nos beaux discours sur la plus-value des ingénieurs !

RÉSOLUMENT
FÉMININ

L'INGÉNIEUR DE DE

Georges (62 ans, en CETE) : Je crois que vous avez raison tous les deux. On ne doit pas tirer notre corps vers le bas, mais on ne peut pas non plus accepter des contraintes inhumaines. Là aussi, si l'Etat reconnaît qu'il a un besoin spécifique en ingénieurs, il doit inventer un mécanisme spécifique qui lève les contraintes, et a minima qui les compensent.

Guy (52 ans, en DREAL) : Donnant-donnant.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : J'ai toujours pensé que ça avait été une grossière erreur de fusionner la liste des postes vacants des ingénieurs et celle des autres cadres. Pour faciliter la mobilité des ingénieurs, il n'y a qu'à revenir à une liste dédiée, qui recouvre tous les postes où la spécificité des ingénieurs a un sens.

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : Mais c'est vrai ça ! Il ne faudra pas, bien sûr, empêcher d'autres profils de candidater sur ces postes, mais ça donnerait un affichage sur les besoins des ministères en ingénieurs. Et pourquoi pas une liste des postes d'ingénieurs commune à tous les ministères ?

Georges (62 ans, en CETE) : C'est ce que nous avions il y a encore peu de temps à l'échelle du domaine de l'aménagement et la construction. C'est complètement réalisable.

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Je crois que l'essentiel, et aussi le plus dur, c'est que l'administration reconnaisse qu'elle a intérêt à recruter et gérer des ingénieurs même si certains vont ensuite exercer dans un autre ministère ou dans la fonction publique territoriale. Essaimer, c'est aussi un moyen de porter les politiques publiques ! Alors il faudrait que la stratégie du corps soit définie en lien très étroit avec ces autres employeurs (les DRH des autres ministères, le CNFPT, etc.)

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : Et pourquoi pas créer un « Conseil des employeurs » auprès de l'administration, qui nous redonnerait de la lisibilité et la gestion des ingénieurs ? Un peu comme dans un Conseil d'Administration...

Laurent (48 ans, en administration centrale) : C'est vrai que demain on va être éclaté dans d'innombrables établissements publics, ministères, collectivités territoriales... Si on a pas un pilotage national, chaque baronnie va vouloir disposer à sa guise de ses ingénieurs, et c'est la fin de la cohérence du corps et de son efficacité !

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Oui, il faudrait une vraie feuille de route inter-fonctions publiques. Cela nous redonnerait de la lisibilité, et aussi de l'attractivité dans le recrutement !

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Juliette, je voudrais revenir sur les contraintes dans la mobilité, et ça rejoint l'attractivité. Excusez-moi, mais on ne peut pas continuer à nous appliquer toujours autant de contraintes et en même temps à nous payer de moins en moins !

Juliette (la secrétaire de section) : Ah les rémunérations ! Mais tu as raison, Vanessa, c'est quand même le premier outil à disposition de l'Etat quand il veut de la qualité ou quand il veut valoriser ses agents, les motiver et les fidéliser !

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : Hélas ce n'est pas très crise-compatible...

Denis (55 ans, en DIR) : Attends, ce n'est même pas une augmentation que l'on demande, c'est de conserver notre pouvoir d'achat ! Il n'a rien à voir avec celui d'il y a 20 ans.

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : Et nous avons été rattrapés par les administratifs ! Sur les primes mais aussi sur la grille indiciaire. Vous n'avez qu'à regarder les grilles, ça c'est du factuel : la progression indiciaire annuelle d'un attaché a dépassé celle des ingénieurs !

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : Pour améliorer l'attractivité de nos métiers, je crois qu'il faudrait surtout que l'administration fasse un gros travail sur la définition de ces métiers. Aujourd'hui, on trouve n'importe quoi sur la liste des postes vacants, c'est pitoyable ! De plus en plus de collègues se demandent à quoi ils servent... Les postes de deuxième niveau sont beaucoup moins attractifs qu'il y a quelques années. Il nous manque une grille de lecture !

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Oui, il manque surtout un cadrage national pour nos employeurs afin de les guider dans la définition du poste ouvert et de sa fiche de poste. En ce moment, chacun fait ce qu'il veut, on a même la possibilité de publier en A ou en A+ ou les deux, selon ce qui arrange !

Georges (62 ans, en CETE) : Tous les niveaux de fonction souffrent, y compris le niveau de direction. Les ingénieurs qui ne sont pas issus des soi-disant « grands corps » se voient de plus en plus barrés dans l'accès à ces postes. Il y a certes les barrières culturelles, certes la concurrence accrue depuis la fusion des IPEF, mais il y a surtout de nouvelles barrières administratives.

EMAIN?

Pauline (38 ans, experte à l'IRSTEA) : C'est vrai ! Toute la nouvelle réglementation qui est sortie pour encadrer les emplois de direction exclut un accès naturel pour les corps comme les nôtres, c'est-à-dire finissant à l'indice 966. Et un, les emplois DATE, et deux, les emplois de sous-directions de centrale, et trois, les emplois d'experts nationaux, et quatre, les emplois fonctionnels de VNF, et hop hop !

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Un peu dans la même idée, la fonction publique territoriale est en train de préparer la coupure en deux du cadre d'emploi d'ingénieur territorial : l'idée est de mettre une séparation plus étanche entre les ingénieurs dits de A type et les ingénieurs en chefs homologues à ces chers grands corps !

Georges (62 ans, en CETE) : La solution, on la connaît depuis longtemps ! Il n'y a qu'à nous donner ce fameux troisième grade à la place de notre emploi fonctionnel précaire. Avec un indice terminal qui permette une passerelle au bon niveau sur les emplois fonctionnels généralisés et dans la FPT.

Laurent (48 ans, en administration centrale) : Et ce n'est pas seulement une question de reconnaissance ou d'attractivité. Avec nos parcours, riches, passés par tous les niveaux de fonction, nous devenons des directeurs au profil particulier... un profil tout à fait complémentaire de celui des « grands corps ». Et l'administration a tout intérêt à diversifier les profils de ses directeurs !

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : Je suis d'accord, le statut des ingénieurs va forcément devoir être réécrit, en adéquation avec les objectifs de l'Etat. Alors, quitte à innover, je vous propose d'être les premiers à expérimenter un statut inter-fonction publique.

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : C'est quoi ce bidule ?

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : En gros, il s'agit de pouvoir exercer dans les trois fonctions publiques dans les mêmes conditions, sans voire besoin de détachement par exemple. Ça paraît fou, mais j'ai ressorti le rapport de 2003, qui s'était appuyé sur une étude juridique de Maître Bonnefoi, et c'est bien faisable ! Complexe, mais possible, s'il y a une volonté politique.

Guy (52 ans, en DREAL) : Avec un nom pareil, on ne peut pas mettre en doute les propos du juriste !

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : C'est drôlement séduisant... Surtout avec les vagues de décentralisation qui se préparent !

Dominique (45 ans, en collectivité territoriale) : C'était le même contexte en 2003. Et l'administration avait même annoncé qu'elle montait un groupe de travail « ad hoc »... resté lettre morte.

Guy (52 ans, en DREAL) : Dès qu'il y a du ad hoc, à coup sûr ça finit en queue de poisson...

Juliette (la secrétaire de section) : Merci pour toutes ces idées innovantes, et l'humour inégalable de Guy ! Je reconnais bien là votre créativité habituelle ! Quelques dernières pour la route ?

Damien (26 ans, en premier poste, en DDT) : Et bien oui, l'emploi des séniors ! Je pense qu'il faut non seulement revaloriser les fins de carrière sur un plan pécunier, mais aussi mieux exploiter la richesse des expériences. Pourquoi pas un système de tutorat pour confier à un ancien l'accompagnement ou la formation de jeunes ? Voilà une autre manière de faire fructifier la compétence !

Guy (52 ans, en DREAL) : Tu vois loin, petit, bravo ! Faut récupérer les compétences de Georges avant qu'il parte à la retraite... dans 10 ans, au rythme où ça va !

Jean-Marie (32 ans, en DREAL) : Moi je crois aussi qu'il va falloir ouvrir un chantier sur l'évaluation et la valorisation des différentes carrières, qu'elles soient opérationnelles ou tournées vers l'expertise. Les parcours de spécialistes sont mieux suivis et valorisés qu'avant, mais ça reste un beau bordel. Et pour les généralistes, c'est l'indifférence totale ! Pourquoi pas un dispositif d'évaluation des généralistes dans le genre de celui des spécialistes ? Il faut de l'équilibre dans tout ça !

Vanessa (37 ans, à l'aviation civile) : En parlant d'équilibre, à l'avenir il faudra réduire la discrimination vis-à-vis des femmes sur les postes d'ingénieur. Non Guy, ne dis rien ! Bien sûr qu'elle ne s'affiche pas cette discrimination, mais elle existe, on est nombreuses à en avoir fait l'expérience !

Juliette (la secrétaire de section) : Ah la parité... Je crois que c'est le bon moment de conclure si on veut avoir le temps de déjeuner tous ensemble ! Je vous remercie tous et toutes pour ces échanges constructifs, j'ai pris bonne note ! Et n'oubliez pas : même en dehors de cette enceinte, dans vos bureaux, à la cantine, après vos réunions... parlons-en !



Les TPE retraités de Seine-Maritime se retrouvent



De gauche à droite : Daniel BOURDET, Daniel CROCHEMORE, Jean Pierre FELIX, Jean Pierre CORLAY, Pierre DEMONCHY, Yves TUAL, Alain NAVE

En retraite depuis mars 2011, je suis revenu dans mon département d'origine, la Seine Maritime, un département que je n'avais croisé qu'une seule fois pendant mes 42 années d'activité professionnelle et mes 10 postes.

Très rapidement, j'ai souhaité prendre contact avec les retraités ITPE habitant le département. Malheureusement, au départ, je n'ai eu que deux noms. Aussi, j'ai fait des recherches avec l'annuaire des Ingénieurs de l'ENTPE (AITPE), avec internet et de nombreux coups de téléphone n'aboutissant pas toujours chez des collègues. Actuellement, j'ai pu ainsi retrouver 21 collègues et je compte bien sur les souvenirs de ces collègues pour allonger la liste.

Une invitation a été lancée pour le 19 avril dernier, un repas à Duclair, suivi de la visite d'un centre d'art contemporain à Saint Pierre de Varengeville : sept collègues ont répondu présents, de nombreux collègues très occupés se sont fait excuser. L'agréable journée s'est terminée par une photo de groupe.

Une prochaine rencontre est envisagée à la rentrée, en liaison avec la section départementale du SNITPECT, pour une présentation par des collègues en activité, de la nouvelle organisation des services de « l'Équipement » : services routiers (DIRNO), service régional (DREAL), service départemental (DDTM).

Daniel CROCHEMORE,
17^e promotion (1972)

Les retraités à la Tribune

Les ITPE, une grande famille recomposée qui a besoin de ses aïeux.

En 2012, une nouveauté pour le corps des ITPE : ils ne dépendent plus d'un mais de deux ministères ! Adieu MEEDDAT, MEEDDM, MEDDTL..., bonjour aux nouveaux METL et MEDDE :

- Ministère de l'Égalité des Territoires et du Logement → Ministre : Cécile Duflot, et son Ministre délégué chargé de la Ville : Francois Lamy
- Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie → Ministre : Delphine Batho et son Ministre délégué chargé des Transports, de la Mer et de la Pêche : François Cuvillier.

Ils exercent conjointement la tutelle sur un SG et une DRH communs et donc se partagent la responsabilité de la gestion des ITPE. Voilà qui rend encore plus concrète notre vocation à être un corps inter ministériel !

Le nouveau gouvernement, par la voix de Marilyse Lebranchu, Ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, attributions pour la première fois réunies dans un seul porte-feuille ministériel, s'engage sur une stabilisation de l'administration territoriale de l'État. Ouf ! C'est ainsi que les nouveaux services nés des fusions à marche forcée « organisés » par la RéATE devraient être maintenus, notamment pour les lieux d'exercice privilégiés des ITPE :

- les DREAL à l'échelon régional : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, née du rapprochement des anciennes DR de l'Équipement (DRE), de l'Industrie de la Recherche et de l'Environnement (DRIRE) et de l'Environnement (DIREN) ;
- les DDT(M) à l'échelon départemental : Direction Départementale des Territoires (et de la Mer), fruits de la fusion des DD de l'Équipement (DDE), de l'Agriculture et de la Forêt (DDAF), des services environnement des Préfectures et dans les départements littoraux des Affaires Maritimes.

Mais ces dernières DDT(M) n'ont plus rien à voir avec les anciennes DDE. D'abord en terme de compétences :

- les services routiers sont partis aux Conseils Généraux pour le domaine routier départemental ou aux DIR, les Directions Inter-régionales des Routes pour le réseau routier national ;
- les services navigations sont allés rejoindre l'Établissement Public VNF, Voies Navigables de France, déjà gestionnaire du patrimoine navigable ;
- les structures du Réseau Scientifique et Technique (CETE et Services Techniques Centraux) vont être regroupées dans une seule entité, un organisme dont le statut n'est pas encore fixé, le « CEREMA » ;
- des Unités Territoriales des DREAL, ex unités des DRIRE, se déploient dans les départements...

Aujourd'hui, l'aïeule DDE, « maison mère » des ITPE, a une large descendance. Sur cette famille nombreuse, sur ses de plus en plus nombreux Établissements Publics et Agences (dont l'éventuelle future Agence de la Biodiversité, en tout début de gestation et déjà baptisée !), nos deux ministères n'exercent plus qu'une autorité parentale toute relative, voire ont confié certains de leurs rejetons à des cousins éloignés (les collectivités territoriales).

N'oublions pas non plus, selon notre vocation interministérielle, les nombreux camarades en poste à l'Éducation Nationale, à la Santé (avec la création des Agences Régionales de Santé), à la Justice ou à l'Intérieur (la sécurité routière en dépend) voire à la Défense pour l'entretien des bases aériennes.

Quand on connaît l'implication au quotidien des grands parents dans la garde et l'éducation de leurs petits enfants, les ITPE retraités sont bien évidemment préoccupés par le devenir du corps des ITPE. Mais à l'heure des familles recomposées, ils ont aujourd'hui de plus en plus de mal à retrouver leurs petits, ne retrouvent plus leurs anciens lieux d'exercice dans les organigrammes ministériels et ne se reconnaissent plus dans les conditions d'exercice de la nouvelle génération.

A nous, SNITPECT-FO, tant au niveau national, où un groupe de correspondants des retraités s'est réuni au printemps dernier, qu'au niveau de ses sections départementales, par l'intermédiaire d'un réseau de délégués des retraités en lien avec nos SD, de renouer le dialogue inter-générationnel au sein de cette grande famille, appelée à s'étendre encore !

ils nous ont quittés

Régine SOLER

Tant d'ITPE ont connu Régine. Sans être ITPE, elle s'est investie avec passion et dévouement en faveur du corps, du groupe des ITPE ainsi que de son école. L'ENTPE lui doit beaucoup. Grâce à son action, la communication et le management sont entrés dans une école d'ingénieur. L'ENTPE est ainsi devenue précurseur dans l'enseignement supérieur et au sein du ministère.

Régine a toujours été présente pour la communauté des ingénieurs des TPE, une présence humaine, chaleureuse, amicale dans les moments plus ou moins difficiles que vivaient les plus jeunes d'entre nous.

A l'heure où le management se fait de plus en plus débridé, technocratique, avec des tableaux de chiffres, des décomptes de suppressions d'ETP, des échanges virtuels ou impersonnels, il est plus que jamais nécessaire de réhabiliter les véritables rapports humains comme elle nous l'a appris à beaucoup d'entre nous : échanger, discuter, communiquer, être présent pour les autres, savoir être solidaire, respecter l'ensemble des membres d'une communauté de travail. Toutes ces valeurs c'est en grande partie grâce à Régine que nous les partageons.

Nous avons donc été terriblement affligés de la nouvelle de sa disparition. Plus que jamais Régine Soler mérite le titre d'ingénieur des TPE d'honneur que le syndicat lui a décerné. Toutes nos pensées vont à ses proches.

Jean-Marie LEBAS n'est plus

Notre camarade, collègue, ami Jean-Marie Lebas est brutalement décédé le 13 septembre 2012; il aurait eu 61 ans deux jours plus tard.

Tous, à l'annonce de cette disparition, nous sommes restés atterrés, exténués et terriblement tristes et abattus.

Jean-Marie était de la promo 1975, la dernière qui s'est déroulée à Paris.

Jean-Marie était un homme de construction, de culture, d'écoute, de dialogue, d'entraînement et de conviction.

Il avait commencé sa carrière en Basse Normandie, là d'où il était originaire. Il s'occupait de routes, d'ouvrages d'art, d'aménagement, d'urbanisme.

Il était adhérent de notre syndicat depuis 1991. Il confiait aisément son engagement et son choix pour le SNIPECT, pour son action collective et pour l'écoute et la défense individuelle.

En 1997, il avait rejoint la DDE d'Ille et Vilaine en qualité de responsable de l'arrondissement de Fougères-Vitré.

En 2000, il avait pris en charge l'arrondissement territorial de Rennes. Puis en 2005, il avait essaimé au ministère de la Justice pour prendre en charge l'antenne régionale de l'équipement immobilier de Rennes.

Depuis 2007, il avait rejoint le rectorat de l'académie de Rennes.

Nous retenons de lui un camarade très impliqué, manager d'équipes, manager de projets. Un homme souriant, agréable, de contact facile, sachant prendre le recul nécessaire avant d'agir, un fin stratège.

C'était un passionné de foot qui commentait les résultats au café du matin.

Jean-Marie pour ceux qui l'ont apprécié en qualité de collègue, responsable hiérarchique ou ami, était un fin pédagogue qui savait partager et transmettre son savoir. Il nous a beaucoup appris professionnellement mais aussi transmis sa simplicité, son humilité et son dévouement pour les autres.

C'était un homme profondément humain qui a souhaité que tous les dons soient versés à la communauté Emmaüs.

Jean-Marie faisait preuve de pudeur, mais nous savions à quel point il aimait son épouse Christine et ses trois enfants Anne-Sophie, Fabien et Maxime, ainsi que ses petits-enfants.

Adieu camarade.

BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné(e) (nom et prénom)
né(e) le à

sollicite mon adhésion en qualité de membre titulaire du Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat et des Collectivités Territoriales.
Je m'engage à adresser, conformément aux statuts du syndicat, le montant de la cotisation qui sera due à compter du premier jour du semestre au cours duquel mon adhésion aura été admise, dès que cette admission aura été portée à ma connaissance.

A, le
(signature)

Adresse personnelle :

Code Postal : Ville :

Téléphone : Fax : E-mail :

Adresse professionnelle :

Code Postal : Ville :

Téléphone : Fax : E-mail :

Position (1) : PNA - Disponibilité - Détachement - Hors Cadre - Mise à disposition - Fonction publique territoriale - Congés administratifs - Retraite

Grade (1) : Ingénieur élève – Ingénieur des TPE – Ingénieur Principal des TPE – Ingénieur Divisionnaire des TPE – Ingénieur en Chef des TPE 2^{ème} groupe – Ingénieur en Chef des TPE 1^{er} groupe – Ingénieur des Ponts et Chaussées – Ingénieur en Chef des Ponts et Chaussées – Ingénieur Général des Ponts et Chaussées – Ingénieur territorial – Ingénieur Principal territorial – Ingénieur en Chef territorial de classe normale – Ingénieur en Chef territorial de classe exceptionnelle
Autre à préciser :

Echelon :

Affectation : Employeur :

Service ou Direction :

Groupe, Arrondissement ou Sous-Direction :

Bureau ou Subdivision :

Fonction :

Abonnement à la Newsletters oui non Envoi E-mail prof. domicile

(1) Entourer la mention utile ou préciser

Les renseignements figurant dans ce bulletin seront intégrés dans le fichier informatique du SNITPECT. En application de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 "informatique et liberté", les personnes concernées peuvent exercer leur droit d'accès et de rectification auprès du Secrétaire Général du SNITPECT.

Le montant des cotisations se trouve en page 8 de cette Tribune

POUVOIR INDIVIDUEL

Je soussigné (NOM et prénom)

..... membre titulaire (en activité de service, en service détaché, en disponibilité, en retraite) de la section

du Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat et des Collectivités Territoriales pour l'année

2012 **donne pouvoir à** :

de me représenter au Congrès National des 6 et 7 décembre 2012.

A, le 2012
Signature

Vu :
le secrétaire de section

Vu pour acceptation :
le délégué au congrès



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 : Compédit Beauregard n° 51458 ISSN 1959-4704

Le congrès national
du SNITPECT-FO
se déroulera

les 6 et 7 décembre 2012
au siège de la Confédération
Force Ouvrière
(141 avenue du Maine,
Paris 14^e arrondissement)

Accès :

MéTRO Alésia ou Mouton-Duvernet (ligne 4) -
MéTRO Gaîté (ligne 13) -
MéTRO Denfert-Rochereau (lignes 4 et 6 - RER B)

Téléphone : 01 40 52 82 00



PROGRAMME PRÉVISIONNEL

JEUDI 6 décembre

- 9h00 Accueil - Café
- 9h30 - **Rapport d'activité** du Secrétaire Général,
par Thierry Latger
- **Rapport financier**, par Yves Cholin
- Intervention de Pascal Pavageau,
Secrétaire Confédéral FO
- 12h30 Pause déjeuner sur place
- 14h00 - **Table ronde "Réate et acte III de
décentralisation : Perspectives croisées"**, avec
François-Mathieu Poupeau (sociologue et politiste),
Philippe Estingoy (DDT Loire), Bernard Rigaud (DGS au
CG Charente), Xavier Lacoste (conseiller social auprès de
la ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation
et de la fonction publique)
- Intervention de la Fédération Générale des Fonctionnaires
FO
- **Préparation des Assises de l'Ingénieur d'Etat :
état d'avancement et réflexions**
- Interventions du SNAIE-FO et du SNITM-FO
- **Rapport "Pression sur le management"**,
par Clotilde El Mazouni et Gilbert Nicolle
- Intervention de la FEETS-FO
- Ateliers sur les motions du congrès
- 19h00 Fin de session

VENDREDI 7 décembre

- 8h30 - Annonce des résultats des élections du Secrétaire
général, du Trésorier national et de son adjoint
- **Discours du Secrétaire Général**
- Intervention du SNPETULTEM-FO et du SNPTETICT-FO
- **Rapport "Une organisation plus moderne et
efficace de notre syndicat"**, par Antoine Vasselin
- Intervention du secrétaire de cartel national
- **Rapport "L'ingénierie des collectivités
territoriales"**, par Olivier Mesnard
- Intervention de la FSPS-FO (secteur FPT)
- 13h00 Pause déjeuner sur place
- 14h00 Débat et vote des motions
- 16h30 Clôture du congrès