



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

4 2013 : une nouvelle page de notre histoire... à écrire ensemble !

Un avenir qui se décide en 2013...

Les assises des métiers de l'ingénieur :
La détermination de l'importance des compétences scientifiques et techniques dans la sphère publique ?
La reconnaissance de la spécificité des parcours professionnels des ingénieurs ?
La volonté de donner une nouvelle attractivité pour nos métiers et notre statut ?

Acte III de décentralisation/MAP :
Un nouveau chantier de détermination de la relation Etat/collectivités ?
L'ingénierie publique envisagée au regard des « standards » ?

Plan de bataille du SNITPECT-FO pour 2013

Commissariat Général à l'Égalité des Territoires : opportunités pour enfin acquiescer totalement... et être agissants ? Ou bien passer par manque d'adhésion du territoire par l'Etat ?

Agences départementales : un statut ou une loi ?

Agences et EP : des objectifs et des exemples existent à la mesure et à l'accompagnement... des décisions allant au-delà du simple rôle de « simple rapporteur » des services du MEDDE/METL (comme exemple agence de la biodiversité) par le DREAL ?

Les 511 mesures MCGP poursuivies...

Des critères précis d'accompagnement de la CAP : multiplication des lieux de postes, décisions... non-exercices de compétences, compétences existantes insuffisantes, occupant avec compétences...

Une DEMO MAREMNETL : centrer sur nos besoins propres et de notre ville... alors que les employeurs d'ETPE se multiplient

p.4

Plan de bataille du SNITPECT-FO pour 2013

6 De l'indépendance de l'autorité environnementale

11 L'arrêt du 20 octobre 2011 de la Cour de Justice de l'Union européenne

21 Les réalisations du CEIDD

p.6

De l'indépendance de l'autorité environnementale

8 Évaluations professionnelles : les conseils des élus à la CAP

De l'importance de l'exercice professionnel

Des critères précis d'accompagnement de la CAP : multiplication des lieux de postes, décisions... non-exercices de compétences, compétences existantes insuffisantes, occupant avec compétences...

Une DEMO MAREMNETL : centrer sur nos besoins propres et de notre ville... alors que les employeurs d'ETPE se multiplient

p.8

Evaluations professionnelles : les conseils des élus à la CAP

13 Les ingénieurs de demain en questions

Préparons-nous aux Assises !

A-t-on besoin d'ingénierie publique pour répondre aux enjeux de société de demain ?

Le rôle de l'ingénierie publique

Préparation aux Assises

p.13

Les ingénieurs de demain en 7 questions

Préparation aux Assises

10 et 11 décembre : formation syndicale

Comme toujours, des stagiaires très motivés et des échanges riches et constructifs... A noter que cette session était ensoleillée par la présence de nos camarades d'Outre-Mer ! Prochaines sessions de formation en 2013 :
- 4 et 5 avril
- 30 sept et 1^{er} oct
Inscrivez-vous dès maintenant auprès de la permanence.

11 décembre : conseil d'administration de l'ENTPE

Les questions budgétaires étaient abordées. Le ministère a choisi de prélever une partie du budget 2012 de l'ENTPE pour l'affecter à l'ENPC, en s'engageant à rendre cette somme à l'ENTPE en 2013. Nous y serons extrêmement vigilants, d'autant que le projet de budget 2013 n'évoque pas ce retour !

11 et 12 décembre : conseil national de la FEETS-FO

Il est composé de délégués de l'ensemble des secteurs couverts par la FEETS-FO, privés comme publics. Une résolution a été adoptée pour appeler à combattre l'austérité, augmenter les salaires et défendre la République.

12 décembre : réunion au Cabinet sur le CEREMA

Devant la refonte du premier projet et les nouveaux engagements pris par les ministres, Force Ouvrière a choisi d'apporter sa signature au protocole de création du CEREMA.

13 décembre : comité technique ministériel du MEDDE/METL

Ce comité a été l'occasion pour le SNITPECT-FO d'intervenir en particulier sur l'avenir des laboratoires d'hydrobiologie en DREAL, et sur l'observatoire de l'eau en DDT en relation avec l'ONEMA.

17 décembre, 14 janvier, 11 février : bureau fédéral de la FGF-FO

La fédération générale des fonctionnaires participe aux nombreux chantiers engagés par Marylise Lebranchu, la ministre de la fonction publique. Beaucoup de bilans des politiques précédentes, mais peu de propositions pour l'avenir à ce stade... Marylise Lebranchu a notamment refusé d'augmenter le point d'indice en 2013.

17 décembre : groupe d'échanges avec la DRH sur le télétravail

L'administration prévoit l'expérimentation du télétravail dans nos ministères. Un projet de cadrage ministériel des conditions de télétravail ainsi qu'un projet de convention à signer entre le télétravailleur et son employeur seront examinés lors d'un prochain comité technique ministériel.

20 décembre et 17 janvier : groupes d'échanges avec VNF

FO porte avec ténacité sa plateforme revendicative (rémunérations, carrières, restauration, dialogue social, etc.) dans le cadre de la mise en place du nouvel établissement.

VNF est en place, mais le SNITPECT-FO aussi ! Antoine Sion a été élu délégué fonctionnel VNF à la commission exécutive du SNITPECT-FO. Alain Herr a été désigné membre du conseil d'administration de VNF, Thomas Momber membre du comité technique de VNF et Sarah Sananes membre du CHSCT de VNF.

20 décembre : comité technique des DDI

Les syndicats ont voté unanimement contre un projet d'arrêté sur l'évaluation des agents. L'ordre du jour a aussi permis un échange sur le projet de MAP (modernisation de l'action publique) et sur l'acte III de décentralisation ; le SNITPECT-FO, au sein de la délégation FO, a exprimé ses fortes inquiétudes.

8 janvier, 16 janvier, 28 janvier, 11 février : comités de suivi de la mise en place du CEREMA

Ces réunions conduites par les Cabinets étudient les modalités de création du CEREMA. Les objectifs en terme de délai sont très ambitieux, sont-ils réalistes ? Après l'organisation (épique) d'un vote des agents, le nom du CEREMA a été déclaré définitif.

9 janvier : groupe d'échanges avec la DRH et la DRI sur l'évaluation des chercheurs

Dans le cadre du projet de fusion des corps de chercheurs, l'administration envisage de modifier les modalités d'évaluation de l'ensemble des personnels intervenant dans la recherche. Le SNITPECT-FO a demandé une réflexion de fond sur la valorisation des parcours professionnels des ingénieurs-chercheurs.

11 janvier : bureau fédéral de la FEETS-FO

15 janvier : bureau national du SNITPECT-FO

16 janvier : réunion bilatérale avec les Cabinets du MEDDE/METL/MAAF pour le lancement des Assises de l'ingénieur

Des forums régionaux ouverts aux ingénieurs seront organisés entre le 28 mars et le 18 avril, une convention nationale de conclusion se tiendra en juin.

17 janvier : comité technique des DDI

Les textes rejetés unanimement ont été à nouveau présentés. Même si les syndicats n'ont pas modifié leur position, l'administration peut désormais adopter ces textes. Un bilan social des DDI a enfin été présenté, après trois ans d'existence des DDI !

18 janvier : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du MEDDE/METL

22 janvier : groupe de travail du SNITPECT-FO sur le CEREMA

24 janvier : meeting FO contre l'austérité à Paris

25 janvier : groupe de travail sur la mise en œuvre au ministère de la loi dépréciation des personnels non titulaires

Les modalités d'accès aux concours d'ingénieurs pour ces personnels sont loin d'être claires alors que les premières épreuves vont s'organiser dès 2013. Entre 150 et 300 personnes pourraient rejoindre le corps des ITPE. La DRH n'a fait aucune étude d'impact sur la gestion du corps.

29 janvier : bureau national du SNITPECT-FO

30 janvier : visite de l'ENTPE par Laurent Janvier

Cette visite était l'occasion de rencontrer la direction de l'école, le Président de l'AITPE, ainsi que les élèves.

30 janvier, 8 février : Commission ministérielle de la formation professionnelle, précédée de la réunion de son Bureau

L'administration prévoit notamment de publier un guide de développement des compétences à destination des « managers de proximité ».

31 janvier : assemblée générale des agents du futur CEREMA à Lyon

4 février : première réunion du groupe de travail du SNITPECT-FO sur l'ENTPE

Denis Magnard, Elsa Alexandre et Guy Marchand sont les animateurs de ce travail.

7 février : rencontre avec le SNIIM-FO

8 février : première réunion du groupe de travail du SNITPECT-FO sur « ITPE demain »

Johnny Cartier et Stéphanie Pascal sont les animateurs de ces réflexions prospectives sur l'« identité » des ITPE et sur les évolutions indispensables dans la gestion du corps par le ministère.

Un nouveau locataire rue Meslay

La rue Meslay compte en effet un nouveau locataire depuis notre dernier congrès. La faute tout d'abord à notre camarade Thierry Latger qui a souhaité reprendre le cours normal de sa carrière professionnelle. Nous lui souhaitons tous nos vœux de réussite dans son nouveau poste à RFF, en prolongement de son bilan exceptionnel en tant que secrétaire général de notre syndicat.

Notre commission exécutive a accepté de me confier la responsabilité de conduire l'action du SNITPECT-FO. A cette occasion, j'espère pouvoir mettre à profit mon expérience au sein de nos différentes instances, en tant que secrétaire départemental de la Loire, secrétaire régional Centre, élu en CAP et délégué national. Sans oublier un mandat que j'exerce depuis maintenant deux ans pour FO au sein du comité technique des DDI.

Une nouvelle fonction que je souhaite assumer de façon humble, avec confiance, et avec détermination. Et de la détermination, mes camarades, nous en aurons besoin pour une nouvelle fois, ensemble, déplacer des montagnes !

Le round d'observation n'aura pas lieu...

Comité technique ministériel, comité technique des DDI, Conseil national de la FEETS, assemblée des directeurs d'association des maires, relance du chantier CEREMA, cadrage politique des assises des métiers de l'ingénieur, ces premières semaines ont sans conteste été très denses, mais aussi très utiles.

Utiles pour prendre pied sur des sujets d'intérêt majeur pour l'avenir de nos missions et de nos parcours professionnels.

Utiles aussi pour prendre date auprès d'acteurs clés au sein des ministères, dans la sphère des employeurs d'ITPE et dans les instances FO.

Les assises : c'est (re)parti

Notre congrès l'avait appelé de ses vœux, le chantier assises semble désormais lancé dans les faits.

Et pour que ce soit sur de bons rails, nous avons porté nos attentes et revendications auprès des cabinets et de l'équipe de pilotage, histoire que le soufflé ne retombe pas prématurément.

Avec au programme une série de réunions territoriales en mars et avril, notamment basée sur les écoles, et une réunion conclusive devant permettre une expression politique claire quant aux besoins en ingénieurs pour porter les politiques publiques quel que soit leur lieu de mise en œuvre (services de l'Etat, établissement publics, collectivités territoriales).

Nous saurons bien entendu rester les aiguillons pour prévenir tout relâchement dans l'ambition de la démarche, et assurer qu'elle débouche sur des suites concrètes palpables par l'ensemble des ITPE.

CEREMA : le compte à rebours est lancé

Autre dossier brûlant de ce début d'année, le chantier CEREMA. Avec au programme l'examen au pas de course du projet de loi prévu pour s'inscrire dans le calendrier législatif lié à l'acte 3 de décentralisation. A cette occasion, nous avons su porter, avec FO, de nombreuses améliorations tant sur la vocation, les missions et les postures du futur organisme.

Mais comme j'ai récemment pu le constater à l'occasion de ma rencontre avec nos camarades du CERTU et du CETE de Lyon, tout reste encore à construire. Tant du point de vue des liens à tisser avec ses futurs partenaires ou bénéficiaires que de son organisation ou de ses modalités de fonctionnement.

Assurément, le 1^{er} janvier 2014 va venir vite ! Ce qui ne manquera pas de poser problème si l'encadrement et les personnels ne sont pas associés plus directement aux travaux de préfiguration.

Aussi, pour les prochaines étapes de construction de celui qui s'appellera bien au final CEREMA, les analyses produites par notre groupe de travail dédié s'avéreront précieuses !

Le SNITPECT-FO pleure son président d'honneur

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de René Jourdan, notre président d'honneur.

Et c'est bien d'honneur dont il s'agissait de compter dans nos rangs une personnalité aussi emblématique et exemplaire.

René nous laisse aujourd'hui orphelins, avec en guise d'héritage la trace indélébile de son action pour les ITPE et leur syndicat

Son exemple, son engagement dans l'action collective et pour l'intérêt général doivent nous guider pour affronter ensemble les prochains défis placés sur notre route.

René, unis dans le souvenir et tournés vers l'avenir, les ITPE te rendent hommage !

La présente tribune t'est bien entendu dédiée...

2013 :
une
nouvelle
page de
notre
histoire...
à écrire
ensemble !

Un avenir qui se décide en 2013...

Les assises des métiers de l'ingénieur :

la réaffirmation de l'importance des compétences scientifiques et techniques dans la sphère publique ?

la reconnaissance de la spécificité des parcours professionnels des ingénieurs ?

la volonté de donner une nouvelle attractivité pour nos métiers et notre statut ?

Acte III de décentralisation/MAP :

un nouveau chantier de démolition de la relation Etat/collectivités ?

l'ingénierie publique rangée au rayon des « doublons » ?

Plan de bataille du SNITPECT-FO pour 2013

De grands
 équilibres...
 restant
 encore à
 trouver !

Commissariat Général à l'Égalité des Territoires : opportunité pour enfin reparler solidarité territoriale...et donc ingénierie ? Ou bien paravent pour masquer l'abandon du territoire par l'Etat ?

X vs Préfets / DD vs DR / DR vs AC / Lolf vs Réate / services vs EP : la guerre des étoiles est loin d'être terminée... pour le partage du pouvoir et aucunement pour le service public !

Mise en concurrence **UT DREAL/DDI ?** Les ITPE écartés des lieux d'exercice de leurs missions ?

Agences départementales = relève de l'IPC... ou motif pour la fin de l'ingénierie de solidarité et de portage des politiques des services de l'Etat ?

CEREMA : futur lieu d'expertise et d'animation articulé avec services territoriaux et collectivités... ou îlot isolé pour mieux l'affaiblir ?

Agences et EP : des discours et des exemples invitant à la mesure et à l'encadrement... des décisions allant toujours dans le sens de la « vente par appartements » des services du MEDDE/METL (par exemple agence de la biodiversité/impact sur les DREAL ?)

Les
 survivants
 de la RGPP
 échapperont-ils à la
 MAP ?

Un soi-disant changement de méthode, mais dans les faits...

Des baisses d'effectifs sans précédent dans nos ministères « non prioritaires », dénaturant par avance toute réflexion sur les missions

La chasse aux « doublons » : une mode dans la haute administration déconnectée du terrain...menaçant nos missions d'interface Etat/collectivités

La gestion ministérielle et les corps pointés du doigt comme freins à la mobilité... les coupables étant ailleurs!

Les collectivités et opérateurs désignés comme futures victimes expiatoires

Les 311 mesures RGPP poursuivies...

Et certaines premières mesures MAP encore pires !

La gestion
 du corps
 attaquée...

Des velléités confirmées d'affaiblissement de la CAP : multiplication des listes de postes, décisions « sous-réserves de compteurs », compteurs eux-mêmes régionalisés, coupure avec commissions ISS...

Une DRH MEDDE/METL centrée sur ses besoins propres et de courte vue... alors que les employeurs d'ITPE se multiplient

Des batailles à gagner en gestion...

Améliorer encore les promotions : **maintien du taux pro/pro au delà de 2013 et IC pour tous à terme !**

Améliorer la gestion des **spécialistes/experts**

Pousser le concept de **conseil des employeurs**

(Ré)obtenir la publication d'une **liste de postes unique** ainsi que le rétablissement de la **liste additive**

Sans oublier les rémunérations...

Obtenir **la remise à niveau de la PSR** dans le concert inter-corps

Faire ouvrir un chantier sur **l'astreinte des cadres au MEDDE/METL... et en collectivité** (rémunération/organisation)

Obtenir enfin les **bonifications d'ancienneté en ZUS**

Clarifier et homogénéiser l'application de **la circulaire sur les intérim**

Bientôt les 60 ans de l'ENTPE !!!

Un anniversaire à la croisée des chemins...

Attractivité ?

Rayonnement ?

Organisation du concours ?

Lisibilité des métiers ?

Valorisation de la recherche, des doctorats et doubles-cursus ?

Rayonnement ?

Equilibre et cohérence entre filières ?

Primo-affectations ?

Partenariats ?

Ouverture à la FPT ?

=> **Tout autant de questions à traiter dans une année charnière (celle des assises...) pour prévenir la "crise de la soixantaine"**

■ Pour construire l'avenir de nos missions, renforcer l'attractivité de nos métiers et parcours professionnels, nous devons une nouvelle fois

Anticiper : groupes de travail sur « l'ITPE demain », « ingénierie et égalité territoriale », « ENTPE », « l'égalité professionnelle »

Influer : porter nos analyses dans tous les lieux de décision ou d'influence

Peser et agir : construire le rapport de force dès que cela sera nécessaire

■ Nous devons aussi consolider nos forces... et nous adapter à un monde qui bouge !

Garder le lien **avec tous les ITPE** et assurer leur défense individuelle et collective

Combinaison **proximité géographique et thématique**

Conforter **l'action au sein de FO** à tous les niveaux

Faire évoluer le **fonctionnement des instances** et faciliter **l'exercice des mandats**

Moderniser nos **outils** et les valoriser **pour les adhérents**

Tous ensemble, gardons le cap !!!



de l'autorité environnementale

Nous avons déjà évoqué les difficultés de mise en œuvre des textes européens relatifs à l'évaluation des incidences environnementales des projets (directive 1985), ainsi que des plans et programmes (2001).

Comme suite à un arrêt de la Cour de justice de l'union européenne (CJUE), le CGEDD réalise actuellement une mission d'inspection sur l'indépendance de l'autorité environnementale dans l'architecture actuelle des institutions françaises. Une nouvelle fois, l'organisation des services, et notamment des DREAL peut être sur la sellette.

La menace d'un contentieux européen est souvent l'argument massue qui justifie, souvent à raison, la nécessité de revoir nos manières de faire et de penser. Cependant, en ce qui concerne l'indépendance de l'autorité environnementale, l'examen précis des termes de la CJUE mérite que l'on s'y arrête pour évaluer la nécessité de remettre en cause l'organisation actuelle.

1) L'arrêt du 20 octobre 2011 de la Cour de justice de l'union européenne

La Cour de justice de l'union européenne a rendu le 20 octobre 2011, un arrêté particulièrement éclairant sur l'indépendance de l'autorité environnementale.

Résumé des faits : En Irlande du nord, le « department of the environment », homologue de notre MEDDE est l'autorité environnementale. Il est divisé en quatre agences, dont le « planning service », responsable de la planification, et « l'environnement and heritage service » en charge des réglementations environnementales. Dans le cadre d'un litige, la société Seaport Ltd a contesté l'absence d'indépendance de l'autorité environnementale dans le cas spécifique où « le planning service » est en charge de l'élaboration de plans et que l'évaluation environnementale de ces plans est assise sur l'avis de « l'environnement and heritage service ». En d'autres termes, la situation contestée est celle où le « department of the environment irlandais » est à la fois responsable d'un plan et autorité environnementale pour ce même plan.

L'arrêt de la Cour de justice des communautés européennes du 20 octobre 2011 dispose qu'il est indispensable qu'« au sein de l'autorité normalement chargée de la consultation en matière environnementale, **une séparation fonctionnelle soit organisée de telle manière qu'une entité administrative, interne à celle-ci, dispose d'une autonomie réelle, impliquant notamment qu'elle soit pourvue de moyens administratifs et humains qui lui sont propres, et soit ainsi en mesure (...), de donner de manière objective son avis sur le plan ou programme envisagé par l'autorité à laquelle elle est rattachée** ».

Tous les termes de cet arrêt sont importants, et ne peuvent pas être généralisés. D'abord, la Cour ne traite que de l'application de la directive « plans – programmes de 2001 ». Ensuite, il pose deux principes fondamentaux pour l'indépendance de l'autorité environnementale : d'une part, la séparation fonctionnelle entre le porteur d'un plan et l'autorité environnementale, et d'autre part l'autonomie de l'autorité environnementale qui doit être assurée des moyens (humains) suffisants. La finalité de la directive est la formulation d'un point de vue objectif

éclairé par l'analyse technique de l'autorité environnementale, et ce, afin de parfaire l'information du public. Encore une fois, il est intéressant de constater que les juridictions communautaires veillent avant tout au respect des objectifs des directives plus qu'aux moyens qui sont mis en œuvre par les états membres pour y parvenir.

2) Les réflexions du CGEDD

Dans le cadre de la mission d'inspection en cours, le CGEDD remet en cause l'organisation actuelle de l'autorité environnementale en pointant certaines situations qui lui semblent remettre en question l'autonomie de l'autorité environnementale :

- Quand par exemple le préfet de région, également préfet de département, est l'autorité qui autorise et celle qui donne un avis (au titre de l'autorité environnementale), il y aurait risque de conflit d'intérêt.
- Si dans certaines DREAL une unité ou un pôle est dédié à l'évaluation environnementale, on peut aussi trouver des situations où la rédaction de l'avis est directement faite par les services instructeurs du projet (par exemple, quand la DREAL est service instructeur et autorité environnementale pour les ICPE industrie). Certes, cela limite les besoins en ETP en mutualisant les compétences mais pose des problèmes d'indépendance de l'avis.
- D'autres situations paradoxales existent en DREAL notamment lorsqu'elles élaborent un schéma départemental des carrières, un schéma régional de cohérence écologique (SRCE), un schéma régional climat, air, énergie (SRCAE). Ces situations peuvent être rapprochées du cas de l'Irlande du Nord.

Face à ces constats, le CGEDD dans son rapport de juin 2011 publié en octobre 2012 a formulé des hypothèses de réorganisation de l'autorité environnementale :

- a) La création d'autorités environnementales régionales, appuyées sur les DREAL pour la préparation technique de l'avis, et au CGEDD en ce qui concerne la délivrance de l'avis : l'avantage de cette solution réside dans la facilité de mise en œuvre par décret, mais aussi dans

l'optimisation des missions du CGEDD déjà chargé en partie de cette mission d'AE.

- b) La création d'un SCN (Service à Compétence Nationale) directement sous tutelle ministérielle, et rassemblant les compétences AE des DREAL, du CGDD et du CGEDD : elle présente également l'avantage de la simplicité de mise en œuvre administrative (un simple décret peut suffire), mais nécessite une réorganisation lourde des services, avec très certainement des déplacements de personnels..
- c) La création d'une autorité environnementale nationale, s'appuyant sur les DREAL pour la préparation technique des avis, mais restant autonome en terme de pouvoir, de type ASN (président indépendant et inamovible) est enfin une autre réponse, qui nécessite l'adoption d'un texte de loi, mais également des refontes de services et de responsabilités, notamment au niveau des CGDD et CGEDD. Cette solution présente cependant l'avantage de rendre « indépendant » le pouvoir décisionnaire (et enlève toute pression sur certains dossiers), en continuant à s'appuyer sur les structurations existantes aujourd'hui.

3) Pourquoi l'organisation actuelle nous semble répondre aux exigences européennes ?

Les réflexions en cours semblent mettre en évidence la volonté du CGEDD de faire main basse sur l'ensemble de l'autorité environnementale.

Avant de procéder à un nouveau chamboulement des institutions, rendant les rôles de moins en moins lisibles pour les acteurs, il est nécessaire d'envisager froidement les avantages et les inconvénients de l'organisation actuelle, au regard de l'arrêt de la Cour de justice de l'union européenne.

Si la mise en place du « cas par cas » était un réel problème d'application des directives européennes et justifiait une réorganisation des services, la question de l'indépendance de l'AE doit être regardée avec beaucoup plus de circonspection. En effet, nous ne sommes pas dans le cadre d'une menace de contentieux. L'exigence exprimée jusqu'à présent par les instances européennes est celle d'une indépendance fonctionnelle de l'AE par rapport aux activités de portage de politiques publiques. La commission européenne et a fortiori la Cour de justice jugent les Etats membres sur le respect des objectifs fixés par les directives plus que sur les moyens mis en œuvre pour y parvenir. En l'espèce, l'objectif est une information du public éclairé par une analyse objective des plans, programmes et projets réalisés par une autorité environnementale.

L'arrêt de la Cour de justice de l'union européenne fait **des moyens dévolus à l'AE, une condition nécessaire de l'indépendance** de l'autonomie de l'autorité environnementale. C'est une exigence que nous devrions traduire dans les exercices Budget Base Zéro (BBZ) notamment.

Il est ici essentiel de distinguer **la notion d'indépendance fonctionnelle de celle d'indépendance hiérarchique** (relations entre les préfets et les services), qui motive les propositions du CGEDD. Cette dernière question est délicate, et présente une géométrie variable.

Dans l'hypothèse où les DREAL ont complètement séparé leurs services en charge de l'AE et les services en charge de l'élaboration des différents plans régionaux, il apparaît que la France satisfait aux termes de l'arrêt

de la CJUE du 20 octobre 2011 qui réclame une indépendance fonctionnelle.

Le cas du rôle des préfets dans les décisions d'autorisations peut également être traité à ce stade. En effet, une autorisation est donnée au titre d'une législation, mais qui ne traite jamais de l'environnement dans sa dimension globale. Par exemple dans le domaine de l'eau, une autorisation est donnée par le préfet à condition que le projet satisfasse le principe de gestion équilibrée de la ressource en eau. On peut tout à fait concevoir une autorisation conforme à la loi sur l'eau, mais accompagnée d'un avis de l'autorité environnementale nuancé dans la mesure où il porte à la fois sur la qualité du rapport d'évaluation environnementale, mais aussi sur la prise en compte des effets du projet sur l'ensemble des composantes de l'environnement et pas seulement sur l'eau.

Enfin, il ne faut pas tirer de conclusions hâtives de l'arrêt de la CJCE, il porte sur une exigence d'indépendance fonctionnelle, mais non sur une indépendance hiérarchique. Heureusement, car dans ce dernier cas, la position du CGEDD sous tutelle du MEDDE eût été sérieusement remise en cause.

Ensuite, la question des moyens appelle celle **des compétences**. Clairement, l'AE doit disposer de compétences à la fois généralistes pour se positionner sur les situations « courantes », mais aussi d'un certain niveau d'expertise pour des projets aux incidences atypiques. L'organisation actuelle, notamment en DREAL permet à l'AE de s'appuyer sur les compétences internes des structures. C'est une nécessité dans des domaines comme l'eau, la biodiversité, les espaces remarquables... Mais elle pourrait également s'appuyer sur le réseau scientifique et technique.

Enfin, les quelques années de retour d'expérience sur l'autorité environnementale montrent **la nécessité de l'ancrer au plus près** des projets et des territoires. En effet, l'avis de l'AE intervient à la fin d'un processus, parfois long, de construction des projets. Il est très souvent vécu par les porteurs de projets comme une sanction d'une autorité dans une « tour d'ivoire ». Si l'ambition des textes européens est l'amélioration des projets à l'égard de l'environnement dès leur conception, et une meilleure information du public, il est nécessaire que l'État porte au plus près des acteurs et assume ces exigences : rencontrer les porteurs de projet, tirer parti du savoir faire technique et des connaissances des services instructeurs... Ces derniers sont en position de nourrir l'autorité environnementale et d'apporter une forte contribution à l'amélioration des projets. La structuration des DREAL permet aujourd'hui de satisfaire ces exigences. Il serait désastreux de créer de nouvelles structures et d'individualiser le CGEDD à la manière d'une agence, seule compétente en matière d'évaluation environnementale.

A l'heure actuelle, et en absence de jurisprudence, le dispositif français nous semble satisfaire les objectifs fixés par les directives européennes. Seulement, l'indépendance nécessite des moyens, comme le souligne l'arrêt de la CJUE du 20 octobre 2011. Nous ne pouvons que déplorer le manque d'effectif criant des services en charge de l'AE, en particulier dans les DREAL.

Évaluations professionnelles : les **conseils des élus** à la CAP

De l'importance de l'entretien professionnel

Notre carrière professionnelle est faite de changements d'affectation, dans ou en dehors de nos ministères, au sein de l'État ou des collectivités locales (et leurs établissements publics), de changements de structures, d'équipes, de responsables hiérarchiques (pouvant venir de corps différents, de ministères différents), mais elle est normalement jalonnée¹ chaque année par un entretien professionnel.

Trop rarement fait dans des conditions satisfaisantes (de temps, qualités des échanges...), parfois fait entre deux réunions, et encore trop souvent non réalisé (seulement 68 % sont réalisés pour les agents hors DDI, et seulement 62 % d'entre eux sont rédigés), l'entretien professionnel est encore perçu comme une contrainte inutile. Et pourtant il ne l'est pas ! Et son contenu ne doit pas être traité à la légère, **chaque mot ayant son importance.**

En effet, **lors des promotions des ITPE** – avancement à IDTPE par voie du tableau d'avancement, pour les dossiers proposés au principalat long et pour les promotions à l'emploi fonctionnel d'IC2 et d'IC1 notamment – la CAP s'attache à regarder le cadre « appréciation générale » de l'agent pour évaluer son parcours et ses compétences pour exercer des missions de niveau supérieur.

D'autres cas de figure prépondérants dans votre carrière peuvent tout à fait illustrer ces propos :

- lors d'une demande de mutation, l'employeur (quel qu'il soit) s'appuie généralement sur le CV et à minima sur les entretiens d'évaluation du dernier poste tenu, pour au moins établir le classement des candidats sur son poste ;
- lors des recours contre la non-attribution des mois de bonification ou contre la valeur du coefficient individuel de modulation des ISS : le compte rendu peut servir d'argumentaire.

L'objectif de ce guide consiste à aider les camarades à interpréter la lecture qui peut être faite de leurs évaluations, et singulièrement « l'appréciation générale ou appréciation littérale » de la fiche d'entretien, afin de leur permettre un dialogue avec leur notateur dans le cas de potentielles divergences d'interprétation.

Quelle que soit votre situation, exigez un entretien professionnel !

Que vous soyez en PNA, en détachement ou encore en disponibilité à des fins professionnelles, il est indispensable de solliciter un entretien professionnel chaque année, de manière à constituer votre dossier de façon continue tout au long de votre carrière.

En cas de mobilité en cours d'année ? Demandez à votre supérieur hiérarchique de vous consacrer un temps avant votre départ pour établir le bilan de la période écoulée, qu'il pourra transmettre à votre nouveau chef.

Le fonctionnement de la CAP

Lors de l'examen des dossiers des ITPE proposés à promotion, l'administration porte une attention particulière :

- au parcours professionnel (richesse, cohérence, responsabilités...) au travers des postes tenus et du CV présenté ;
- le contenu de l'appréciation générale mentionnée dans chaque entretien professionnel au cours des dix dernières années ;
- la réussite dans les postes tenus (qui doit être traduite dans l'appréciation générale) ;
- l'évolution des appréciations au fil des années.

Quelques conseils préalables à l'examen de votre dossier en CAP :

Il est très important, dès lors que vous êtes proposé en vue d'une promotion, que vous preniez rendez-vous avec l'ingénieur général de la MIGT dont vous dépendez et avec la chargée de mission des ITPE à la DRH, pour présenter votre carrière et répondre à leurs éventuelles questions.

Ces entretiens sont à préparer préalablement, et vous pouvez, pour cela, prendre contact avec un des élus à la CAP.

¹ Les entretiens professionnels sont généralisés à l'ensemble de la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2013. Pour en savoir plus : [la campagne 2013 est lancée.](#)

Le contenu de l'entretien professionnel

« L'entretien doit aborder les objectifs de l'année écoulée et de celle à venir, tant sur l'aspect quantitatif que sur l'aspect qualitatif, ainsi que des sujets essentiels en matière de déroulement de carrière, de mobilité et de formation professionnelle ».

Les supports diffèrent selon les structures² et vont probablement encore être modifiés au cours des années, mais leur contenu est sensiblement le même et comporte au minimum :

- le bilan des objectifs de l'année écoulée ;
- le bilan des compétences acquises ;
- les objectifs de l'année à venir ;
- les besoins en formation ;
- l'appréciation générale de l'agent portant sur l'année écoulée.

Le modèle ministériel (hors agent des DDI) :

Par note de gestion du 2 janvier 2013, la DRH lance la campagne de l'entretien professionnel, généralisé à l'ensemble de la Fonction Publique à compter du 1er janvier 2013, pour les agents compris dans le périmètre du MEDDE et du METL.

Le formulaire de compte-rendu a fait l'objet de quelques modifications, et notamment :

- pour l'appréciation de l'atteinte des objectifs,
- pour l'appréciation des compétences, où des précisions sont apportées sur la définition des termes, et notamment de la qualité d'« expert ». FO a néanmoins fait part de sa réticence à l'emploi de ce terme, car il est employé par l'administration dans d'autres champs (par exemple, pour les comités de domaine du réseau scientifique et technique), et pourrait prêter à confusion.
- le volet formation n'est plus annexé à l'entretien mais est intégré dans le corps du compte-rendu et sera dorénavant versé dans le dossier de l'agent. Nous attirons votre attention sur ce point, et il conviendra d'être prudent sur ce qui est mentionné.

Quelques règles de bonne conduite

Que l'on soit évalué ou évaluateur, quelques règles sont à respecter pour conduire un entretien professionnel dans de bonnes conditions :

- le temps imparti doit être bien identifié : bloquer 2 heures environ, sans répondre au téléphone ni aux sollicitations des collègues... ;
- trois temps d'échange doivent être identifiés : le bilan et les perspectives, l'appréciation et l'évolution des compétences et enfin la formulation de la valeur professionnelle ;
- seul le N+1 peut renseigner l'entretien professionnel (mais le N+2 peut ajouter des observations avant son visa) ;
- y consacrer un temps de préparation suffisant (pour la définition des objectifs mais aussi du bilan).

F- APPRÉCIATION GÉNÉRALE ET SIGNATURE DU N+1. COMMUNICATION À L'AGENT.

Évaluation globale des résultats obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés notamment au retrait, le cas échéant, en cours d'année.

SIGNATURE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE DIRECT

Date :
Nom :
Signature :

COMMUNICATION À L'AGENT - OBSERVATIONS DE L'AGENT

À compter de la date de remise du compte rendu d'entretien, l'agent dispose d'un délai de dix jours ouvrés pour formuler ses observations. Les observations n'ont pas valeur de recours. Zone recours doit être remplie sur un document distinct.

Date de remise du compte rendu à l'agent :

Observations éventuelles de l'agent :

L'appréciation générale portant sur l'année écoulée : la pièce maîtresse dans l'examen des dossiers proposés à promotion :

Cette partie (anciennement appelée « cadre E » mais intitulée dans la plupart des cas aujourd'hui « évaluation littérale ou globale de l'agent ») doit donc être rédigée de sorte à permettre d'apprécier de façon synthétique le contexte général du poste, ou du service, les difficultés contextuelles rencontrées par l'agent, ses capacités à évoluer et s'adapter à ce contexte et par conséquent son potentiel.

A ce stade de la rédaction du compte rendu de l'entretien professionnel, il n'est donc pas pertinent que soient cités les objectifs qui avaient été assignés ou les opérations menées, sauf à ce que celles-ci montrent, par leur définition ou leur notoriété, le caractère exemplaire des dossiers conduits.

Et même dans le cas d'exemples particulièrement évocateurs, ils ne peuvent être présentés sans qu'une évaluation des aspects qualitatifs du traitement de ces dossiers et donc du potentiel de l'agent en soit déduite.

Il ne saurait en effet être trop répété que l'entretien professionnel est un entretien permettant d'évaluer **personnellement et professionnellement l'agent** et non d'un entretien visant uniquement à vérifier que l'agent a bien participé à l'atteinte des objectifs du service.

Ainsi, une structure de la rédaction de ce cadre de synthèse est impérative afin que puissent être présentés :

- le contexte, tant organisationnel que « politique » ;
- les enjeux ;

² Voir ci-dessus et page suivante pour les modèles DDI et ministériels.

- les éléments particuliers de l'année (opérations sensibles, interlocuteurs sensibles, etc.) ;
- une synthèse permettant d'évaluer l'activité de l'agent au regard des points précédents, sa capacité à évoluer, sa capacité d'initiative.

Sans vouloir homogénéiser les rédactions, ni imposer un cadre, quelques pistes peuvent néanmoins vous aider à veiller à la structuration de la rédaction :

- appréciation sur la maîtrise (partielle ou complète) des principales activités du poste et des objectifs, de l'exposition du poste et de la charge de travail ;
- bilan des compétences acquises et mobilisées, en s'appuyant sur des exemples concrets et/ou des faits saillants mais aussi le rayonnement national ou international le cas échéant ;
- bilan des capacités personnelles spécifiques : initiatives, créativité, hauteur de vue, recul, capacités de synthèse et d'analyse, pédagogie, qualités humaines et d'écoute, capacité d'adaptation et d'anticipation, capacité à déléguer ou/et à motiver... tout en restant factuel ;
- si nécessaire, on peut évoquer les axes de développement envisagés : évolutions professionnelles, mais aussi la prise en charge d'un dossier spécifique ou encore les aptitudes à exercer un niveau de responsabilité supérieure.

Ces éléments d'appréciation doivent être factuels, qualitatifs et il convient d'étayer tout ce qui peut être valorisé.

Une synthèse de conclusion peut utilement être rajoutée en fin de l'appréciation, mais elle doit s'appuyer sur l'ensemble des éléments indiqués.

Un autre point sur lequel il convient d'être vigilant : **l'évolution de l'appréciation au fil des années**, et ce dès le premier entretien professionnel. En effet, lors de l'examen des dossiers à promotion, une attention est également portée sur l'évolution de l'appréciation au fil des années : ainsi, même si l'entretien vous paraît favorable, il ne doit en aucun cas être le même d'une année sur l'autre.

VI - Appréciations générales sur la valeur professionnelle de l'agent

ÉVALUATION GLOBALE DES RÉSULTATS OBTENUS PAR L'AGENT AU REGARD DES OBJECTIFS FIXÉS INITIALEMENT OU RÉVISÉS, LE CAS ÉCHÉANT, EN COURS D'ANNÉE

Évaluation de la manière de servir de l'agent

	EXCELLENT	TRÈS BON	SATISFAISANT	À DÉVELOPPER
Qualité du travail				
Qualité relationnelles				
Implication personnelle				
Sens du service public				

APTITUDE À EXERCER DES FONCTIONS SUPÉRIEURES
(à remplir par le supérieur hiérarchique direct)

APPRECIATION LITTÉRALE DU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT

La cohérence des cadres

Zoom sur les agents en DDI³

Ces « principes » sont transposables aux évaluations des agents des DDI, bien que le cadre de formalisation soit différent.

Toutefois, l'exercice peut sembler plus compliqué dans la mesure où les cadres formalisés demandent que soient indiqués dans un premier temps la manière de servir de l'agent, puis son aptitude à exercer des fonctions supérieures et enfin l'appréciation littérale du supérieur hiérarchique direct.

Il est donc nécessaire que le notateur coordonne ces mentions et encore plus nécessaire que l'agent noté vérifie la cohérence des appréciations de ces trois cadres entre elles.

Peut-on en effet concevoir avec ce formalisme qu'un agent connaissant dans son évaluation une « X » dans la colonne « à développer » puisse recevoir une appréciation insuffisamment justifiée dans le cadre « aptitude à exercer des fonctions supérieures » ?

De même qu'il semblerait aberrant que le cadre décrivant la manière de servir de l'agent ne contienne que des mentions « excellent » et que le cadre relatif à « l'aptitude à exercer des fonctions supérieures » soit « négatif » ou vierge sans autre explication.

Appréciation globale sur l'activité et la réalisation des objectifs de l'année écoulée

EVALUATEUR	
Appréciation de l'évaluateur	
Éléments particuliers à prendre en compte	

EVALUÉ	
Observations éventuelles de l'agent sur son activité et la réalisation des objectifs	

³ L'arrêté du 28 janvier 2013 précise les conditions du déroulement et annexe un nouveau modèle.

Et les ITPE en disponibilité ou en détachement ?

L'attention à porter sur les années passées hors du ministère doit être la même. En effet, même s'il n'existe aucune obligation en la matière et qu'aucun cadre n'est défini, il nous paraît utile de solliciter auprès de son N+1 un bilan de l'année écoulée, en s'appuyant sur les cadres définis pour les agents en ministère. Ainsi, lors de l'examen d'un dossier à promotion, ces années, pourront, à juste titre, être prises en considération.

L'entretien d'évaluation professionnelle en FPT :

Les entretiens d'évaluation professionnelle dans la fonction publique territoriale ont été introduits, à titre dérogatoire et expérimental pour les années 2010, 2011 et 2012.

A compter du 1^{er} janvier 2013 et jusqu'à ce que de nouvelles dispositions législatives soient prises toutes les collectivités qui avaient délibéré pour mettre en place les entretiens d'évaluation professionnelle doivent revenir à la notation sous peine de fragiliser juridiquement toutes les délibérations et arrêtés pris en s'appuyant sur un dispositif devenu caduque.

Sauf que depuis la DGCL a annoncé qu'une disposition législative allait proroger ce dispositif expérimental pour 2013 et 2014 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2013.

L'évaluation ayant été mise en place dans la fonction publique d'État, il existe une très forte probabilité pour que ce dispositif soit prochainement étendu par la loi à toute la fonction publique territoriale.

Aussi, nous ne saurions que trop recommander d'être aussi vigilants quant à la rédaction de l'évaluation de l'agent, ne serait-ce que pour valoriser les années passées en FPT en cas de retour dans la FPE.

Des rédactions passe-partout... qui ne passent pas...

Une évaluation trop factuelle :

Il découle du paragraphe précédent que les évaluations se limitant aux aspects factuels des activités de l'année sont évidemment insuffisantes.

« *Agent ayant fortement contribué à l'atteinte des objectifs du service* » : certes, mais dans quelles conditions ? En faisant preuve de quelles capacités ? Peut-il évoluer ?

« *Agent intelligent qui a su répondre aux objectifs qui lui étaient assignés* » : l'agent fait donc bien son travail. Mais de quelle façon ? Devait-il, ou pouvait-il faire mieux ?

A décrire trop de détails on perd l'objectif de l'entretien et à rester trop général, on perd les motifs et fondements de ses capacités.

Ainsi qu'indiqué précédemment, l'évaluation littérale doit être rédigée de sorte à permettre d'apprécier de façon synthétique le contexte général du poste, ou du service, les difficultés contextuelles rencontrées par l'agent, ses capacités à évoluer et s'adapter à ce contexte et par conséquent son potentiel.

« *Bon agent* » ou « *agent sérieux* » : Se satisfaire d'une mention montrant que globalement l'agent fait bien son travail peut amener à considérer, par défaut, que l'agent ne peut évoluer, soit par manque de capacité, soit par manque d'ambition.

Une rédaction trop diluée :

A contrario, rédiger une appréciation dithyrambique sans aucun élément de contexte la justifiant, ou la présentant, peut conduire à penser que le notateur est un peu « large » dans ses appréciations.

Une appréciation non étayée :

« *Agent brillant pour lequel une promotion au grade supérieur serait justifiée* » : il s'agit d'une excellente mention... de conclusion. En effet, la rédaction devra au préalable avoir indiqué quelques éléments de contexte, quelques exemples ou quelques actions de l'agent permettant une telle conclusion.

Mon appréciation est un « copier-coller » de celle de l'année précédente :

Qui en effet ne s'est jamais fait cette observation ou n'a souhaité la faire à son notateur, sans d'ailleurs oser la lui dire ?

Il y a certainement de nombreuses raisons à cette situation. Les plus fréquentes sont souvent :

- un notateur peu enclin à la rédaction ;
- faiblesse d'éléments nouveaux pour émettre une rédaction évolutive.

Cette dernière est d'ailleurs souvent due au manque de structuration des rédactions des synthèses, ce qui entraîne des difficultés à évaluer l'évolution.

Des appréciations à interprétation ambiguë :

« *Agent autonome* » : est-ce pour mettre en avant les capacités d'initiative ou le manque de rendu compte ?

Quelques conseils après la rédaction du compte rendu :

Aucun texte ne le prévoit, mais vous pouvez demander à votre supérieur hiérarchique de vous soumettre pour avis et amendements éventuels le projet de compte rendu d'entretien, préalablement à sa notification. Cette pratique est déjà constatée dans de nombreux services, et permet de rediscuter sur les propositions, librement, sans apparaître dans la procédure. Il est tout aussi possible de faire des contre-propositions si vous êtes en désaccord.

Enfin, vous pouvez également prendre contact avec un élu à la CAP pour solliciter son avis sur la rédaction du paragraphe « évaluation littérale de l'agent ».

Que faire en cas de désaccord après sa notification ?

Si, malgré cet échange itératif avec votre supérieur hiérarchique, les éléments mentionnés dans le compte-rendu ne vous conviennent pas, vous pouvez tout d'abord tenter un recours hiérarchique gracieux.

Si ce dernier n'aboutit pas, un recours en CAP est possible, puis in fine un recours au tribunal administratif.

Les procédures sont décrites dans « L'essentiel de l'ITPE » : <http://www.snitpect.fr/L-essentiel-de-l-ITPE>

La fiche de poste

La fiche de poste annexée doit être mise à jour et annexée au compte rendu... mais les actualisations doivent rester marginales

Avec l'évolution des objectifs (exemples : un objectif annuel qui devient, avec les réorientations des objectifs du service, un objectif permanent – un renforcement de l'unité redéployant les missions), la fiche de poste nécessite d'être actualisée avant d'être jointe au compte rendu.

Attention cependant dans le cadre des intérim : les missions afférentes à cet intérim ne doivent en aucun cas être reprises dans la fiche de poste. Il s'agirait là d'une évolution significative du poste qui devra être acté en comité technique local et en CAP.

D'ailleurs, **toute modification significative des missions doit faire l'objet d'un passage en CAP pour faire acter l'évolution du poste.** Il nous arrive bien souvent de voir des camarades qui ont vu leur poste fortement évoluer (missions ou/et responsabilités) et rester sur ce nouveau poste sans aucune formalité administrative. L'administration peut alors considérer qu'il s'agit du même poste sur toute la durée, et pénalise de fait l'agent lors de l'examen du parcours professionnel. En effet, même si les objectifs mentionnés sont différents, ces éléments ne peuvent servir à eux seuls d'arguments pour faire acter qu'il ne s'agit pas du même poste que celui pris initialement.

Articulation fiche de poste / objectifs annuels : écueils à éviter

- Les objectifs définis ne doivent être ni la liste du plan de charge de l'année, ni la redite de la fiche de poste.
- Ils doivent être annualisés, contextualisés (liés à un contexte particulier : arrivée d'un nouvel agent, parution d'une circulaire...) et non répétitifs d'une année sur l'autre : dossier particulier, compétence à développer particulièrement, dossier à enjeux, évolution du poste... Ainsi, cela évitera les copier-coller des évaluations d'une année sur l'autre.
- Ils doivent être atteignables et « évaluables ».

Pour plus d'informations :
contacte un élu à la CAP !

Grade d'Ingénieur des TPE :

BOULET DESBAREAU Claire	DDTM du Gard (Nîmes)	04 66 62 63 24
LEGRENZI Yves	DDTM Loire Atlantique (Nantes)	02 40 67 24 55
JACQUOT Nadia	VNF (Lyon)	04 72 56 59 07
PASCAL Stéphanie	SNIPTECT (Paris)	01 42 72 45 24
CARMIGNANI Fabienne	DDTM des Bouches du Rhône (Marseille)	04 91 28 42 86
COURBE Damien	DREAL Pays de Loire (Nantes)	02 53 46 57 31

Grade d'Ingénieur Divisionnaire des TPE et emploi d'Ingénieur en Chef des TPE :

JANVIER Laurent	SNIPTECT (Paris)	01 42 72 45 24
KUNTZ Georges	Cete de l'Est (LRPC de Strasbourg)	03 88 77 46 02
HENNION Eric	Cete de l'Ouest (Nantes)	02 40 12 84 90
CHANDELIER Véronique	Poste Immo (Paris)	06 99 63 02 60
DOS SANTOS Alberto	DIR Est (Nancy)	03 83 50 97 43
HODEN Evelyne	DDTM du Var	04 94 46 83 47

Les ingénieurs de demain en 7 questions

Préparons-nous aux Assises !

Les Assises des métiers de l'ingénieur ont été lancées officiellement début janvier par les ministères du MEDDE, du METL et du MAAF. Six forums régionaux vont être organisés entre le 28 mars et le 18 avril et ouverts à un grand nombre d'ingénieurs. Une convention nationale sera organisée vers le mois de juin, en présence des ministres, en guise de conclusion.

Les forums régionaux laisseront largement la parole aux ingénieurs, avec l'organisation d'ateliers et des temps d'échanges avec la salle. Des employeurs viendront témoigner à la tribune.

Prendre la parole ? d'accord, mais il n'est pas si évident de prendre du recul vis-à-vis de son propre métier ou de sa propre formation.

Nous avons identifié 7 questions-clés pour vous accompagner dans vos réflexions en amont et vous proposer quelques éléments de contexte.

A-t-on besoin d'ingénierie publique pour répondre aux enjeux de société de demain ?

par **Bernard Eneau**,
DGITM

Notre pays se trouve confronté à des enjeux déterminants pour son avenir. Des mutations importantes sont indispensables pour y faire face, qui nécessitent la mise en œuvre de solutions techniques adaptées à la réalité de chaque situation locale.

Les décideurs publics ont besoin d'une ingénierie capable d'éclairer leurs décisions et de les mettre en œuvre, puis d'en évaluer l'efficacité.

Les enjeux

Enjeux économiques et environnementaux

- Transition énergétique : améliorer l'efficacité pour réduire les consommations sans détériorer les conditions de vie, réorienter la production pour augmenter la part des énergies renouvelables.

- Transition écologique : produire sans porter atteinte à l'environnement naturel et en préservant les ressources.

Enjeux démographiques

- Santé publique : réduire les nuisances et pollutions, améliorer la qualité du cadre de vie, améliorer l'alimentation ...
- Vieillesse de la population : adapter la ville et les services...

Enjeux territoriaux

- Métropolisation : organiser les transports entre métropoles, assurer les déplacements entre les centres et des territoires péri-urbains toujours plus étendus
- Héliotropisme : tirer les conséquences des déplacements de populations en cours vers la partie méridionale et les zones littorales du territoire
- Trop plein / vide territorial : penser des services publics et des infrastructures permettant de répondre aux besoins de la population quelque soit sa densité.

Enjeux locaux des mutations globales

- Réchauffement climatique : montée du niveau des mers, canicules, sécheresses accrues... nécessitent une réflexion à long terme sur leurs conséquences en terme d'aménagement du territoire, de gestion des ressources...
- Phénomènes climatiques extrêmes : tempêtes, inondations, forts épisodes neigeux... au-delà de leurs atteintes directes aux personnes et aux biens, peuvent perturber gravement le fonctionnement des services publics et la vie économique du territoire qu'ils touchent.

L'adaptation des infrastructures et de leur exploitation à ces phénomènes représente donc un enjeu fort.

Le rôle de l'ingénierie publique

Éclairer la décision politique

- Par le diagnostic technique préalable, indispensable pour définir les enjeux à prendre en compte et les objectifs à atteindre ;
- Par l'évaluation a priori des actions possibles (faisabilité, simulation des effets...) nécessaire aux décideurs pour choisir les solutions les plus efficaces.

Manager la mise en œuvre

- Par le développement des méthodes, normes, recommandations, règles de l'art... accessibles à l'ensemble des acteurs quelque soit leur capacité propre (services techniques des collectivités locales, prestataires d'études, PME...)
- Par le conseil aux acteurs locaux lors de la réalisation de projet : ingénierie de projet, expertise technique...
- Par le contrôle de la qualité des réalisations tant en termes techniques que de respect des règles de sécurité : contrôle des constructions, sécurité des infrastructures et des systèmes de transports...

Exemple : La gestion des crises : depuis la prévision jusqu'à la réparation en passant par la prévention, la protection, l'amélioration de la résilience...

Évaluer l'efficacité de l'action publique

- En développant des méthodes d'évaluation prenant en compte l'ensemble des enjeux avec neutralité ;
- En conduisant des expertises, audits, inspections, indépendants des intérêts individuels des différents acteurs.

Une ingénierie complémentaire de l'ingénierie privée

Si historiquement le savoir-faire dans les domaines qui nous intéressent a d'abord été construit et mis en œuvre par l'État et ses services dans un contexte d'urgence (reconstruction, équipement du territoire...), l'omniprésence d'une ingénierie opérationnelle publique ne se justifie plus depuis longtemps.

L'ingénierie publique n'a pas vocation à concurrencer l'ingénierie privée dans les domaines où elle excelle, et notamment dans le domaine de la maîtrise d'œuvre, dès lors que les conditions d'une intervention privée sont réunies :

- capacité des acteurs publics à définir leurs besoins ;
- demande en volume assez importante pour assurer la viabilité économique d'une offre privée suffisante (plurielle et compétente) sur un territoire pertinent.

Elle doit par contre être présente dans les territoires en difficultés dans lesquels les acteurs publics ont besoin d'une assistance particulière .

Elle a vocation par ailleurs à intervenir, (souvent en complémentarité de l'ingénierie privée), dans les domaines qui n'ont pas de viabilité économique établie (notamment ceux qui relèvent du long terme), ou qui exigent des compétences ou des garanties de neutralité particulières :

- développement et diffusion des règles de l'art ;
- réflexion prospective pluridisciplinaire ;

Exemple : Santé publique : depuis le cadre de vie (air, bruit...) jusqu'à l'alimentation (modes de production, contrôles...) en passant par les modes actifs de déplacement...

- projets particulièrement complexes exorbitants des solutions techniques éprouvées ;
- expertises et contrôles entraînant des responsabilités particulières (notamment avant des décisions administratives).

Exemples : Maintien de l'ouverture d'un pont à la circulation après des désordres, arrêt d'une installation industrielle après un incident...

Quelles sont les qualités intrinsèques d'un ingénieur ?

par **Patrick Aymard**, DREAL Centre

Ingénieur, une nécessité ?

Les principaux domaines d'actions techniques de la sphère publique sont :

- la compétitivité, le développement, le contrôle et la régulation des activités économiques ;
- la prévention des risques, notamment industriels ;
- le management de la recherche et de l'innovation ;
- l'aménagement et la gestion du territoire, notamment sous l'angle environnemental ;
- la santé et la sécurité sanitaire.

Ces domaines n'étant pas cloisonnés et les problématiques nouvelles apparaissant, le caractère multidisciplinaire s'impose. Devant cette complexité du réel (solutions technologiques et sociales innovantes, respectueuses de l'homme et de l'environnement...), cette interdépendance généralisée (environnement, économie, technique, culture...) et cette exigence des savoirs (notion d'expert), seuls les ingénieurs peuvent trouver des solutions.

Ingénieur, une chance ?

Dans cet environnement complexe, les employeurs publics, tout particulièrement, ont besoin de garantir leur indépendance de jugement.

Les ingénieurs de l'Etat possèdent les valeurs essentielles pour y répondre :

- l'excellence de leur formation
- l'ouverture d'esprit (aux savoirs, aux cultures, aux modes de vie...)
- le sens des responsabilités (du projet, des hommes, de l'environnement...)
- l'esprit d'innovation (compétence, créativité, envie, capacité...)
- l'impartialité nécessaire (avis objectif)
- la synthèse entre la culture technique et les enjeux de l'action publique.

Ingénieur, un avenir ?

Dans un contexte en perpétuel mouvement, les employeurs doivent s'adapter et répondre aux attentes de la société civile.

Par sa créativité, l'ingénieur est un des vecteurs majeurs de progrès. Il sait prendre en compte les enjeux sociétaux contemporains (Développement Durable, responsabilité sociale des cadres, réseaux sociaux...) en traduisant une politique publique, en mettant en application des solutions novatrices tout en faisant respecter la loi.

En conclusion, l'ingénieur a la capacité d'innover, d'initier, de porter et de réussir le changement tout en abordant des problèmes complexes interdisciplinaires conduisant à des résultats tangibles et durables.

Qu'apporte un ingénieur dans la chaîne de mise en œuvre d'une politique publique ?

(de la définition jusqu'à l'évaluation)

par *Monique Tran*,
ADECIA

Au fil de l'histoire, l'Etat s'est doté de compétences techniques, très souvent sectorielles et a choisi d'avoir ces compétences en propre à travers la création de différents corps dont ceux des ingénieurs des travaux pour mettre en œuvre ses politiques mais également pour poursuivre « l'équipement cognitif » de l'appareil d'Etat¹. Partant du constat qu'à ce jour, les ingénieurs des travaux au sein des ministères « techniques » sont présents dans tous les domaines de compétences des ministères et à tous les niveaux de responsabilités, l'hypothèse sous tendue est que ces ingénieurs apportent une plus value aux politiques publiques menées par les ministères, non seulement dans la mise en œuvre mais également dans toutes les autres phases d'une politique publique : mise à l'agenda, conception, pilotage et évaluation.

Comment dès lors qualifier cette plus value ? Peut-on caractériser cette plus value autrement que par comparaison avec d'autres corps ou en imaginant nos ministères sans ingénieur ? Sans revenir sur le profil d'un ingénieur fonctionnaire, notre proposition consiste à mettre en évidence qu'il est nécessaire pour l'Etat de disposer en propre des compétences des ingénieurs aux différents maillons de la chaîne des politiques publiques².

Présentée précédemment, notre analyse de la chaîne des politiques publiques tient en quatre grandes étapes :

la mise à l'agenda d'une politique publique : dans cette phase, les questions de **connaissances et d'analyse fine des problèmes** sont primordiales. En effet, la mise à l'agenda est de plus en plus fréquemment associée à des pressions sociales et médiatiques (scandale du Mediator, tempête Xynthia, etc.). Renforcé par les technologies de l'information, ce contexte de surenchère médiatique oblige l'Etat à garder une connaissance approfondie des situations de proximité et des acteurs, une capacité d'analyse des problèmes y compris dans leur dimension technique et une capacité de distanciation pour **mettre en chantier les priorités réelles** du pays.

La conception et l'élaboration : outre l'épineux problème de « **traduction** » d'un problème identifié en un ensemble cohérent de lois et de textes, deux aspects nous apparaissent également primordiaux dans le processus d'élaboration d'une politique publique, le premier est la capacité à **élaborer une politique applicable et appliquée** notamment quand des acteurs extérieurs à l'Etat sont impliqués dans le processus de mise en œuvre, et le second la capacité à élaborer une politique **dans un environnement donné**, notamment sous contraintes politiques et/ou budgétaires.

La mise en œuvre : durant cette phase cruciale pour la réussite d'une politique, la confrontation avec les réalités et les acteurs locaux demande de réelles capacités **d'équilibrisme et de synthèse** pour à la fois assurer une **application « égalitaire »** prenant en compte des spécificités locales et des pressions exercées pour s'affranchir ou contourner la mise en œuvre de la loi, et une **application efficace** i.e. qui soit suivie des effets attendus de la politique élaborée **et efficiente** i.e. qui soit réalisée au moindre coût pour le contribuable. La capacité à **intégrer l'esprit de la loi** en sus des instruments et outils spécifiques conçus pour la mise en œuvre est un élément incontournable pour tendre vers cet idéal d'« égalité ». De même, la capacité à **prendre les mesures nécessaires** y compris lorsqu'il s'agit de sanctionner, et la capacité à **organiser les priorités et les services** sont également essentiels à cette phase de mise en œuvre.

Le pilotage et l'évaluation : bien que présentée en dernier ces étapes se situent à la fois en amont des politiques publiques comme outil

d'aide à la décision ou évaluation ex ante, durant le processus comme outil de suivi ou évaluation in itinere, ou en fin dans le cas de l'évaluation ex post. Dans les différents cas de figures, les compétences mobilisées sont à la fois matricielles (prise en compte de multiples facteurs et des réseaux d'acteurs) et systémiques (prise en compte de la complexité et des cycles de vie).

Le positionnement d'un corps d'ingénieur de catégorie allant de A à A+ est indispensable pour permettre une réelle diversification des profils des hauts-fonctionnaires. La possibilité pour un agent d'exercer à tous les maillons de la chaîne lui permet de maîtriser concrètement l'ensemble et d'être en capacité d'améliorer l'efficacité et l'efficience des politiques publiques élaborées et menées. Les compétences acquises par l'expérience confèrent aux ingénieurs concernés la crédibilité indispensable dans les négociations avec les différents interlocuteurs, mais surtout l'autorité et la légitimité nécessaires pour appliquer et faire appliquer la politique souhaitée.

Approche systémique et intégratrice qui permet innovation : i.e. mobiliser la connaissance scientifique nécessaire pour éclairer et proposer des solutions adaptées et nouvelles.

1 Jean-Claude Thoening, « Politiques publiques et cycles de vie. Le bébé et l'eau du bain. » Politiques et management public, Vol. 26/3 | 2008, mis en ligne le 12 mai 2011.

2 Nous suggérons également de lire l'article suscit qui rappelle les acceptations du terme politique publique.

A-t-on besoin d'ingénieurs fonctionnaires d'Etat?

par *Gilles Gautier, Météo-France*

Disposer de ses propres ingénieurs, fonctionnaires, est un investissement pour l'Etat, certes. C'est un investissement à long terme qui est tout particulièrement justifié pour des ingénieurs amenés à développer une expertise au cours de leur carrière. Certains domaines très pointus demandent des années d'approfondissement scientifique et technique. Même dans des domaines plus opérationnels; c'est l'expérience qui va apporter le recul nécessaire pour animer et synthétiser les politiques publiques.

Les entreprises privées l'appliquent aussi à leur manière, puisqu'elles investissent dans des ingénieurs juniors avec l'espoir de les fidéliser et d'en tirer les cadres de l'entreprise. La fonction publique a cette chance d'être dotée d'un outil fabuleux qui est le statut de fonctionnaire.

C'est le rôle de l'Etat de regarder et se projeter à long terme. La société civile ne peut pas s'offrir le luxe de travailler sur des perspectives trop lointaines, tandis que l'Etat est là pour organiser et financer la recherche, et produire de l'innovation au service de tous. Les ingénieurs de l'Etat jouent une part importante dans cette innovation, que ce soit dans les instituts de recherche, dans les bureaux d'études de l'Etat, ou même dans les services déconcentrés et les établissements publics qui expérimentent de nouveaux outils au plus près du territoire.

Se projeter à long terme, c'est aussi garantir la continuité de l'Etat. La continuité est un des fondements de base de l'Etat, mais il est confronté aux changements de plus en plus fréquents et brutaux dans notre société et dans les priorités qui en découlent. Avoir ses propres ingénieurs est une manière pour l'Etat de résister aux bourrasques; tout en s'adaptant vite aux nouveaux contextes car l'adaptabilité est le propre des ingénieurs, qu'ils soient ou non fonctionnaires...

Au-delà des qualités intrinsèques à tout ingénieur, qui est surtout à mettre au crédit de la formation initiale – calibrée et contrôlée de près par la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI) – le statut de fonctionnaire donne à l'Etat la faculté de développer les compétences de ses ingénieurs en parfaite adéquation avec ses besoins. L'Etat a la main sur les parcours de ses ingénieurs, par l'intermédiaire des outils de gestion qu'il met en place (promotions, rémunérations, statut). Il peut donc les inciter à la mobilité lorsqu'il a besoin de compétences transversales et d'adaptabilité; il peut les valoriser dans leur expertise lorsqu'il a besoin de compétences pointues; il peut leur ouvrir des débouchés motivants grâce à l'ascenseur social.

L'Etat a aussi la main, pour la grande majorité des corps d'ingénieurs, sur un outil fondamental pour un ingénieur, son école. Il peut donc y inscrire dès l'origine la marque qu'il souhaite donner à chaque corps. Et s'assurer ainsi de la cohérence de ce corps. Il lui est aussi facile de faire évoluer les enseignements lorsque les besoins de l'Etat évoluent. L'école est enfin le lieu idéal pour inculquer au plus tôt une culture du service public aux ingénieurs d'Etat.

Cette culture du service public est un vrai moteur pour les fonctionnaires et donc pour le service public. Il permet notamment aux fonctionnaires d'Etat d'aller exercer dans une grande diversité de structures, à l'interministériel et en inter-fonction publique. Ils portent ainsi les politiques publiques à chaque maillon de leur mise en œuvre.

Opter pour le statut de fonctionnaire c'est en outre se doter d'une indépendance vis-à-vis des enjeux privés, qui ne sont pas toujours compatibles avec les enjeux publics. Quand bien même il y aurait une ambiguïté, le statut de fonctionnaire est justement construit pour écarter les risques (commission de déontologie par exemple).

Quel est le profil de l'ingénieur public de

par *Christophe Pelsy, DDT*

Le contexte de réformes et d'indécisions actuel ne permet pas de définir précisément les missions de l'Etat de demain donc a fortiori le profil de l'ingénieur d'Etat nécessaire.

Toutefois, les enjeux de sociétés et les besoins des territoires peuvent eux être anticipés (cf. fiche ad-hoc) : Réchauffement climatique, phénomènes climatiques extrêmes, transition énergétique, transition écologique, santé publique, gestion des risques, vieillissement de la population, métropolisation, héliotropisme, fractures territoriales (numériques, économiques, financières), qualité de vie et offre de services publics dans les territoires très peuplés.

La sphère publique doit se saisir de ces enjeux, répondre à ces besoins. L'Etat stratège devra construire les politiques publiques nécessaires, la sphère publique devra les mettre en œuvre. Le contrôle et l'évaluation in-itinere de ces politiques seront, suivant l'organisation institutionnelle politiquement choisie, réalisés par l'un ou l'autre des acteurs de la sphère publique (Etat, Collectivités Locales, Opérateurs, Etablissements Publics, Agence...).

De plus en plus la réponse aux enjeux décrits ci-dessus devra intégrer des analyses issues de domaines très variés, la construction de ces réponses relève de la gestion de projets complexes comportant de fortes dimensions techniques, c'est bien la spécificité de la formation d'ingénieur.

L'efficacité de la chaîne des politiques publiques nécessitera des ingénieurs publics aux capacités tantôt ensemblières, tantôt expertes. Par exemple, la gestion des risques, depuis la prévention jusqu'à la crise, nécessite des experts mais aussi des ensembliers capables de croiser différentes expertises pour faire émerger la solution globale, systémique pertinente.

La capacité de croisement d'analyse, de synthèse d'expertises différentes, tout comme le très haut niveau d'expertise, ne peuvent être des acquis à la sortie d'une école de formation initiale aussi prestigieuse soit elle. L'expérience, la confrontation avec des projets opérationnels, est nécessaire. Des ingénieurs publics experts sont nécessaires, des généra-

demain ?

listes également. La sphère publique doit entretenir un vivier de compétences à même de générer et mettre en oeuvre des politiques publiques répondant aux enjeux.

Pour construire ce vivier il est indispensable que l'ingénieur de demain circule dans toutes les étapes de la chaîne des politiques publiques. Pas nécessairement que chaque ingénieur ait exercé à tous les niveaux mais que dans chaque maillon une compréhension de l'ensemble de la chaîne soit présente. Cette compréhension globale est nécessaire à chaque stade (évaluation, définition, mise en oeuvre, contrôle, amélioration) de la vie d'une politique publique, mais également à chaque niveau de décision des acteurs des politiques publiques.

Quelle est la stratégie de demain pour la gestion des ingénieurs ?

par **Yannick Fagon**, Conseil régional de Bretagne

Sauf à ce qu'une réforme majeure s'attaque au statut du fonctionnaire, les outils dont l'Etat dispose pour gérer ses corps de fonctionnaires sont des grands classiques : le recrutement, la formation, la gestion des carrières, la rémunération, le statut.

C'est en jouant sur ces différents leviers que l'Etat pourra s'assurer que ses ingénieurs développent, **tout au long de leurs parcours professionnels**, les compétences qui lui sont nécessaires.

Tous ces leviers étant interconnectés – par exemple, la baisse des rémunérations a des conséquences sur la qualité du recrutement – l'Etat doit définir et inscrire ses actions dans **une stratégie globale** de gestion des ingénieurs.

Mettre en place **une GPECC** – gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des carrières et des compétences – est indispensable pour définir cette stratégie globale tout en se projetant vers des objectifs à long terme. L'Etat doit voir loin car, nous l'avons déjà dit, le service public a pour longtemps besoin d'ingénieurs, quels que soient les bouleversements qui toucheront la structure de l'Etat ou son mode de fonctionnement.

En effet, les ingénieurs de l'Etat sont appelés à exercer au sein de structures de plus en plus éloignées des services de l'Etat (établissements publics, collectivités territoriales, entreprises publiques, privées...) car les politiques publiques sont elles-mêmes confiées à des acteurs de plus en plus diversifiés.

L'Etat a tout intérêt à « essaimer » ses ingénieurs, afin de diffuser leur culture et leur méthode de travail, et de bénéficier de l'expérience acquise à leur retour.

Ainsi, il ne s'agit pas de construire une stratégie par l'Etat (gestionnaire) pour l'Etat (employeur). On ne peut plus continuer sans associer étroitement tous les principaux employeurs qui accueillent des ingénieurs d'Etat, tant dans la définition de la stratégie que dans sa mise en oeuvre.

La gouvernance des corps d'ingénieurs devra donc être revue. A minima un « collège des employeurs » devra être composé pour conseiller et orienter le pilotage des ingénieurs, aux côtés de la DRH gestionnaire. A qui confier ce pilotage ? c'est aussi une question qui émergera...

Sans cela, la gestion des ingénieurs va continuer à lentement se scléroser et aboutir à un alignement par le bas des règles de gestion de tous les agents d'Etat de catégorie A.

Bien au contraire, la stratégie de demain doit avoir comme principe fondateur que **les ingénieurs sont des agents spécifiques**, tant par leur culture scientifique et technique que par leur capacité d'adaptation et d'innovation, et en tant que tels ils doivent être gérés spécifiquement. Les différents corps d'encadrement se complètent et s'enrichissent mutuellement, chacun doit suivre une stratégie différente.

Par exemple, un vrai travail doit s'engager sur la définition des fiches de postes. L'employeur a besoin d'un cadre qui le guide pour bien définir le niveau de fonctions du poste qu'il propose et mieux identifier le profil du recrutement adéquat (pourquoi ne pas revenir à une liste de postes par filières, administrative et technique ?).

L'administration devra aussi redonner les moyens aux ingénieurs de s'inscrire dans des parcours professionnels riches et fructueux. Les ingénieurs sont aujourd'hui confrontés à des blocages nombreux et divers, qu'ils soient statutaires, budgétaires ou liés à des pratiques, qui touchent le plus bas comme le plus haut niveau de fonctions.

En levant ces contraintes et en redonnant une valeur positive à la mobilité, nous reviendrons à un équilibre gagnant – gagnant entre les attentes des individus et les besoins du service public.

Le levier des rémunérations n'est pas à négliger, c'est l'élément de base de la reconnaissance ! En quelques décennies, le pouvoir d'achat des ingénieurs n'a pas seulement stagné, il a chuté. L'augmentation des salaires est indispensable pour garantir un recrutement de qualité, permettre la mobilité, éviter la démotivation.

Enfin, le statut des ingénieurs est leur image de marque, il traduit sous forme réglementaire la place que la fonction publique souhaite leur donner. Une réforme du statut des ingénieurs est devenue inévitable, tant le contexte statutaire global a évolué. C'est par ce grand chantier que l'avenir des ingénieurs sera dessiné, **le statut est la clé de voûte de toute la stratégie de gestion des ingénieurs**. Nous avons hâte que ce chantier s'ouvre.

Quels parcours professionnels pour les ingénieurs?

par **Michel Raimbeault**,
DRAAF Basse-Normandie

La formation initiale permet d'acquérir un bon socle de connaissances techniques. Les ingénieurs dès leur entrée dans la vie active mettent en valeur des compétences techniques. Il existe bien une liaison connaissances et compétences mais il s'agit aussi de modes de travail. Les compétences techniques nécessitent des aptitudes relationnelles, l'animation de projet, la gestion d'équipe,... C'est aussi le croisement de connaissances théoriques et l'application sur le terrain. Ces propos orientent la (les) première(s) affectation(s).

PREMIÈRE PROPOSITION :

Nécessité d'exercer sur le « terrain » pendant plusieurs postes en début de carrière

L'affectation sur le terrain n'est pas toujours appréciée mais elle reste pourtant indispensable. Des grands groupes industriels font passer leur futur cadre sur des chaînes d'assemblage pendant trois mois. Certains professionnels affirment qu'un agent est vraiment efficace au bout de dix ans de carrière, confronté aux problèmes à résoudre.

Ceci n'enlève pas la possibilité de coaching. Un accompagnement en début de carrière par un senior peut-être très positif pour les conseils, pour éviter de commettre des erreurs qui sont parfois difficiles à rattraper ou même seulement délicates à assumer.

DEUXIÈME PROPOSITION :

Possibilité d'exercer dans des structures et des cadres très différents

L'ingénieur doit être polyvalent. Par conséquent il est indispensable d'acquérir des expériences dans d'autres métiers, d'autres structures, d'autres cadres... On peut retenir dans l'esprit et dans l'esprit seulement que le meilleur douanier, c'est le contrebandier.

Il est indispensable d'adapter les statuts des agents pour favoriser la circulation déjà entre les fonctions publiques et de rénover une gestion dépassée, archaïque, féodale pour ne pas dire antédiluvienne. Des adaptations urgentes sont indispensables. Les échelons provisoires concernant l'ingénieur territorial, rédigés il y a dix ans méritent d'être adaptés pour favoriser une gestion fluide et non constituer un blocage d'origine corporatiste. Ceci reste à régler pour l'application de l'acte 3 de la décentralisation.

L'Etat recentre son action (fonction régaliennne, Etat stratège...). Il est logique de prévoir la possibilité de travailler dans la fonction publique territoriale qui va mettre en oeuvre certaines politiques selon les compétences dont elle dispose. Mais cette possibilité ne doit pas s'arrêter là. Les ingénieurs accroîtront leur savoir faire, leur capacité en essayant dans les structures de l'Union Européenne, dans les établissements publics, dans d'autres pays européens et pourquoi pas dans des structures privées.

TROISIÈME PROPOSITION :

Occuper des postes de responsabilité

Après une expérience réussie la possibilité d'occuper un poste de responsabilité mérite d'être offerte à un agent.

Coluche nous a fait rire il y a près de 30 ans avec un sketch concernant la police : « Si on fait une faute, on peut avoir un avertissement. Au bout de 30 avertissements on peut avoir un blâme. Au bout de 30 blâmes on passe devant un conseil de discipline, on peut être dégradé ! » Dans le même esprit, ne faut-il pas avoir 30 appréciations favorables puis passer 30 fois dans une commission... pour obtenir un poste de responsabilité (pour les IT bien sûr)?

L'absence de perspective, surtout dans une période où les postes se raréfient, situation qui risque de s'amplifier ne permet pas à l'employeur de valoriser le potentiel des agents qui privilégient un hobby, leur famille, l'aspect géographique...

Pour une carrière motivante il faut pouvoir occuper des postes de chef de service, de directeur (DDI, direction régionale, direction dans les structures des collectivités territoriales...).

Ces propositions restent bien sûr à accompagner d'un effort de formation permanente tout au long de la vie pour s'adapter aux nouvelles techniques, à l'évolution, au management... Par ailleurs un travail d'analyse sur les compétences dont l'Etat a besoin est à actualiser régulièrement.

La question des experts ne peut être écartée. Dans quel domaine ? Combien ? Comment on les gère ? Comment on les remplace ? Les parcours actuels privilégient les managers. Une réflexion mérite d'être conduite sur ce type d'agent. Certains ingénieurs sont gérés comme des experts du fait d'un domaine très particulier d'actions (cas pour les prévisions de la météorologie).

D'un Acte III de décentralisation à une MAP des territoires...

La réforme de la décentralisation préparée depuis plusieurs mois par Marylise Lebranchu et sa ministre déléguée Anne-Marie Escoffier doit finalement être considérée comme un élément de la Modernisation de l'Action Publique que le gouvernement a à cœur de mener en lieu et place de la RGPP. Au lieu d'un acte III de la décentralisation, la ministre préfère ainsi parler d'une "première étape de la MAP des territoires".

Mais le texte du projet de loi se fait attendre et sa mise au point semble nécessiter de fort nombreux arbitrages. D'où un certain dérapage du calendrier. L'objectif initial d'une adoption au plus tard un an avant les prochaines élections municipales du printemps 2014 est maintenant remplacé par celui d'un examen en conseil des ministres en avril-mai et d'une adoption définitive juste avant le démarrage de la campagne des municipales.

Mais avant la bataille politique lors du passage devant les deux Assemblées, notamment au Sénat, Marylise Lebranchu devra affronter « la bagarre des associations d'élus » (ADF, ARF, AMF, mais aussi ADCF, ACUF, APVF, AMGVF...). Un nouveau round de concertation s'est d'ailleurs déroulé dans les premiers jours de février. Pour les départements et les communes, le gouvernement fait la part trop belle à la métropolisation et à la régionalisation. Les régions, de leur côté, préfèrent « un vrai pouvoir réglementaire » à l'instauration des conférences territoriales de l'action publique envisagées par le gouvernement et souhaitées par tous les autres échelons. Enfin l'AMF se verrait bien comme la seule représentante des communes au sein du futur Haut Conseil des Territoires au détriment des autres associations de maires.

Du texte en préparation, nous ne connaissons qu'une première version diffusée, hasard du calendrier, pendant notre congrès début décembre, suivi quelques semaines plus tard d'une note de synthèse de la DGCL déjà sensiblement modifiée sur des points majeurs. La dernière en date est une note présentant les principales dispositions de l'avant-projet de loi en date du 4 février.

Lors de ses vœux à la presse, le 29 janvier, Marylise Lebranchu s'en est tenue au rappel des grands principes de la réforme. A commencer par "la reconnaissance de la diversité des territoires" : "Nous allons écrire que la France est diversité." Autres principes réaffirmés : la "confiance" revendiquée entre l'État et les collectivités avec la création du Haut Conseil des territoires, la "clarté et lisibilité" sensée émerger au niveau régional des Conférences territoriales de l'action publique, la "reconnaissance du fait urbain" avec la création de plusieurs métropoles (lesquelles ?), mais aussi "la solidarité par rapport aux territoires", notamment ruraux.

Il n'en reste pas moins que de nombreux domaines d'exercice traditionnel des ITPE seront concernés par cette réforme, tant dans le domaine des transports (avec la montée en puissance des régions), de l'urbanisme (passage des PLU-H au niveau intercommunal), de l'ingénierie territoriale.

Plus globalement, la question de l'ingénierie publique au service du territoire sera à repenser au regard des orientations qui seront prises tant par le texte de loi au niveau national que par le partage local des compétences que les Conférences territoriales de l'action publique inscriront ensuite dans un Pacte de gouvernance territoriale, sans parler des expérimentations de fusion / disparition de collectivités territoriales en cours ou à venir (Alsace, métropole lyonnaise...). Il est probable que les services déconcentrés de l'État en charge de ces questions (DREAL, DDT-M...) ne ressortent pas indemnes de ce jeu de bonneteau à géométrie variable et passent par une nouvelle phase de réorganisation... au même titre que les collectivités soumises à une RGPP++ sous contrainte de moyens.

Et que la lisibilité et la clarté recherchée ne soit toujours pas au rendez-vous !

Comme indiqué au gouvernement, puis au Président de la République, FO est opposé à une « décentralisation à la carte », une telle logique prenant le risque de remettre en cause l'indivisibilité, la cohérence, la lisibilité et, du coup, l'égalité républicaine, c'est-à-dire l'égalité de droit.

Le droit à l'expérimentation territoriale, même encadrée (et que l'Etat risque fort de ne pouvoir ni suivre ni contrôler), des transferts différenciés des compétences entre collectivités et des pilotages stratégiques régionaux vont instaurer des différenciations pour la mise en œuvre des politiques publiques républicaines, et cela dans tous les domaines. Et cette « décentralisation à la carte » ne pourra que déboucher sur des « services publics à la carte », certains risquant bien de ne plus garder grand-chose au menu.

Nous partageons l'objectif de recréer une relation de confiance entre l'Etat et les collectivités. Encore faudrait-il ne pas la saborder avec des tergiversations inexplicables comme sur les dossiers ADS/ATESAT.

De plus, comment parler de relations de confiance si l'Etat n'est même pas là pour participer au débat dans les conférences régionales ?

Affaire à suivre dans les prochaines Tribunes...

La formation continuée : une innovation pédagogique labellisée par la Fonction Publique

Depuis 1996, les jeunes ITPE fonctionnaires sont invités à revenir suivre à l'ENTPE un cycle de « formation continuée », un an environ après leur prise de poste. Cette innovation pédagogique, que le SNITPECT-FO avait alors appelé de ses vœux, est le chaînon manquant entre la formation initiale et la formation continue. Elle vient apporter une touche finale aux enseignements délivrés lors des trois années de formation à l'ENTPE notamment dans le champ du management, de la déontologie et du positionnement du cadre (y compris dans la prise en compte des risques psycho-sociaux).

Ce dispositif, largement plébiscité par les jeunes ITPE concernés, a été distingué en septembre dernier par la DGAFP qui lui a accordé son label « École de la GRH ». Reconnaissant à la fois le « caractère innovant de l'ingénierie de cette formation » et « la volonté de tenir compte, dans le cadre de son déroulement, du vécu réel des stagiaires », le comité de labellisation a tout particulièrement apprécié « l'animation pédagogique coordonnée, associant apports théoriques et suivi des stagiaires par des pairs », rôle pédagogique assuré par des ITPE expérimentés « fil rouge » de la formation continuée.

Une reconnaissance précieuse pour l'ENTPE et plus particulièrement sa direction de la formation continue. Et la validation de l'importance de la transmission inter-générationnelle au sein du corps pour que la carrière à construire des jeunes ITPE tirent pleinement parti de l'expérience des ITPE qui les ont précédés.

LES ITPE RETRAITES DANS L'ACTION ou les trésors cachés des personnes âgées

Dans le cadre de la Semaine Bleue, semaine nationale consacrée aux retraités et personnes âgées, outre l'organisation de rencontre sur des sujets de société comme la fin de vie, la dépendance, le suicide, enfin tout ce type de réjouissances, ont été également organisés des débats sur « quels projets de vie au moment de la retraite ? », ainsi que des actions pour sensibiliser l'opinion publique sur la possibilité de contribution des retraités à la vie économique, sociale et culturelle.

La garde des petits enfants, la lecture, la peinture, les promenades, la participation aux activités ludiques des clubs du 3ème âge sont offertes aux retraités (belote, coïncée, tarot, gym adaptée), mais il y a également le militantisme auprès d'associations, syndicat ou mutuelle, qui peut enrichir la vie de retraité.

Et c'est plutôt de cela dont moi même et mes collègues du groupe de correspondants des retraités du SNITPECT, nous souhaitons vous entretenir.

Les ITPE font partie de cette grande famille qui a besoin autant des actifs que des anciens ; non pas que ces derniers souhaitent évoquer avec nostalgie le travail accompli et l'ambiance du passé (le côté « ancien combattant »), mais pour maintenir en premier lieu le contact, au sein d'organisations amicales **AITPE**, et/ou syndicales **SNITPECT-FO**.

Le SNITPECT-FO et l'Union départementale FO constituent le socle de notre possibilité d'engagement dans un militantisme plus orienté vers l'action.

Le Secrétaire Départemental du SNITPECT et les membres du bureau syndical se doivent de respecter les règles de fonctionnement interne pour façonner et faire passer des revendications locales au travers des instances réglementaires. Ceci constitue un carcan auquel ne peuvent échapper les responsables syndicaux locaux sous peine de sortir des rails et prêter la joue à une claque par la hiérarchie.

Et c'est un peu pour cela que personnellement, je me suis engagé pour continuer à militer au sein du SNITPECT-FO, avec l'appui de l'UD et l'UL-FO, plutôt dans l'espace extérieur à la DDTM 64, c'est à dire auprès de la presse et des élus.

Cette action, on va dire « **politique** », doit apporter le complément nécessaire à l'action

interne du SD ou du responsable du Cartel-FO, sans aucun risque professionnel pour les militants actifs.

Ainsi, le DDTM 64 a pu lire dans la presse locale (La République) que le syndicat **FO** avait signalé l'aberration d'un projet de suppression d'un service public de proximité dont tout le monde se félicitait de l'excellence du travail.

Les mêmes arguments ont été développés auprès des élus influents et concernés par cette réforme et la position **formalisée** tant du PCG, que du Président de l'Association des Maires du 64 et du Député était unanime pour dénoncer ce projet de réforme.

Résultat : un engagement total du politique local identique à notre position syndicale interne évoqué lors des CTP.

L'administration est obligée maintenant de déployer des efforts considérables pour essayer de retourner les avis politiques unanimement négatifs. Une nouvelle réunion administration-élus a été une nouvelle fois organisée en Préfecture et je me suis permis d'insister auprès d'un élu local pour qu'il y participe « **activement** ».

Nous ne savons pas quelle sera l'issue de ce combat, et ce n'est certainement pas encore gagné, mais une chose est sûre, FO aura été au front pour faire aboutir une revendication légitime et sans exposer inutilement des camarades en activité qui ont déjà fort à faire pour militer en interne.

Au **SNITPECT-FO**, un groupe de correspondants des retraités s'est réuni au printemps 2012, pour essayer de restaurer au niveau des sections départementales, un dialogue inter-générationnel au sein du corps des ITPE.

L'idée principale consistait à réfléchir dans quelles conditions les ITPE retraités souhaitant s'impliquer dans la vie syndicale locale,

pouvaient dans la mesure du possible, aider le Secrétaire Départemental de la section pour certaines démarches extérieures à leur environnement strictement professionnel.

En outre, cette démarche militante s'accompagne d'une partie plus ludique, qui consiste à retrouver les retraités I-D/C-TPE du département, à partir des listes syndicales, de la Mutuelle et des anciens annuaires des ITPE.

Les ITPE retraités peuvent ainsi participer à la vie syndicale locale tout en maintenant des rencontres sous le signe de l'amitié et du renforcement de la solidarité intergénérationnelle.

Notre camarade délégué des retraités Désiré ESTAY a développé un don particulier pour organiser au niveau régional des visites techniques très intéressantes conclues bien entendu par un bon repas convivial. Pourquoi dans chaque secteur ne serions nous pas capable d'en faire autant ?... et peut être mieux !

Je rappelle donc que pour la partie militante, chacun restera dans son rôle et à sa place, le Secrétaire Départemental en interne au travers des instances de concertation réglementaires (CTP, CAP, réunions formelles avec la hiérarchie), les retraités par des actions externes coordonnées bien sûr avec le SD, éventuellement avec l'appui des UD ou UL-FO.

Pour la partie retrouvailles entre anciens DDE, la mobilisation sera indépendante de la précédente et exclusivement dans le plaisir de se revoir et de partager quelques bons moments.

Jean-Pierre Carsalade, Marc Monvoisin et le regretté Denis Brilman lors de la manifestation du 29 juin 2010



Jean-Jacques GUEGUEN

Notre collègue Jean-Jacques GUEGUEN a été à la DDE de la Réunion de janvier 1999 à Août 2005 comme IDTPE, chef du Service Gestion de la Route, puis de 2005 à 2008, Directeur d'Opération de la Route des Tamarins à la Région Réunion. Enfin, après le transfert des routes nationales à la Région, de 2008 à avril 2010, il occupait le poste de directeur Général Adjoint à la Direction Régionale des Routes de la Réunion.

Son départ laisse un très grand vide, c'était un homme affable et généreux dans ses relations malgré sa fonction qui imposait le respect. Il était toujours attentif et compréhensif. Il était aussi apprécié pour son sens aigu du travail bien fait et on pouvait compter sur lui en toutes circonstances. Le souvenir de Jean-Jacques restera cet homme jovial à la voix rauque, un homme au grand cœur.

Michèle Andrianarison

René JOURDAN

**Les ITPE pleurent leur président d'honneur...
les hommages pleuvent en mémoire de René Jourdan**

C'est avec une grande tristesse que le SNITPECT a appris le décès de René Jourdan, son Président d'honneur.

Et c'est bien d'honneur dont il s'agissait de compter dans nos rangs une personnalité aussi emblématique et exemplaire.

René nous laisse aujourd'hui orphelins, avec en guise d'héritage la trace indélébile de son action pour les ingénieurs des TPE et leur syndicat.

Des époques troubles et difficiles pour la nation, René en a traversées, et ce tant à titre professionnel que syndical.

Son exemple, son engagement dans l'action collective et pour l'intérêt général doivent nous guider pour affronter les prochains défis placés sur notre route.

Nos pensées vont bien entendu ce jour à ses proches.

Laurent Janvier, Secrétaire général

René nous manque déjà...

Certes voici déjà quelques années qu'il s'était fait moins assidu au congrès et à la commission exécutive, mais tous les secrétaires généraux (et il en a épuisé plus d'un!!) savait que récemment encore ils pouvaient l'appeler pour lui demander un avis toujours éclairé.

Grande figure du syndicalisme d'après guerre, avec son accent du sud, il a été un pilier du SNITPECT, figure de commandeur qui ne transigeait pas. C'est en 1984, un peu plus d'un an après la disparition de Mexmain, ancien secrétaire général et président d'honneur du syndicat, que j'ai proposé qu'il soit désigné à sa place : nul plus que lui n'en avait le mérite et la compétence. Je me souviens en même temps de l'accueil d'un congrès debout pour l'acclamer et de l'émotion qu'il a manifesté

à cette désignation de président d'honneur.

Nombreuses sont les anecdotes jalonnant sa longue vie syndicale ; je me souviens particulièrement, quand nous étions tièdes pour nous lancer dans l'action revendicative, de sa voix de tribun nous interpellant : « Si vous ne bougez pas, c'est que vous n'avez pas faim » !!! (avec l'accent!)

Il avait eu faim pendant la guerre, il savait nous communiquer convictions et encouragements à ne pas céder à la facilité.

Merci René !

Delphin Rivière

C'est une bien triste nouvelle. Pour avoir vécu de nombreuses Commissions Exécutives avec René, je sais à quel point il nous manque. Et je sais tout ce que je lui dois, dans la force de mes convictions et la forme pour les faire progresser. Avec sa verve inimitable, il portait haut les arguments qui galvanisaient les hésitants, mobilisaient les tièdes, emportaient les décisions difficiles à la veille des mouvements que le BN avait envisagés.

Georges Kuntz

C'est avec beaucoup d'émotion que je prends connaissance du décès de René Jourdan. C'est pour moi la disparition d'un camarade dont je n'oublierai pas combien son expérience syndicale, professionnelle et humaine m'a été précieuse au cours des années que j'ai passé à la tête du syndicat. Sa fidélité en amitié ne s'est jamais démentie au fil des années et je garde encore en mémoire notre dernier entretien téléphonique datant de 4 ou 5 ans au cours duquel nous avons pris plaisir à partager nos souvenirs des années vécues

ensemble au sein de la commission exécutive.

Serge Vallemont

C'est avec beaucoup d'émotion et de tristesse que je viens d'apprendre le décès de notre camarade et ami René Jourdan.

Avec Jean-Claude Mailly et René Valladon, nous adressons toutes les condoléances de la confédération à ses proches.

René était un militant du SNITPECT-FO et de FORCE OUVRIERE exceptionnel par son engagement et ses convictions.

Au-delà des revendications pour le corps et le groupe des Ingénieurs des TPE pour lesquelles il a tant œuvré, René militait aussi pour la défense du service public, le statut de la Fonction Publique, les principes républicains, la solidarité interprofessionnelle, la préservation de la protection sociale et des pensions et retraites par répartition.

Au nom de la liberté et de l'indépendance, René a été de ceux qui ont permis au syndicat des ingénieurs de rejoindre, sans ambiguïté, la confédération générale du travail FORCE OUVRIERE en 1948 contribuant ainsi son développement.

A titre personnel, j'ai beaucoup appris à ses côtés, dès l'ENTPE, puis à la CE de notre syndicat et comme secrétaire général de celui-ci : durant mes mandats, notre président d'honneur n'a cessé de m'aider et me conseiller chaque fois que je l'ai sollicité (ce que j'ai beaucoup fait).

René fut un des acteurs majeurs des actions du syndicat en 2004 et 2005 nous permettant d'arracher une réforme globale statut-gestion-rémunération-ENTPE au bénéfice de tous les ITPE sans exception. A deux reprises, il nous a suggéré des tactiques qui furent déterminantes.

Je sais qu'il fut ravi de pouvoir participer au congrès du syndicat de décembre 2006. Il était heureux et fier des

nouvelles conquêtes gagnées par son syndicat. Pour tous les camarades qui étaient présents, ce fut un moment très fort, un plaisir immense et un grand honneur.

Avec beaucoup, nous savons ce que le SNITPECT-FO et le groupe des ITPE doivent à René. Personnellement, je sais ce que le camarade, le militant, le conseiller et l'ami m'a transmis.

Les succès syndicaux remportés et les avancées obtenues pour tous les ITPE grâce à René et aux nombreux camarades investis à ses côtés constituent un héritage, d'une force durable impressionnante, sur lequel les revendications de demain s'appuieront pour aboutir. René n'a pas fini de faire progresser les ITPE et leur syndicat.

Pascal Pavageau

Pendant plus de trente ans j'ai pu apprécier les qualités humaines de René, la sincérité de ses convictions républicaines, la profondeur de son attachement à Force Ouvrière et son engagement à défendre et promouvoir en tout temps et en tout lieu le corps des TPE. D'autres retraceront sa carrière. Pour ma part je citerai deux petites complicités que nous partageons :

Quand, grâce à l'aide de Serge Vallemont j'ai pu contribuer à lui faire obtenir la Légion d'honneur que lui remit le président national de la Mget, René Jourdan dans son discours de remerciement rappela ses trois engagements syndicalistes mutualistes et professionnels qui relèvent tous de la même volonté de combattre toutes les injustices et les inégalités. S'il l'arborait sans fausse humilité c'était avant tout pour lui afficher publiquement ses engagements et remercier son syndicat.

Il m'appelait "mon fédéral" et il est resté le seul à le faire car il était très fier qu'un TPE soit élu à la Fédération.

De même quand deux TPE siégeaient au Bureau Confédéral. Mais avant tout je retiens de René c'est le président qui savait raffermir les cours des délégués

quand le congrès ergotait, hésitait et ne savait en réalité pas quoi faire. Quand Delphin Rivière le fit élire président d'honneur il ne se trompait pas. René Jourdan ? Un grand Monsieur !

René Valladon

Le SNITPECT-FO était présent lors des obsèques de René

Jean-Louis Don, notre SD, Yves Véron, représentant des retraités au bureau, et moi-même étions présents aux obsèques de René Jourdan.

J'ai remis à Daniel Jourdan les messages envoyés par notre syndicat. Il a été très touché de ces pensées, et a souhaité lire dans le cours de son intervention le message de Laurent Janvier.

Cette petite cérémonie amicale qui a suivi l'inhumation a été pour Daniel Jourdan l'occasion de rappeler le parcours de son père, qu'il soit professionnel, mutualiste ou syndical, mais également d'évoquer ses autres engagements au service de la collectivité, que ce soit dans la résistance (sous le nom de "Bureau"... car il se trouvait dans son bureau lorsque son chef de réseau lui a demandé de se choisir un pseudo !), dans l'organisation pendant de nombreuses années de la foire de l'olive à Draguignan, mais aussi dans les années 50 du "grand prix international" (!!) automobile de Draguignan, car René était un passionné de voitures !

Nous avons fini par trinquer avec un bon petit verre de blanc à la santé de notre camarade René, qui était un amateur de bons vins... même si son péché mignon semblait plutôt être un petit verre de whisky !

Une bien belle cérémonie donc, où les rires ont largement supplanté les larmes, en hommage à celui qui, jusqu'au bout, est resté fidèle à son attachement à la "chose publique", cherchant encore à savoir ces tout derniers jours "ce qu'il se passait d'important en France et dans le monde"...

Benoît Lorenzini

L'adhésion au SNITPECT-FO : que comprend-elle ?

La cotisation versée au SNITPECT-FO comprend :

- la cotisation nationale votée au congrès (voir tableau ci-contre pour l'année 2013) ;
- la part locale de la section votée annuellement par l'assemblée générale de la section, comprenant notamment le coût des timbres fédéraux achetés près de l'union départementale.

ITPE	Ingénieur TPE
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des TPE
IC2G	Ingénieur en Chef 2e groupe
IC1G	Ingénieur en Chef 1er groupe
IT	Ingénieur Territorial
IP	Ingénieur Principal
IC CN	Ingénieur en Chef Classe Normale
IC CE	Ingénieur en Chef Classe Exceptionnelle
IPEF	Ingénieur Ponts Eaux et Forêts
ICPEF	Ingénieur en Chef Ponts Eaux et Forêts
IFPEG	Ingénieur Général Ponts Eaux et Forêts

Groupes de cotisation	Grade FPE corps des ITPE	Echelons	Grade FPT Cadre d'emploi	Echelons	Grade FPE cors des IPEF	Echelons	Part nationale	Part locale	Total	
2	élèves						11			
3	ITPE	1-2	IT	1-2			95	montant déterminé par la section	Total = part nationale + part locale	
4	ITPE	3-4	IT	3-4			143			
			IC CN	1	IPEF	1				
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 1er niveau						163			
12	ITPE civil ou ITPE Hors administration 2e niveau						233			
13	ITPE civil ou ITPE Hors administration 3e niveau						301			
14	Retraité ITPE		IT				63			
15	Retraité IDTPE		IP-IC	IPC	IPEF - ICPEF - IGPEF		68			

A quoi donne-t-elle droit ?

La carte d'adhérent et les timbres de l'union départementale ouvrent droit aux services proposés par la confédération FO :

- le contrat de protection vie professionnelle de la MACIF ;
- les services de l'AFOC (association FO des consommateurs) ;
- les conseils juridiques de la FGF
- la possibilité d'être représenté dans les instances de dialogue social locales et nationales (CT, CHSC...).

Ils ouvrent aussi droit aux services offerts par le SNITPECT-FO :

- l'abonnement à nos publications (tribunes, flash...) ;
- l'accès complet au site internet ;
- l'accès à des analyses et informations privilégiées que nombre d'acteurs de l'administration nous envoient
- l'accès à des guides thématiques basés sur l'expertise collective du syndicat
- la possibilité de bénéficier de précieux conseils individualisés auprès de nos représentants locaux ou de la permanence du syndicat,
- la possibilité de participer aux instances du syndicat et contribuer à la construction collective de nos analyses et revendications
- la possibilité de s'investir dans des mandats locaux et nationaux dans les différentes instances du syndicat et dans les instances de dialogue social
- l'accès à des réseaux thématiques d'animation par famille d'employeurs
- le contrat d'assurance professionnelle pénale contractualisée auprès de la GMF
- le ticket modérateur pour adhérer à l'AITPE à un tarif préférentiel

Le crédit d'impôt :

Le reçu fiscal remis permet de bénéficier d'un crédit d'impôt sur la cotisation syndicale à hauteur de 66 % de son montant (amendement récent de la loi de finances). Cela ne vaut pas pour les déclarations aux frais réels (qui intègrent le montant dans les déductions).

En cas de don au syndicat : que faire ?

Pour bénéficier du crédit d'impôt y compris sur un don éventuel, il suffit d'indiquer le montant total (cotisation + don) sur le reçu fiscal.

L'accès aux informations « vérouillées » sur le site du SNITPECT-FO :

Les login et mot de passe, remis annuellement lors de la demande d'adhésion, permettent aux adhérents d'accéder aux actualités réservées de notre site internet.

La commande du matériel par le trésorier : comment ça marche ...

La commande du matériel (cartes et timbres) :

Le trésorier, après avoir fait l'appel à adhésion, commande :

- les cartes : le trésorier commande au siège du SNITPECT-FO les cartes d'adhérents en précisant la répartition entre actifs et retraités ;
 - les timbres : le trésorier commande les timbres pour les adhérents (hors retraités) auprès de l'Union Départementale.
- A noter que les timbres pour les retraités sont directement commandés par nous.

La remise du matériel :

Le siège du SNITPECT-FO adresse ensuite aux trésoriers les cartes et les timbres, avec les reçus fiscaux, à remettre aux adhérents.

Soutenez l'action du SNITPECT-FO en réglant dès maintenant votre cotisation 2013 !

Les moyens financiers sont le nerf de la guerre, ils rendent possibles notre action: l'organisation des groupes de travail, les réunions de nos instances nationales dont le Congrès, les actions de mobilisation (les manifestations!), les publications périodiques, les charges courantes des bureaux du siège...

Le barème des cotisations est disponible ici :

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

Pour toute nouvelle adhésion, joindre un "bulletin d'adhésion" :

<http://www.snitpect.fr/Bulletin-d-adhesion>

Les cotisations sont à régler auprès de votre trésorier de section. En cas de difficulté, merci de contacter la permanence snitpect@snitpect.fr (01 42 72 45 24).

Les retardataires peuvent encore régler leur cotisation 2012 et profiter du crédit d'impôt de 66%.



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 : Laurent JANVIER Commission paritaire n° 1114 S 06818 Périodicité : trimestrielle

Imprimerie : Compédit Beaugard n° 51458 ISSN 1959-4704

Liste de vos correspondants à la commission exécutive

VOS DÉLÉGUÉS À LA COMMISSION EXÉCUTIVE

Délégués régionaux, fonctionnels et nationaux

La Commission Exécutive est l'organe décisionnel du Syndicat qui délibère dans le respect de la politique définie lors du Congrès annuel.

Elle est constituée d'une soixantaine de membres.

- **Les membres élus** : les délégués régionaux élus par les sections syndicales, les délégués nationaux élus en Congrès, les délégués fonctionnels.

- **Les membres de droit** : les anciens secrétaires généraux, les secrétaires nationaux non élus...

Délégués nationaux :

BLASSENAC Cécile	Déléguée Nationale	CETE IDF
VANHOYDONCK Dominique	Déléguée Nationale	Rectorat Orléans Tours
EL MAZOUNI Clotilde	Déléguée Nationale	DDT 37
JANVIER Laurent	Secrétaire général	SNITPECT-FO
LEGRENZI Yves	Délégué national	DDTM 44
LEYDET Jean-Christophe	Délégué National	CR PACA
MARCHAND Guy	Délégué National	CERTU
TELLECHEA Laurent	Délégué national	SG/SPES
FAGON Yannick	Délégué national	CR Bretagne
QUEMENER Jean-Marie	Délégué national	DREAL Loire Atlantique

Délégués Fonctionnels :

GANAYE Arnaud	Délégué Fonctionnel CETE
LABORIE Vanessya	Déléguée Fonctionnelle des STC
BOUTON Dominique	Délégué Fonctionnel Administration Centrale
SION Antoine	Délégué Fonctionnel VNF

Délégués Régionaux :

RÉGION	Délégué régional	Service	Téléphone	Secrétaire régional (suppléant du délégué régional)	Service	Téléphone
Alsace	Michel HUEBER	DREAL	03 88 13 07 40			
Aquitaine	Christophe CURRIT	DREAL	05 56 24 88 22	Florian PERRON	DIR Atlantique	05 57 81 65 14
Auvergne	Frédéric LAVERGNE	DREAL	04 73 43 15 57	Karine JAN	DDT 63	04 73 43 19 56
Basse Normandie	Pascal GILLERON	DREAL	02 50 01 83 95	Karine BERARD	DDTM 14	02 31 35 14 12
Bourgogne	Olivier ASTORGUE	CONSEIL GENERAL 71	03 85 88 01 82	Elsa ALEXANDRE	DREAL	03 80 29 43 52
Bretagne	Antoine VASSELIN	ministere Justice	02 23 42 09 58	Gilles SIMON	DREAL	02 99 33 44 86
Centre	Johnny CARTIER	DREAL	02 36 17 45			
Champagne Ardenne	François-Xavier DESCHERVOIS	DDT 52	03 25 30 69 66			
Corse	Jérôme GUILLEMOT	DDTM CORSE DU SUD	04 95 51 86 26	Michel VINCENT	DDTM CORSE DU SUD	04 95 77 72 03
DOM-TOM	Patrick LOISEAU	DEAL REUNION	02 62 94 72 59	François MAURICE	DE POLYNESIE	689 90 67 69
Franche-Comté	Christophe PELSY	DDT 70	03 63 37 94 26	Lucrèce ROUGET	DREAL FRANCHE COMTE	03 81 65 62 62
Haute Normandie	Julien ARPAIA	CETE NORMANDIE CENTRE	02 35 68 81 63	Régis SOENEN	PORT AUTONOME DE ROUEN	02 35 52 96 51
Ile de France	Sébastien KUHN	DRIEA UT 93	01 41 60 67 60	Salim EL HARIF	SNIA IDF	01 44 64 32 97
Languedoc Roussillon	Bruno VACHIN	DIR MEDITERRANEE	04 67 13 74 41			
Limousin	Marc CHEVRIER	DREAL LIMOUSIN	05 55 12 94 28	Alain CHASSANG	DDT 19	05 55 21 81 51
Lorraine	Denis VARNIER	DIR EST	03 83 50 97 76	Maryan KOLANEK	SN NORD EST	03 83 36 80 20
Midi Pyrénées	Didier MICHAU	DIR SUD OUEST	05 61 02 12 30	Savine ANDRY	DREAL MIDI PYRENEES	05 61 58 65 62
Nord-Pas de Calais	Sylvain GUERRINI	CETE NORD PICARDIE	03 20 49 62 72	Philippe VINCENT	DDTM 62	03 21 22 99 01
PACA	Jean-Christophe LEYDET	CONSEIL REGIONAL PACA	04 88 73 62 90	Hervé WATTEAU	DREAL PACA	04 91 00 52 32
Pays de Loire	Jean-Marie QUEMENER	DREAL PAYS DE LOIRE	02 40 99 58 67	Julien BERTRON	CETE DE L'OUUEST	02 40 12 84 48
Picardie	Patrice BOYER	DDT 02	03 23 24 64 20			
Poitou Charentes	Edouard ONNO	DDT 79	05 49 09 04 83			
Rhône Alpes	Denis MAGNARD	DDT DE LA LOIRE	04 77 43 80 63	Florian RAZE	CERTU	04 72 74 59 25