

**Congrès des 6 et 7 décembre 2012**

**Cahier des revendications**  
**du SNITPECT-FO**

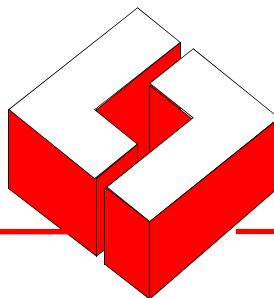
**Syndicat national des ingénieurs des travaux publics  
de l'Etat et des collectivités territoriales  
Force Ouvrière**

Les 120 délégués des sections départementales du SNITPECT-FO se sont réunis les 6 et 7 décembre, à Paris, à l'occasion de leur Congrès annuel.

Ce Congrès a révélé d'une part la très forte attente des ingénieurs des TPE vis-à-vis des « Assises de l'ingénieur » prévues par l'administration au 1er semestre 2013, et d'autre part leur intérêt et leur grande vigilance quant à l'évolution de l'ingénierie au service du territoire.

A l'issue de débats riches et approfondis, les délégués ont adopté sept motions :

- |   |             |
|---|-------------|
| <b>1. L'ingénierie publique : un bien commun de la Nation !</b>   | <b>p.2</b>  |
| <b>2. Avenir des services, du MEDDE et du METL</b>                | <b>p.5</b>  |
| <b>3. L'avenir du corps</b>                                       | <b>p.12</b> |
| <b>4. La gestion</b>  | <b>p.15</b> |
| <b>5. Pour un vrai 3ème grade à la hauteur de nos compétences</b> | <b>p.18</b> |
| <b>6. La rémunération</b>   | <b>p.19</b> |
| <b>7. Les conditions de travail</b>                               | <b>p.24</b> |



## Congrès des 6 et 7 décembre 2012

# **L'ingénierie publique : un bien commun de la Nation !**

L'action du SNITPECT-FO vers élus locaux, parlementaires, médias ... a favorisé la récente prise de conscience politique de la valeur inestimable de l'ingénierie publique pour la Nation (rapports sénatoriaux, questions parlementaires au gouvernement, expression d'associations d'élus).

Le SNITPECT-FO se félicite de cette prise de conscience salutaire de la part du pouvoir politique, dans une période notamment marquée par la montée en puissance des enjeux liés à la transition énergétique et écologique, aux risques majeurs, ...

Pour le SNITPECT-FO, la vocation de l'ingénierie publique est en particulier:

- de porter de façon homogène la mise en œuvre opérationnelle de politiques publiques d'aménagement durable du territoire, intégrant la gestion et valorisation des ressources naturelles ;
- d'impulser et conduire des projets territoriaux répondant aux enjeux locaux d'avenir, apportant une vision d'ensemble et de prospective dépassant les limites administratives ;
- d'assurer la gestion durable et l'amélioration du patrimoine de l'État et des collectivités territoriales ;
- d'éclairer de façon neutre et indépendante les arbitrages politiques ;
- de garantir la sécurité juridique des maîtres d'ouvrages ;
- de développer l'innovation et l'activité économique nationale et locale, avec un rôle de régulateur ;
- de contribuer à la définition des règles de l'art.

Notre syndicat représente des ingénieurs intervenant au sein des services de l'État et des collectivités territoriales et leurs établissements publics. A ce titre, il réaffirme la double nécessité :

- de la structuration à une échelle adaptée de l'ingénierie opérationnelle des collectivités territoriales – rendue nécessaire suite à l'arrêt brutal de l'ingénierie publique dite concurrentielle de l'État ;
- du maintien au sein des services de l'État d'une capacité d'impulsion de portage de politiques publiques, d'animation et de capitalisation des expériences locales, ainsi que de solidarité.

**A l'aube d'un acte III de décentralisation, de la mise en œuvre de la "modernisation de l'action publique", de la mise en place du CEREMA, de la constitution du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires, d'évolutions annoncées en matière d'ATESAT et des réflexions lancées sur l'avenir des métiers de l'ingénieur par le MEDDE, le METL et le MAAF,**

et

**alors que les initiatives des collectivités fleurissent pour combler le vide laissé par le retrait de l'ingénierie opérationnelle de l'État sur les territoires,**

**notre organisation est et restera le fer de lance pour :**

- **démontrer que l'ingénierie publique ne compte pas parmi les "doublons" souvent dénoncés à tort par des acteurs bien loin des réalités du terrain ;**
- **promouvoir une politique coordonnée entre État et collectivités territoriales de confortement des capacités d'ingénierie publique de la Nation ;**
- **convaincre que les parcours professionnels inter-fonctions publiques sont porteurs d'enrichissement pour l'État et les collectivités.**

### **Le SNITPECT-FO réuni en congrès les 6 et 7 décembre 2012**

**Réaffirme le besoin d'une ingénierie publique forte et renouvelée, porteuse des enjeux de la collectivité nationale pour la gestion durable de son territoire et de son patrimoine :**

- intégrant, au sein d'un RST de l'État conforté et ouvert aux collectivités, une capacité de recherche appliquée, d'expérimentation, d'expertise, d'animation et de capitalisation des expériences locales
- fonctionnant en réseau au niveau national et régional, en particulier entre ingénieries intégrées des grandes collectivités, services territoriaux et RST de l'État
- fonctionnant en réseau au niveau local, entre d'une part l'ingénierie de solidarité et de portage de politiques des services territoriaux de l'État, réorientée, confortée et "connectée" à l'expertise du RST, et d'autre part l'ingénierie opérationnelle des collectivités structurée à la bonne échelle
- préservant et confortant une capacité d'ingénierie opérationnelle de l'État sur son propre patrimoine, ainsi qu'en matière de gestion de crise
- contribuant enfin à l'animation des réseaux nationaux et locaux de l'ingénierie privée au travers notamment du RST.

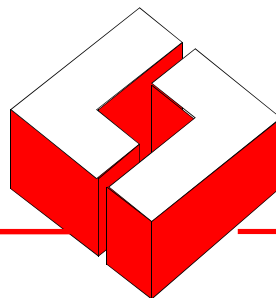
**Revendique que ces besoins incontournables soient intégrés au premier plan des différentes réflexions stratégiques en cours :**

- dans le cadre de la préparation de l'acte III de décentralisation, afin de lutter contre le discours ambiant sur les "doublons", l'ingénierie publique n'en faisant aucunement partie
- dans le cadre des réflexions en cours pour la constitution d'un commissariat général pour l'égalité des territoires (CGET), l'égalité des territoires ne pouvant se concevoir sans aborder les questions d'ingénierie territoriale, d'interfaces entre acteurs et de solidarité État/collectivités
- dans le cadre de la revue de politiques du MEDDE et du METL, lancée en réponse à la feuille de route sur la modernisation de l'action publique, qui ne saurait une nouvelle fois consister en un vaste chantier de destruction de la compétence technique publique et d'abandon de la relation État/collectivités au détriment même des finances publiques
- dans le cadre du chantier "CEREMA", moyennant un statut et une gouvernance permettant de maintenir et développer la participation des collectivités, ainsi que des moyens et compétences préservés

- au cœur enfin des assises de l'Ingénieur en tant que démonstration de l'importance de conforter les missions scientifiques et techniques au sein de la sphère publique en général, et plus particulièrement au sein de l'État en interface avec les collectivités

**Revendique en réponse à ces enjeux la valorisation des compétences et des parcours professionnels des ITPE quel que soit leur lieu d'exercice au travers de :**

- la suppression de tous les freins artificiels mis à la mobilité, en intra et inter-ministériel et en inter-fonctions publiques
- mesures statutaires permettant l'homologie entre État et collectivités, et le cas échéant l'expérimentation d'un statut pour les ITPE permettant d'exercer en position normale d'activité en collectivités, des affectations directes en collectivités territoriales en sortie de l'ENTPE



## Congrès des 6 et 7 décembre 2012

# Avenir des services, du MEDDE et du METL

Les ITPE, composent le corps majoritaire d'encadrement du MEDDE et du METL. Ils sont présents dans la plupart des ministères ainsi que dans les collectivités territoriales. Ils ont toujours porté et défendu les réformes quand elles étaient concertées et menées dans un objectif d'amélioration du service public républicain. Ils démontrent aussi chaque jour leur attachement indéfectible au service public de l'aménagement et du développement durables des territoires et aux missions techniques associées. Celles-ci sont les seules garantes de la pertinence, de l'impartialité des choix et de la bonne application des politiques publiques au service de tous les territoires et de l'ensemble des citoyens.

Six mois après l'arrivée d'un nouveau gouvernement, ils font le constat que l'éclatement, l'affaiblissement, et la paupérisation de leurs services se poursuivent.

### Sur les recompositions ministérielles

L'aménagement du territoire et le développement durable sont étroitement liés. Le propre de l'aménagement du territoire comme du développement durable est qu'ils doivent être conçus globalement pour être ensuite déployés efficacement au niveau local, en fonction des contraintes, des besoins et des atouts de chaque territoire. Séparer ces deux politiques revient à méconnaître le lien qui les unit.

La séparation du METL et du MEDDE a certes le mérite de redonner sa place à l'aménagement du territoire, totalement oublié ces dernières années. Cependant, elle crée une concurrence de fait entre les deux politiques qui ne peut que les affaiblir mutuellement. La création, annoncée pour 2013, d'un commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) pourrait en être le symptôme. Visiblement pensé, dès le départ, comme un super-CGDD dans le domaine de l'aménagement des territoires, il porte en germe une confrontation stérile avec ce dernier et le MEDDE.

**=> Nous revendiquons d'être associés à la réflexion sur la création du CGET et aux modalités de son éventuelle constitution.**

**=> Nous demandons que cet organisme permette de reconstituer un véritable outil de prospective territoriale.**

**=> Nous demandons également que soit étudiée la possibilité de le fusionner avec la partie interministérielle du CGDD (la partie de pilotage de celui-ci ayant alors vocation à rejoindre le secrétariat général) pour créer un organisme rattaché aux deux ministres.**

**=> En tout état de cause, nous revendiquons que les ITPE soient accueillis en position normale d'activité au sein de ces structures, existantes ou à créer.**

Par ailleurs, ce bonneteau ministériel a été l'occasion de consacrer le transfert de la DSCR au ministère de l'Intérieur au détriment du lien entre sécurité routière, infrastructures et aménagement du territoire. Incidemment, nous alertons, une fois encore, sur l'impact qu'ont ces découpages répétés, sur les personnels, ballottés d'un ministère à l'autre.

**=> Nous revendiquons le maintien de la DSCR au sein du MEDDE.**

### **Sur les stratégies ministérielles**

Le constat est implacable : une fois de plus tant le MEDDE que le METL se retrouvent sans stratégie (en tout cas connue de leurs personnels), le très éphémère « Projet Stratégique Ministériel » ayant vécu (ce dont personne ne doutait vu la date à laquelle il a été publié). Cette absence de stratégie concourt à la perte de crédibilité de l'État. Les ITPE et l'ensemble du personnel attendent donc une stratégie ministérielle affichée, digne de ce nom, positionnant les deux ministères à la hauteur des enjeux dont ils ont la charge.

Force est de constater l'incapacité constante de notre administration à porter un discours cohérent dans les différents domaines dont le MEDDE et le METL ont la charge et à développer des modes d'intervention intégrant les différentes composantes de l'aménagement et du développement durables.

**=> Nous revendiquons une stratégie ministérielle commune au MEDDE et au METL, qui doit être approuvée dès le premier semestre 2013, pour un service public de l'aménagement et du développement durables, affirmant la complémentarité et la transversalité entre leurs politiques sectorielles, et plaçant les interventions territoriales au cœur des actions des deux ministères.**

Ce nouveau projet stratégique doit être l'occasion de se donner les moyens des réformes à venir. L'État est bien le seul à considérer que la réforme se fait - au mieux - à moyens constants. Cela crée de la tension, du désordre et des réformes bancales dont les gains à moyens et longs termes ne sont pas assurés (quand cela ne crée pas de surcoûts ...). En particulier, on veut réorienter l'activité et repositionner les agents en conséquence, mais les moyens nécessaires à ces reconversions ne sont jamais mis en place. Ainsi les moyens alloués à la formation continue n'ont jamais été aussi faibles aux MEDDE et au METL que ces dernières années. De plus, aucune visibilité n'est donnée au personnel sur la pérennité de leurs nouvelles missions.

**=> Nous revendiquons la mise en place d'un plan massif de formation pour assurer la reconversion des agents, aussi bien des branches techniques qu'administratives, ainsi qu'un engagement clair et ferme sur la pérennité des nouveaux postes et des nouvelles missions.**

### **Sur la modernisation de l'action publique**

Sous l'effet conjugué de la RGPP et de la RéATE, l'organisation et le fonctionnement des services de l'État ont été profondément impactés depuis 2007. La presque totalité des services a été réorganisée. Mais nombre de fonctionnaires – y compris dans les niveaux de direction - ont le sentiment d'être pris, depuis quelques années, dans un mouvement sans fin de réformes qui confine à une fuite en avant, voire à une volonté délibérée de déstabiliser les services et leurs personnels.

Le résultat global de ces fusions / réorganisations en cascade est sans appel : hiérarchisation excessive, effacement progressif de l'adéquation grade / fonction (sauf pour les grands corps, l'ascenseur social ayant été volontairement bloqué pour préserver l'accès direct et quasi automatique à certaines fonctions stratégiques à partir d'un certain grade), dé-responsabilisation des cadres, et perte du sens de leur rôle (à laquelle s'ajoute une perte de substance des postes pour eux-mêmes et leurs collaborateurs). Il y a donc une nécessité forte de repenser les modes de travail, les fonctions, les parcours de carrière. Rien n'a pour l'instant été fait dans ce sens.

Nous constatons que le bilan désastreux de la RGPP établi par FO dans son livre noir a été accrédité par les audits demandés par le gouvernement.

Place désormais à la « *modernisation de l'action publique* », nouveau vocable qui recouvre la décentralisation et la réforme de l'État. Sur la base d'un tel bilan, on pouvait attendre un changement radical d'approche. Or, le constat est tout autre : les réductions d'effectifs sont tout aussi drastiques que précédemment, ni l'égalité des territoires, ni le développement durable n'étant considérés comme des politiques prioritaires. La révision à la baisse des ambitions en matière de missions semble rester le seul objectif visible des ministères.

Nous alertons également sur l'illusion que constitue la décentralisation, de ce point de vue. Croire que le transfert de compétences et/ou de personnels aux collectivités territoriales permettra de résoudre la question de l'endettement, en réduisant d'autant la masse salariale de l'État est un leurre. Cela ne fait que déplacer le problème vers les collectivités dont on sait qu'elles gèrent déjà la contrainte financière.

**=> Nous dénonçons toute velléité d'une approche de la réforme par la seule réduction des moyens et dans une vision à court terme, qui pousserait à supprimer le maximum de missions de l'État, même celles dites régaliennes, laissant les collectivités territoriales en assurer la continuité sans réelle compensation.**

**=> Nous rappelons qu'il ne suffit pas de tenir des discours sur l'amélioration de la qualité du service public, mais qu'il faut des actes pour assurer un service public solidaire et proche des territoires.**

**=> Nous réclamons que toute réforme soit construite sur la base d'une analyse impartiale, contradictoire, sérieuse et approfondie des implications et des impacts.**

### **Sur la RéATE et ses suites**

La RéATE a consacré la montée en puissance de l'échelon régional de l'État parallèlement à celle déjà constatée au niveau des collectivités territoriales. Les services régionaux regroupés ont du coup acquis un poids prépondérant par rapport au niveau départemental. Le basculement a été accentué par le caractère interministériel des DDI. Les ministères, constatant la césure avec les services départementaux, ont entamé une démarche de transfert de missions du niveau départemental vers le niveau régional. Or, force est de constater que, si les choses ont tendance à se réguler lentement, la crispation ainsi suscitée entre le niveau régional et le niveau départemental reste présente.

**=> Nous dénonçons la césure artificielle entretenue entre niveaux régional et départemental et exigeons une clarification des compétences respectives des DREAL et DDT(M), en mettant fin à la distinction théorique et absurde entre missions stratégiques régionales et missions opérationnelles départementales.**

Les DDT(M) ont été créées à la hussarde. Elles ne sont pas les seules mais elles en souffrent d'autant plus que cette réforme a consisté à totalement déconstruire les modalités de fonctionnement administratif des entités préexistantes et les relations avec le niveau régional ou national. Rien n'a été pensé, ou presque, de leur nouveau cadre, avec des effets déléteurs qui se font toujours sentir : perte de sens et de repères pour les agents et pour les partenaires, montée des risques psychosociaux, manque de lisibilité, désorganisation et affaiblissement des services, dégradation du lien avec les élus, etc. Au final, les DDT(M) n'ont pu compter que sur le dévouement et le professionnalisme de leurs agents et de leur encadrement pour se maintenir à flot. Or, rien n'est encore réglé.

Les tentatives de cadrer l'évolution des effectifs et des missions des services déconcentrés, notamment des DDT(M), restent lettre morte, et le resteront avec le nouveau train de réformes à venir. La fragilisation des DDT(M) est plus que jamais d'actualité avec les attaques contre l'ADS et l'ATESAT, et les velléités de transfert aux DIRM des missions maritimes. Même les DREAL ne semblent plus aujourd'hui à l'abri d'une remise en cause de leurs missions, avec la multiplication des menaces dans le domaine des transports, de l'environnement maritime, de la biodiversité et de l'évaluation environnementale.

**=> Nous refusons la fatalité de la disparition des DDT(M) par l'absorption annoncée soit par les préfetures, soit par les DREAL.**

**=> Nous exigeons la préservation des DDT(M) et des DREAL, pour garantir la mise en œuvre des politiques publiques des deux ministères et pour appuyer les acteurs locaux dans l'émergence et la conduite de leurs projets, la gestion et l'aménagement durables de leur territoire, de leur patrimoine et de leurs ressources.**

La seule constante au fil des années est la baisse des effectifs et des moyens de l'ensemble des services, aucun n'étant épargné : services déconcentrés, scientifiques et techniques, centraux. Le constat est aujourd'hui que la situation est intenable : les services sont dans l'incapacité d'assurer leur fonctionnement courant, obérant de fait la capacité des agents à exercer normalement leurs fonctions.

**=> Nous exigeons la revalorisation des moyens de fonctionnement.**

**=> Nous demandons que l'administration mène des démarches contrôlées, transparentes et sincères de recherche de l'adéquation missions / moyens.**

**=> Nous dénonçons de ce point de vue la méthode « Budget Base Zéro » qui est menée en chambre. Nous exigeons que les travaux correspondants, qui ont un impact sur l'organisation et le fonctionnement des services, soient soumis aux comités techniques des services.**

La création des DDI a permis de mettre en évidence l'incongruité que constitue plus que jamais l'autorité du ministère de l'Intérieur sur l'administration préfectorale. En effet, avec l'affaiblissement du lien entre les services départementaux et les ministères induit par la RéATE, les préfets se trouvent de fait en situation d'être les arbitres des politiques publiques dans leurs départements. Dès lors que les préfets sont chargés de la mise en œuvre de la politique du gouvernement dans son ensemble et non du seul ministère de l'intérieur, on ne voit pas au nom de quoi ils continuent à dépendre de ce dernier. Cette situation est d'autant plus préoccupante que d'une part les préfets sont aujourd'hui beaucoup plus impliqués dans le management des



services et d'autre part que l'Intérieur à la tentation de substituer les sous-préfectures (auxquelles il faut trouver une nouvelle légitimité) aux DDT(M) dans l'assemblage de l'ingénierie territoriale.

**=> Nous dénonçons que le MEDDE et le METL ne soient pas associés à la fixation des objectifs des préfets et à leur évaluation.**

### **Sur la balkanisation des services**

L'appareil de l'État a aussi été largement déstructuré par le développement tous azimuts d'agences et autres établissements publics : Agences Régionales de Santé, transfert de la voie d'eau à l'établissement public VNF (Voies Navigables de France), Réseau Scientifique et Technique ... Cette multiplication des formes périphériques de l'État conduit à autonomiser et sectoriser leurs politiques au détriment d'une approche intégrée prenant en compte l'ensemble des politiques publiques et des enjeux. A titre d'illustration, le transfert de l'ensemble du service public de la voie d'eau à l'établissement public VNF orientera l'ensemble des moyens et actions sur le seul volet du transport fluvial au détriment des autres enjeux comme la gestion de l'eau, la police de l'environnement, l'aménagement touristique, la prévention des risques.

**=> Nous réfutons le dogme consistant à présupposer que le transfert de missions à des établissements publics ou des entreprises privées serait générateur d'économie pour la collectivité.**

**=> Nous attendons au contraire, que l'État réaffirme le rôle et la place légitime de ses propres services.**

**=> Nous nous opposerons à tous nouveaux démembrements de l'État qui se feraient au détriment de la transversalité des politiques publiques de l'aménagement et du développement durables ainsi que des missions ou des moyens des actuels services. Nous serons par principe opposés au transfert de l'autorité environnementale dans une agence comme celle envisagée sur la biodiversité.**

**=> Nous dénonçons en particulier toute velléité de transfert de missions régaliennes vers des établissements publics.**

Par ailleurs, malgré des dispositifs de contrôle et de tutelle, comme la participation à des instances de gouvernance (conseil d'administration), tutelle technique des administrations, contrat d'objectifs ... force est de constater que ces agences et établissements publics développent des logiques propres qui peuvent s'éloigner des objectifs assignés par l'État. En particulier, le phénomène de « tutelle inversée » est prégnant : face à un établissement public fort et doté de capacités d'expertise importantes, les administrations centrales ne sont plus en mesure d'assurer une tutelle digne de ce nom.

**=> Nous exigeons la mise en place d'une tutelle renforcée des établissements publics dotée d'une expertise sectorielle. Nous demandons que chaque établissement soit pourvu d'un document stratégique à trois ans établi par son ministère de tutelle, qui intègre et élargit le contrat d'objectifs, dans lequel devra s'inscrire le projet d'établissement approuvé par le conseil d'administration, pour l'ensemble des activités et interventions de l'établissement.**

### **Sur le RST**

Le réseau scientifique et technique constitue un outil commun pour l'État, ses établissements publics et les collectivités territoriales indispensable à l'établissement et la diffusion de règles de

l'art communes, au maintien d'une expertise neutre et indépendante, à l'observation, la recherche, l'expertise, l'évaluation au service du développement durable.

Le RST est à l'origine de l'excellence de l'industrie française dans de nombreux domaines, et de la compétitivité des entreprises du BTP à l'international. Il a largement contribué à l'excellence du réseau routier français, à la recherche et au développement de nouvelles techniques. Cela ne l'a pas empêché d'investir avec volontarisme, malgré la baisse des moyens, le champ du développement durable. Nous affirmons d'ailleurs que le discours politique sur les transitions écologique et énergétique ne pourra être transformé en réalité ambitieuse sans conforter le RST. Il est nécessaire de lui donner le temps et les moyens de produire des connaissances scientifiques nouvelles.

**=> Nous dénonçons l'absence de réflexion approfondie de la part du MEDDE et du METL sur les besoins de l'État en technicité pour faire face aux défis scientifiques auxquels le pays est et sera confronté, en particulier dans les champs du développement durable.**

**=> Aussi, nous fustigeons que le redéploiement vers les domaines nouveaux, par ailleurs nécessaire, se fasse exclusivement au détriment des domaines historiques, au lieu de rechercher des moyens nouveaux.**

**=> Nous dénonçons à cet égard le démantèlement du réseau des laboratoires, ayant notamment pour conséquence la perte d'expertise et d'analyse des MEDDE et METL pour leurs propres opérations et déposant les collectivités d'un outil auquel elles doivent avoir accès.**

Ce réseau, pour continuer à bien fonctionner, a besoin d'un pilotage éclairé, protégé des à-coups. Il doit garantir la cohérence entre objectifs sectoriels fixés par les directions générales, perspectives globales tracées par le Commissariat Général au Développement Durable et la définition de moyens en adéquation. Ces derniers doivent permettre d'irriguer l'ensemble des territoires pour en appréhender la diversité et y diffuser et capitaliser les bonnes pratiques issues de la recherche et de l'expérience. Ils doivent permettre de disposer d'un outil scientifique et technique performant au bénéfice de l'ensemble de la collectivité publique. Or ces conditions n'étaient pas réunies dans le protocole d'accord sur le CEREMA, nouvel établissement public que les deux ministères veulent créer par fusion des CETE, du CERTU, du CETMEF et du SETRA, signé le 31 janvier 2012.

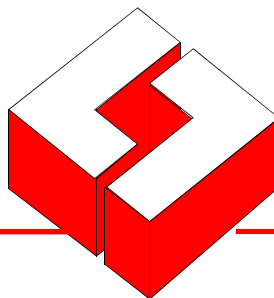
**=> Nous dénonçons la manœuvre trompeuse qui, sous l'apparence de la concertation, avait uniquement pour objectif de faire avaliser la décision de l'administration de regrouper les CETE, le CERTU, le CETMEF et le SETRA, et la création purement dogmatique d'un établissement public.**

Le nouveau gouvernement a souhaité analyser de nouveau le projet et l'a donc suspendu pendant six mois. Nous déplorons ce délai alors qu'il y a urgence à agir pour les CETE et les STC, gravement fragilisés par les réductions de moyens et d'effectifs. Cependant, les dernières concertations sur la création du CEREMA ont permis à nos ministres d'afficher leur volonté de permettre aux collectivités d'accéder hors champ concurrentiel à l'ensemble des services et des prestations du RST et qu'elles intègrent la gouvernance élargie du nouvel organisme. Elles proposent pour cela que l'établissement soit créé par la loi, ce qui est une amélioration par rapport à la situation précédente. Toutefois, l'échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2014 est incompatible avec la construction d'un tel établissement commun de l'État et des collectivités.

**=> Nous exigeons pour le RST, en particulier dans le cadre de la création du CEREMA, le maintien des effectifs et des outils attachés aux activités actuelles et leur renforcement.**

**=> Nous exigeons également que des études juridiques sérieuses soient enfin menées pour déterminer dans quelles conditions les collectivités territoriales pourront bénéficier effectivement de prestations d'ingénierie dogmatiquement qualifiées de concurrentielles et pourront contribuer en échange au maintien des moyens financiers et humains des CETE. La question se pose également pour les établissements publics.**

**=> La création par la loi, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, de l'établissement public CEREMA ne doit pas servir d'alibi à une fausse implication des collectivités dans le projet. Face à l'urgence de la situation, nous revendiquons la mise en place sans délai d'un service à compétence nationale et l'ouverture d'une véritable concertation avec les collectivités territoriales et les organisations syndicales pour la création d'un véritable organisme commun.**



## Congrès des 6 et 7 décembre 2012

# L' AVENIR DU CORPS

Le 9 février 2012, les ITPE ont choisi d'écrire eux-mêmes leur avenir, au lieu de subir celui que l'administration leur réservait.

Grâce à la mobilisation – fulgurante et massive – des ITPE, grâce aux 2500 ingénieurs qui ont manifesté ce jour-là à Paris, le projet de fusion des quatre corps d'ingénieurs (IAE, ITGCE, ITM, ITPE) a été finalement déclaré inopportun par les ministres actuelles.

Le jour même de la manifestation, nous obtenions un engagement sur l'organisation d'un travail autour des métiers de l'ingénieur, sous la forme d'assises.

Nous nous félicitons que les ministres Delphine Batho et Cécile Duflot aient inscrit parmi leurs cinq priorités l'organisation des Assises de l'ingénieur – dont la fin du processus est affichée pour juin 2013. Ces Assises étant pilotées par l'administration, selon ses propres objectifs et ses choix, nous serons extrêmement vigilants, notamment sur certains points incontournables :

**=> Nous revendiquons un travail de fond s'articulant autour de trois questions majeures :**

- 1) Quel est le besoin de la société française en ingénieurs publics ?**
- 2) Quel est le profil de l'ingénieur public de demain ?**
- 3) Comment garantir les compétences nécessaires ?**

**=> Nous revendiquons qu'un maximum d'ingénieurs soient invités à participer aux réunions préparatoires, et que chacun ait la possibilité de s'exprimer au travers d'un forum en ligne.**

**=> Nous exigeons que les Assises se concluent par un plan d'actions à court et moyen terme assorti de dispositifs d'évaluation.**

**=> Nous réclamons la constitution d'un comité de pilotage pour orienter le déroulement et l'issue des Assises,** rassemblant l'ensemble de nos employeurs (y compris des représentants du Secrétariat Général du Gouvernement – qui pilote les DDI – et de la Fonction Publique Territoriale), notre gestionnaire et les administrateurs de la Fonction Publique.

**=> Nous demandons la participation active de tous les principaux employeurs des ITPE (l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics) durant tous les rendez-vous publics des Assises.**

## **Les employeurs des TPE**

L'aménagement durable est une politique publique fondamentale et indubitablement pérenne, qui répond à de forts enjeux de société que l'avenir ne peut que cristalliser. Par contre, les services mettant en œuvre cette politique ont connu – et connaîtront encore – des bouleversements majeurs. A force de restructurations, interministérialisations, décentralisations vers les collectivités, transferts en établissements publics, et autres externalisations, les employeurs des ingénieurs des TPE se diversifient et se multiplient. Limiter nos carrières aux seuls services centraux ou déconcentrés de nos ministères gestionnaires n'aurait plus de sens ; cela reviendrait même à exclure les DDT/M interministérielles ! En conséquence :

**=> Nous réclamons que tous les employeurs soient associés au pilotage et à l'orientation du corps, par exemple avec la création d'un « Conseil des employeurs ».**

**=> Nous revendiquons que la DRH se voie confier officiellement un « mandat de gestion » pour le compte de tous les employeurs bénéficiaires des ingénieurs des TPE.**

## **Le recrutement de l'ingénieur demain**

Un point-clé sera de conserver l'équilibre entre nos profils de généraliste et nos profils de spécialiste/expert, car ils sont très complémentaires et permettent la bonne articulation entre services opérationnels et services techniques. Autrement dit, il convient de conserver les deux voies possibles d'enrichissement des compétences : par l'expérience et par l'approfondissement scientifique et technique.

**=> Nous serons extrêmement attentifs à ce que la création du CEREMA – qui va regrouper les CETE, le SETRA, le CERTU, le CETMEF – offre les mêmes perspectives de carrière qu'auparavant et qu'elle ne dégrade en rien l'unité du corps des ingénieurs des TPE (les règles de gestion, l'accès à la mobilité, la liste des postes vacants, les possibilités de promotion, etc., doivent être les mêmes pour tous).**

**=> En vue de capitaliser de l'expérience, nous exigeons un meilleur accompagnement à la mobilité – au sein du ministère, entre ministères et entre fonctions publiques – par une levée des contraintes (administratives et culturelles) et une facilitation et valorisation de la mobilité choisie.**

## **Les moyens de développer les compétences**

Les outils pour développer de la compétence sont la formation initiale, continuée et continue, et la richesse des parcours. Le moteur de ces outils est l'attractivité :

l'attractivité de l'école :

**=> Nous réclamons une refonte du projet pédagogique de l'ENTPE et une modernisation de son image (y compris sur internet), afin de garantir la qualité du recrutement ;**

l'attractivité des rémunérations

**=> Nous exigeons une revalorisation de nos salaires, tout particulièrement en début de carrière pour là-aussi faciliter un recrutement de qualité et pour accompagner les mobilités qui sont devenues plus contraignantes que gratifiantes ;**

l'attractivité des métiers

**=> Nous fustigeons la baisse des niveaux de responsabilité dans les services de nos ministères et la dévalorisation du profil technique, nous revendiquons un dispositif de gestion propre à ces profils techniques** (notamment une liste de postes vacants, unique et spécifique aux ingénieurs) ;

l'attractivité des carrières

**=> Nous exigeons le libre accès aux postes de direction sous emploi fonctionnel (DDT/M, DDT/M adjoint, DREAL, DREAL adjoint, emplois VNF, et autres existants ou à venir), notamment par la création d'un troisième grade terminant HEB – seul à même de nous laisser franchir les nouvelles barrières statutaires à l'État.**

pour permettre la construction de carrières pour les agents et des compétences nécessaires aux missions des ministères

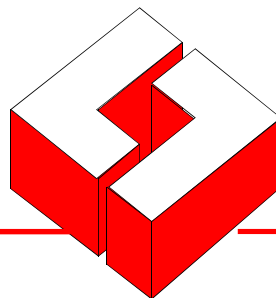
**=> Nous revendiquons que soit étudié par l'administration le principe d'un statut inter-fonctions publiques spécifique aux ITPE, leur permettant une mobilité dans toute la sphère publique sans contrainte administrative ;**

**=> nous réclamons que le futur cadre d'emploi d'ingénieur en chef territorial permette le détachement des ingénieurs des TPE qui exercent des fonctions leur donnant accès à un indice terminal supérieur à 966** (alors qu'aujourd'hui ce détachement est soumis à des critères obsolètes).

Dans un État qui se resserre et qui quête la moindre source d'économie, il faut s'attendre à ce que l'idée d'une fusion refasse un jour surface. Nous restons très vigilants. Nous ne sommes pas opposés dogmatiquement à tout projet de fusion, à condition qu'il soit conduit avec discernement, dialogue, et ambition.

**=> Nous exigeons que toute modification structurelle du corps soit précédée d'une réflexion sur les missions et intègre les avancées nécessaires telles que décrites ci-dessus.**

**LE CONGRES, A L'UNANIMITE, DONNE MANDAT A LA COMMISSION EXECUTIVE POUR PRENDRE LES MESURES QUI S'IMPOSERAIENT SI L'ORGANISATION DES ASSISES NE REPONDAIT PAS A NOS ATTENTES.**



## Congrès des 6 et 7 décembre 2012

### La gestion

*Le talent a besoin de gestion.*

André SIEGFRIED

*Et inversement !*

Le SNITPECT-FO

La gestion du corps des ITPE a toujours été indissociable de son histoire, et les avancées obtenues en gestion ont bénéficié à chaque ITPE, permettant ainsi de faire progresser l'ensemble du corps.

Si l'année 2011 a permis de montrer de manière éclatante la confiance des ITPE dans l'action du SNITPECT-FO – avec un score historique de 80,5% aux élections à la CAP - l'année 2012 a vu quant à elle de nombreuses attaques sur la gestion des ITPE, frontales ou rampantes. Elles annoncent de nombreux combats pour 2013.

#### Sur les mobilités

Il est inadmissible que la liste des postes vacants ne mentionne plus que les postes intéressant les ITPE au sein du MEDDE et du METL, rendant ainsi plus difficile la mobilité des ITPE qui veulent postuler à l'extérieur de ces deux ministères.

Cette décision de courte vue est d'autant plus regrettable qu'elle débouche sur une relation perdant-perdant : les ITPE, entravés dans leurs parcours professionnels, ne pourront par exemple plus développer certaines compétences pourtant recherchées par le MEDDE et le METL, ainsi que par d'autres ministères.

**=> Nous exigeons la publication de TOUS les autres postes intéressant les ITPE, au sein des autres ministères et des établissements publics de l'Etat sur la liste des postes vacants.**

**=> Nous exigeons un examen en CAP de toutes les mobilités, seule garantie d'égalité de droit et de traitement.**

Il est temps d'en finir avec l'opacité grandissante de certaines décisions de l'administration, qui se réfugie derrière l'argument des "compteurs" (c'est à dire du respect des plafonds d'emplois fixés pour chaque programme) pour accepter ou refuser des mobilités d'ITPE.

Il est inacceptable que la décision soit reportée à une date postérieure à la CAP, lors de réunions d'arbitrage entre ministères où les représentants du personnel ne sont pas présents.

Cette opacité est d'autant plus choquante qu'elle débouche sur l'arbitraire : selon les cas et les corps en présence, les décisions n'obéissent pas aux mêmes règles ! Force est de constater que ces derniers temps les décisions prises sont souvent défavorables aux ITPE.

**=> Nous réclamons la fixation immédiate de règles équitables, transparentes et concertées régissant les mobilités interministérielles, preuve que le MEDDE et le METL s'investissent dans la gestion de leur corps d'ingénieurs majoritaire.**

**=> Nous exigeons que soit mis un terme à la discrimination entretenue par l'administration - et certains chefs de service - lorsqu'ils font barrage à des candidatures d'ITPE sur des postes arbitrairement réservés à d'autres corps.**

Depuis la réorganisation de la DRH, les moyens consacrés à la gestion des ITPE ne permettent manifestement plus d'assurer correctement cette mission, au détriment de la gestion des ITPE (retards jamais vus dans les prises d'arrêtés, gestion des arrêtés de détachement, organisation du concours d'entrée à l'ENTPE, primo-affectation, etc ...).

**=> Nous réclamons que la gestion des ITPE soit dotée de moyens suffisants et coordonnés.**

Depuis trois cycles de mobilité, la DRH a supprimé la liste additive qui permettait aux services de publier comme *"susceptible d'être vacant"* les postes ayant fait une demande de mobilité suite à la publication de la liste principale.

Comme le SNITPECT-FO l'avait souligné à l'époque, cette décision censée faciliter le travail de la DRH s'avère là encore de courte vue.

Le résultat : une sclérose accrue des mobilités qui pénalise à la fois les employeurs – qui n'arrivent pas à pourvoir certains postes - et les agents qui voient leur projet de mobilité retardé ou refusé.

**=> Nous exigeons le rétablissement immédiat de la liste additive.**

Nous déplorons la validation en CAP par la DRH d'avis défavorables des services recruteurs sur demande de mutation d'ITPE au seul prétexte extravagant : *"il n'a pas déjà exercé sur ce même type de poste" ou "il n'est pas un expert du domaine"*.

Cette attitude va à l'encontre de la dynamique du corps des ITPE qui a toujours su construire ses compétences et investir de nouveaux domaines par des parcours professionnels diversifiés, et en faisant fructifier dans de nouveaux champs d'activité les savoir-faire acquis précédemment.

L'administration ne peut pas d'un côté bloquer des mobilités d'ITPE, et de l'autre arguer de la difficulté à recruter certains profils de candidats, par exemple pour justifier des demandes de détachement entrants.

**=> Nous exigeons que l'administration prenne ses responsabilités en CAP en passant outre les avis injustifiés des chefs de service.**



De plus,

**=> Nous exigeons que la liste des postes offerts en primo-affectation soit soumise à avis préalable de la CAP.**

**=> Nous rappelons notre exigence que des postes en collectivité territoriale ou en établissement public puissent être proposés dès le premier poste.**

**=> Nous réitérons notre demande d'arrêt de la logique inefficace d'affectation dirigée et de durée minimale dans le premier poste.**

**=> Nous réclamons, plus généralement, que l'administration cesse de freiner de manière dogmatique la mobilité au prétexte d'une durée insuffisante de poste.**

**=> Nous réclamons que l'administration mette en oeuvre l'ensemble des mesures permettant l'accompagnement de retours de fonctionnaires sous contrat dans les TOM ou à Mayotte.**

### **Sur les promotions**

Deux manifestations historiques mobilisant les ITPE, le 29 juin 2010 et plus récemment le 9 février 2012 ont permis d'arracher le 24 février 2012 l'arrêté fixant le taux promu sur promouvable à 13 % pour 2012 et 12 % pour 2013 et 2014.

Ce résultat fondamental a permis notamment de mettre en oeuvre les nouvelles dispositions de la charte de gestion (dont la forfaitisation du principalat normal à six ans et du principalat long à neuf ans).

Mais ces avancées ne doivent pas occulter d'autres difficultés qui n'ont pour l'instant pas été résolues.

Les remontées d'ITPE proposés à divisionnaires demeurent hétérogènes selon les chefs de services et les IG, qui, pour certains d'entre eux, continuent à limiter le nombre de dossiers classés en fixant arbitrairement des quotas locaux.

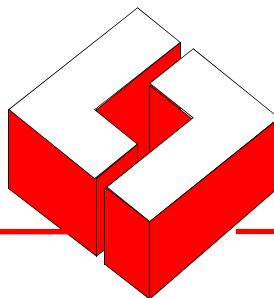
**=> Nous réclamons que la charte de gestion soit pleinement appliquée, et que l'administration fasse cesser les pratiques locales qui conduisent à bloquer sans raison certains dossiers.**

Cette année encore, nous avons pu constater les dégâts provoqués par l'entêtement de l'administration concernant l'affectation des lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude à ITPE qui conduit à des situations personnelles inextricables et préjudiciables à la santé de nos camarades.

**=> Nous réclamons que cesse la triple peine (exil, frais supplémentaires, poste non choisi) subie par les lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude ; ils doivent pouvoir postuler sur la liste des postes vacants.**

L'arrêté "emploi fonctionnel d'ingénieur en Chef" de nos ministères revu en 2010 souffre encore de lacunes qu'il convient de combler pour permettre aux Ingénieurs en Chef une mobilité suffisante. La mobilité inter-ministérielle nécessite la production d'arrêtés "emploi fonctionnel" dans d'autres ministères, notamment l'Intérieur, les Finances, les services du Premier Ministre, ...

**=> Nous réclamons l'élargissement de l'arrêté "emploi fonctionnel" des MEDDE et METL et la publication des arrêtés équivalents pour chaque ministère concerné.**



## Congrès des 6 et 7 décembre 2012

# Pour un vrai 3ème grade à la hauteur des compétences des ITPE

L'organisation en plusieurs corps de la fonction publique de l'État offre une réponse adaptée aux divers besoins de compétences de la sphère publique pour porter et mettre en œuvre les politiques tant nationales que territoriales.

Les ITPE constituent depuis longtemps un corps A & A+ à vocation interministérielle ayant démontré un haut niveau de compétence largement reconnu, tant technique que managériale, qui leur a permis d'accéder à des postes de direction dans la haute fonction publique. Ainsi, ce corps porte légitimement au sein des ministères des politiques à la fois techniques et ensemble, en particulier au sein du METL et du MEDDE.

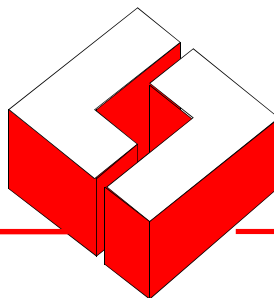
L'équilibre entre les modes de recrutement statutaire actuels, leur sélectivité, l'exigence dans la promotion, la qualité de la formation à l'ENTPE sont au cœur de la notoriété de notre corps. Ce sont naturellement des points de vigilance aigüe pour tous les ITPE.

Pour autant, notre statut n'est pas à la hauteur de l'investissement quotidien des ITPE dans leurs missions, ni de leur niveau de compétences. Il obère leur parcours professionnel vers des postes de 3<sup>ème</sup> niveau dans l'administration sans autre justification que la préservation de « prés carrés ».

**Sous notre pression, l'administration s'est engagée depuis de nombreuses années à créer pour le corps un 3<sup>ème</sup> niveau de grade de droit commun.**

**=> Nous revendiquons, encore et toujours,** la construction d'une grille spécifique au corps des ingénieurs des TPE, tenant compte de leur positionnement A & A+, par **un corps à trois grades:**

- **avec un 1er et un 2ème grades améliorés** par une revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires et l'ajout, à chaque niveau, d'un échelon supplémentaire ;
- **avec un 3ème grade se terminant a minima à HEB pour ré-ouvrir** aux ITPE l'accès aux emplois de direction de la fonction publique d'État et territoriale.



## Congrès des 6 et 7 décembre 2012

# La rémunération

Dans un contexte économique fragile et au regard de la baisse du pouvoir d'achat, il est plus que nécessaire de réclamer une amélioration générale des rémunérations des fonctionnaires. En effet, une analyse faite par l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique démontre que les fonctionnaires ont perdu plus de 12 % de leur pouvoir d'achat par rapport à l'inflation sur les 10 dernières années. Elle révèle également que l'augmentation des cotisations retraites engendrera une diminution du traitement brut des fonctionnaires de l'ordre de 0,41 % à compter du 1er janvier 2013.

De nombreux leviers d'actions tendant à améliorer la rémunération des agents de l'État sont possibles, mais la DRH propose sous l'impulsion de la Fonction Publique uniquement des dispositifs pernicieux (PFR, prime à l'intéressement, ...) introduisant des disparités de traitement, de réelles baisses de rémunérations selon les cas, des effets négatifs sur le bon déroulement des missions, des rigidités sur la mobilité et qui sont donc inacceptables.

### **Sur le montant des rémunérations :**

Le rattrapage de l'érosion du pouvoir d'achat doit se faire dans un premier temps par la revalorisation de la valeur du point, dont nous dénonçons la stagnation depuis juillet 2010.

**=> Nous réclamons une revalorisation décente de la valeur du point d'indice.**

De plus, il est inadmissible qu'à postes et responsabilités équivalents voire supérieurs, les rémunérations des ITPE soient inférieures à celles d'autres ingénieurs.

**=> Nous réclamons un alignement des rémunérations des ITPE sur les autres corps d'ingénieurs mieux dotés exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions de niveaux équivalents.**

### **Sur les ISS :**

Le SNITPECT-FO a obtenu grâce à la mobilisation des ITPE une augmentation du nombre de points d'ISS en 2010 et 2011, selon le niveau et l'échelon, ainsi qu'une première progression de la moyenne des coefficients individuels (1,01 en 2011 et 2012).

Il est maintenant nécessaire de poursuivre l'augmentation du nombre de points et de la moyenne des coefficients individuels et de l'étendre aux ITPE en administration centrale.

**=> Nous exigeons que ces progressions bénéficient à l'ensemble des ITPE de façon égalitaire et la poursuite de l'augmentation de la moyenne des coefficients individuels.**

**=> Nous rappelons notre exigence que tous les ITPE se voient attribuer le même coefficient individuel (a minima à 1,01) et que l'ensemble des coefficients géographiques soient alignés sur le coefficient le plus haut.**

**=> Nous exigeons l'alignement du nombre de points par grade sur les corps ayant le même niveau de fonction (IPEF ou ingénieurs FPT) :**

- **ICTPE 1 : 75 points**
- **ICTPE 2 : 70 points**
- **IDTPE : 55 points**
- **ITPE : 42 points**

Bon nombre d'ITPE siégeant en commissions indemnitaires régionales ou inter-régionales, ont pu être confrontés encore cette année à des baisses de coefficients individuels suite à des mutations, promotions ou changements d'échelon, ou encore au non respect de la moyenne des coefficients individuels, au détriment de nos camarades.

**=> Nous rappelons notre indignation face à ces pratiques (qui entrent souvent en contradiction avec les discours favorables à la mobilité).**

**=> Nous réaffirmons la nécessité que ces commissions soient véritablement un lieu de concertation et de respect des règles d'attribution des coefficients et nous demandons la transparence dans l'application des règles d'attribution.**

Trop de camarades nous interpellent encore sur la notification tardive de leur coefficient.

**=> Nous exigeons la notification dans les délais réglementaires de leur coefficient individuel.**

Aujourd'hui seuls les ITPE n'ayant pas atteint le 7ème échelon de leur grade peuvent bénéficier des 4 points de séniorat ou de territorialité. Au vu de la durée nécessaire pour acquérir les compétences de spécialiste ou d'expert, cette contrainte tend à limiter drastiquement l'accès à cette bonification.

**=> Nous réitérons notre volonté de voir s'étendre ces bonifications à tout ITPE répondant aux conditions de seniorat ou de territorialité , quels que soient le grade et l'échelon.**

**=> Nous dénonçons l'hétérogénéité des critères de territorialité et nous demandons à la DRH d'adresser les consignes nécessaires aux services.**

L'année de décalage dans le versement des ISS, outre le fait qu'elle constitue un frein à la mobilité notamment lors du retour d'essai, génère une année blanche indemnitaire pour ces ITPE mais aussi pour les ITPE recrutés sur titre.

**=> Nous ré-exigeons le paiement de cette dette de l'État dès 2013 et rappelons la nécessité de la résorber en l'accompagnant des mesures fiscales ad hoc.**

**=> Nous réaffirmons la nécessité d'intégration de cette indemnité, représentant une part importante de nos revenus, dans nos grilles indiciaires ainsi que son intégration totale dans le calcul des pensions de retraite.**

### **Sur les intérim :**

La note de gestion du 11 octobre 2011 relative à la rémunération des intérim a été établie sans concertation avec les organisations syndicales, et ne recouvre pas l'ensemble de nos revendications.

Nous dénonçons notamment que :

- la rémunération des intérim soit limitée aux postes d'encadrement ou de missions ;
- les montants prévus soient définis sur des bases catégorielles et non sur les responsabilités ;
- ces montants soient toujours indécents : 350 €/mois pour un intérim A+ et 250 €/mois pour un intérim A ou B (et inférieurs aux pratiques précédemment appliquées dans certains services).

**=> Nous continuons à réclamer la réécriture de cette circulaire, en concertation avec les organisations syndicales, pour y intégrer l'augmentation de la dotation d'intérim en fonction des responsabilités et de la vacance de postes dans le service et pour l'étendre à tous les postes nécessitant un intérim.**

**=> Nous dénonçons l'utilisation de réorganisations rampantes au sein des services afin de contourner l'obligation de rémunération d'intérim.**

### **Sur la PSR :**

Depuis de nombreuses années, les ITPE réclament la révision de la PSR, en raison du faible écart avec les corps techniques de catégorie B mais également en raison de l'écart important avec la rémunération perçue par d'autres ingénieurs ou emplois exerçant des fonctions similaires, qui peut aller jusqu'à 300%.

La fusion des corps de catégorie B implique la refonte du texte sur le calcul de la PSR.

La seule avancée obtenue à ce stade a été la modulation des coefficients.

Aujourd'hui, il nous semble pertinent de réclamer des montants cohérents avec notre niveau de grade et de fonction.

**=> Nous réclamons une PSR revalorisée au minimum pour l'aligner sur ce dont bénéficient d'autres corps mieux dotés, soit une première augmentation de 50% pour l'ensemble des catégories de service.**

### **Sur l'indemnité temporaire de mobilité :**

Nous constatons une application ubuesque de l'affectation ou non de l'ITM par l'administration.

**=> Nous continuons de dénoncer l'inégalité de traitement des agents.**

### **Sur la PFR :**

La DRH persiste à vouloir mettre en place la PFR comme régime de primes, outil pernicieux risquant de :

- bloquer la mobilité (pourquoi quitter un poste bien côté pour un autre beaucoup moins bien côté ?) ;
- fausser la concurrence entre les différentes structures (pourquoi solliciter un poste en DDT moins bien côté qu'un poste en DREAL ?) ;
- faire varier les rémunérations principalement sur la manière de servir et les responsabilités tenues.

Après les attachés, les IPEF et les B administratifs, la DRH veut appliquer ce système aux ingénieurs météo. Bien conscients des dysfonctionnements, des inégalités de traitement entre les structures, des modulations appliquées à certains corps (les cotations pouvant aller de 0 à 6), nous continuons à nous opposer à sa mise en place .

**=> Nous sommes toujours résolument opposés à toute velléité de mise en place de la PFR pour le corps des ITPE.**

### **Sur le calcul des retraites :**

Une des différences majeures entre le régime des retraites du secteur privé et celui du secteur public est le mode de calcul des retraites. Dans le secteur du privé, le calcul comprend l'intégralité du salaire, y compris les primes et les indemnités, à la différence du public où le régime indemnitaire n'est pas pris en compte.

Il est inadmissible que les primes et indemnités ne soient pas intégrées au calcul des pensions de retraite.

**=> Nous réclamons l'intégration des primes et indemnités dans le calcul des pensions.**

**=> Nous dénonçons les attaques sur le montant des pensions de retraites.**

### **Sur l'application du jour de carence :**

Au nom de l'égalité de traitement entre la fonction publique et le secteur privé, le gouvernement a instauré l'application d'un jour de carence pour tous les arrêts maladie des fonctionnaires (hors quelques cas rares). Cette disposition se traduit par la retenue de 1/30ème de la rémunération (traitement, primes et indemnités) au titre du 1er jour de maladie.

Nous nous indignons contre ce principe, totalement inégalitaire et aux bases juridiques contestées. On rappelle que la prise en charge intégrale des jours de carence est assurée par les employeurs pour plus de deux tiers des salariés du privé.

**=> Nous réclamons le retrait de cette disposition.**

### **Sur le paiement des astreintes :**

Les textes relatifs aux modalités de rémunération et de compensation horaire des astreintes effectuées en DDI ont été adoptés lors du comité technique des DDI du 18 octobre 2012.

Ainsi, ont pu être redéfinis :

- les différentes catégories d'astreintes et les agents concernés en fonction du niveau d'astreinte ;

- les montants de l'indemnisation en fonction des différentes catégories (astreintes de direction et astreintes de sécurité) ;
- la possibilité pour l'agent en astreinte de sécurité de choisir entre compensation horaire et rémunération ;
- la prise en compte de toute intervention effectuée à l'occasion d'une astreinte en-dehors du cycle normal de l'agent.

**=> Nous exigeons que ces modalités soient appliquées à l'ensemble des lieux d'exercice des ITPE, en particulier au sein des services du METL, du MEDDE, des établissements publics et des collectivités locales.**

**=> Nous dénonçons toutes les mesures et outils concourant à écrêter le temps de travail réel.**

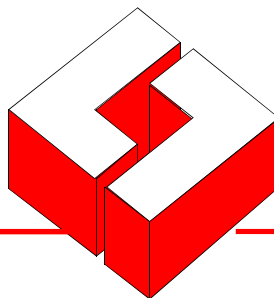
### **Sur le temps de travail**

Nous rappelons que l'organisation du travail des cadres ne peut se cantonner à la mise en oeuvre d'un forfait jour qui ne correspond en rien à la réalité du travail (pas d'autonomie réelle sur l'organisation du temps de travail, cadres devant être disponibles en permanence, intrusion des modes de travail à distance jusque dans la vie privée).

**=> Nous réclamons la suppression de l'obligation de mise sous forfait jour pour certains ingénieurs des TPE.**

**=> Nous dénonçons les pressions managériales s'exerçant sur certains ITPE pour les pousser à "choisir" le forfait jour.**

**=> Nous demandons l'ouverture d'un chantier sur la rémunération des heures supplémentaires des ingénieurs.**



## Congrès des 6 et 7 décembre 2012

# LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le contexte que nous connaissons depuis plusieurs années nous enjoint à faire toujours plus avec moins. Il est favorable au développement de modes de management principalement axés sur la productivité, voire sur un semblant de productivité orchestré autour de la fourniture d'indicateurs plus ou moins pertinents et de la multiplication des outils de suivi. En parallèle, les collectifs de travail se sont globalement fragilisés.

**=> Nous exigeons de passer de la gestion des ressources humaines à un management respectueux des personnes, et l'abandon des conceptions archaïques du management réduites à la seule recherche de productivité.**

La formation est un outil fondamental pour sensibiliser les agents en situation de management, et les amener à s'interroger périodiquement sur les notions de prise en compte du stress et des risques psychosociaux.

**=> Nous revendiquons la construction d'un plan global de formation sur ces problématiques, incluant notamment :**

- **des formations au management à (re)mettre en place à grande échelle** : ceci est d'autant plus nécessaire pour les services résultant de fusion d'entités qui avaient des cultures très différentes en matière de management (DREAL, DDT). Ces formations doivent concerner l'ensemble de l'encadrement, y compris l'encadrement supérieur. Elles doivent aussi comporter des « piqûres de rappels » régulières, sous forme de quelques jours de formation complémentaire tous les 2 ou 3 ans.
- **une formation management spécifique pour les agents qui se trouvent pour la première fois en situation d'encadrement** : il s'agirait d'une formation spécifique et renforcée, organisée dans la logique des formations « prise de poste », au cours de la première année de poste.
- **une formation aux risques psychosociaux** : il faut que tous les cadres en situation de management en aient fait au moins une, de même que tous les membres des CHSCT.

On constate aujourd'hui dans de nombreux services de fortes lacunes en matière de règles de vie commune. Ces dysfonctionnements étant le plus souvent involontaires (maladresse, stress, manque de discernement du fait d'être « le nez dans le guidon »), il doit être possible d'en réduire la fréquence et l'intensité.



**=> Nous demandons la mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation aux règles de vie commune, dans l'objectif de rappeler que de telles règles existent pour tous, et qu'elles sont à respecter par tous les échelons de la hiérarchie.**

Un certain nombre de textes réglementaires existent en matière de risques psychosociaux. Ils ne sont toutefois pas tous appliqués, loin s'en faut, souvent par manque de moyens.

**=> Nous revendiquons la mise en application des textes existants sur les RPS dans tous les services, ainsi que l'allocation de moyens suffisants (tant financiers qu'humains) aux unités chargées de les appliquer.**

Au-delà des obligations réglementaires, il est nécessaire de mettre en place dans chaque service un dispositif d'alerte permettant à chacun de déclarer les situations de violence vécues au travail.

**=> Nous revendiquons donc la mise en place d'un tel dispositif.**

Toute démarche de détection et de prévention des risques psychosociaux nécessite, pour établir le diagnostic préalable, de disposer d'un état des lieux suffisamment complet et fiable, ce qui n'est pas le cas actuellement.

**=> Nous exigeons davantage de transparence sur les indicateurs fournis par l'administration en matière de conditions de travail et de risques psychosociaux.**

Par exemple, le bilan social édité chaque année doit impérativement être plus complet et faire apparaître le nombre de jours de congés de maladie « ordinaire ». Cela est d'autant plus nécessaire désormais, pour pouvoir évaluer l'impact de l'instauration du jour de carence, effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier.

De même, nous exigeons des données chiffrées sur les temps de travail écrêtés. L'administration nous répondra probablement que la collecte de ces données dans l'ensemble des services est très lourde, voire impossible. Cependant, il serait déjà très utile dans un premier temps de pouvoir disposer d'une projection établie, comme en matière d'enquêtes statistiques, à partir des résultats d'un échantillon de services représentatifs.

Nous demandons également la production d'indicateurs sur l'utilisation du droit de retrait, sur les recours sur notation et sur le nombre de jours épargnés dans le cadre des Comptes Épargne Temps, indicateurs utiles pour le repérage des situations à risques qui incombent à l'administration.

Enfin, il est nécessaire de disposer pour chaque service de données chiffrées sur la vacance des postes et la fréquence des mobilités, pour détecter certaines situations dégradées.

Les restructurations, réorganisations et changements de toute nature, selon la façon dont ils sont conduits, peuvent générer insécurité et mal-être, et favoriser l'émergence des risques psychosociaux.

**=> Nous réclamons l'arrêt des réorganisations incessantes des services, conduites trop souvent sans anticipation, ni prise en compte de leur impact sur la santé des personnes et sur les collectifs de travail. En parallèle, il est indispensable de redonner du sens, y compris à long terme, aux missions des services et aux activités des agents.**

Le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) a eu un impact notable sur les pratiques professionnelles. Sans bien sûr nier leurs apports positifs, on ne peut que constater qu'elles ont aussi eu, faute d'outils de régulation, des effets pervers qu'il est grand temps de contrer.

**=> Nous exigeons que soit menée une réflexion sur l'impact des TIC sur les conditions de travail et sur les temps de travail, et que soient mis en place les dispositifs nécessaires pour remédier à leurs impacts négatifs.**

Il est d'ailleurs indispensable que des règles viennent encadrer l'usage des TIC (y compris sur les aspects de la messagerie professionnelle accessible depuis l'extérieur et du télé-travail). En effet, il convient de lutter à tous les niveaux contre l'usage anarchique, déresponsabilisant et contre-productif des mails, et de rappeler que les agents ne sont pas tenus d'utiliser leur messagerie et leur mobile professionnels en dehors des heures normales de service.

**=> Nous revendiquons l'établissement d'une charte d'usage de la messagerie et des téléphones mobiles professionnels dans tous les services.** Cette charte, bâtie sur la base d'orientations nationales, doit faire partie intégrante du règlement intérieur de chaque service. Ces chartes doivent être rédigées dans l'esprit de :

- refuser le diktat de l'urgence ;
- redonner du « temps au temps » et restaurer les rapports humains pour limiter les phénomènes d'interruption de son travail ;
- atténuer la surcharge informationnelle ;
- éviter de déclencher un conflit ou d'en favoriser l'escalade ;
- comporter un volet « savoir-vivre ».