



Alain BOURGEAT
et Laurent NIETO,
rapporteurs

Groupe de travail :
Patrick BOURRU
Philippe CHARMIER
Claude ROSSIGNOL

les Départements

PRÉAMBULE

Depuis les lois de 1984 et 1987, nous voici au terme d'un travail législatif considérable (3 ordonnances, une trentaine de lois et quelques 450 décrets) qui a permis de définir les cadres d'emploi de la Fonction Publique Territoriale (F.P.T.).

La F.P.T. a tiré profit de ce travail législatif en quittant le désuet système de l' "emploi" pour se rapprocher finalement de la Fonction Publique d'Etat (F.P.E.) par le biais des "cadres d'emploi", sans toutefois la rejoindre avec un système "grades-Fonctions".

Mais déjà les premiers dysfonctionnements nous rappellent que le statut de la F.P.T. repose sur une ambiguïté historique entre les garanties accordées par le statut aux fonctionnaires territoriaux et le principe de libre administration des collectivités territoriales.

Dans quel sens se fera le règlement inéluctable de ces premiers dysfonctionnements ?

Le présent rapport tentera d'apporter un éclairage et d'en cerner les enjeux pour les I.T.P.E.

I. — POPULATION DES DÉPARTEMENTAUX - DROIT D'OPTION

Le rapport présenté au dernier congrès faisait le point à mi 1992 de la situation des Ingénieurs des T.P.E. dans les services des Départements. Nous y comptons alors 280 camarades, tous ou presque encore fonctionnaires de l'Etat.

Aujourd'hui la situation a quelque peu évolué du fait de la mise en œuvre concrète du droit d'option et

du droit reconnu aux I.T.P.E. par la Direction du Personnel d'exercer leurs métiers dans les Départements.

1) Le droit d'option

La date limite pour opter avait été reportée au 31 décembre 1992. Le projet de loi concocté par le Ministère de l'Intérieur pour obliger les agents à exprimer une option — assimiler la non option à une option F.P.E. — a été remis aux oubliettes sous la pression des syndicats, en particulier de la F.P.S.D.R.-F.O.

Ainsi un certain nombre de camarades ont pu rester dans leur position de mise à disposition individuelle ; c'est le cas en particulier de plusieurs I.D.T.P.E. Chefs d'Arrondissement qui ne trouvent toujours pas d'équivalence dans la fonction publique territoriale.

Neuf mois après cette date limite le Ministère n'est pas capable de dire combien d'agents auront finalement opté. Une circulaire du 14 décembre 1992 faisait pourtant un point précis des procédures à suivre pour les services :

- les agents ayant opté avant le 30 avril 1992 devaient voir leur situation réglée avant le 31 janvier 1993 pour une date d'effet fixée au 1^{er} janvier 1993,
- ceux ayant opté après verraient leur situation évoluer au 1^{er} janvier 1994, contrainte budgétaire oblige.

Nous avons dû intervenir à plusieurs reprises auprès du Ministère pour que les dossiers avancent, des demandes déposées début 1992 n'ont abouti qu'en mai cette année ! En plus de la situation inconfortable d'attente qu'ont ainsi subie nos camarades qui avaient pris des engagements vis-à-vis de leur employeur départemental, on ne peut que regretter l'image d'administration "moderne" qui résulte de cette lenteur.

De plus, un certain nombre de nos camarades mis à disposition qui ont opté pour la F.P.T. voient leurs possibilités de promotion bloquées dans l'attente de la décision formelle de leur intégration dans leur nouveau statut.

Les chiffres du droit d'option correspondant aux dossiers traités par le

Ministère fin juin 1993 sont les suivants :

D.P.S.	Intentions	Chiffres
	mi 1992	juin 1993
Option F.P.T.	60	51
Option F.P.E. + Détachement	29	74
Option F.P.E. + Retour	17	23
Option non exprimée	134	?
	<u>240</u>	<u>?</u>

Les interrogations résultent du manque de suivi par l'Administration ; certains camarades ayant simplement perdu le droit d'option par mutations, le nombre total d'I.T.P.E. concernés est aujourd'hui inférieur à 240.

2) Les Ingénieurs des T.P.E. dans les services départementaux

Le terme I.T.P.E. regroupe ici à notre sens tous les individus du Groupe qui exercent leur métier dans les services des Départements, qu'ils soient toujours fonctionnaires de l'Etat ou qu'ils aient intégré la fonction publique territoriale.

Comme nous l'avons exigé de la Direction du Personnel, la circulaire de 1990 voulant restreindre l'essaimage n'a pas été appliquée pour les Départements où nous devons pouvoir exercer nos métiers naturellement. Un Ingénieur T.P.E. revenant de disponibilité a même pu être détaché directement auprès d'un Conseil Général alors que la D.P.S. exigeait dans un premier temps un passage en position normale d'activité.

Ainsi, dès que les élus en ont fait la demande, des postes ont été pourvus par de nouveaux détachements. Ces camarades ne peuvent pas opter, mais ils pourront solliciter, s'ils le souhaitent, l'intégration dans la fonction publique territoriale au bout de deux ans dans cette situation.

Un an après notre dernier rapport, les effectifs sont passés de 280 à 298 membres du groupe.

Les éléments caractéristiques sont les suivants :

— Ingénieurs en Chef et en Chef de 1 ^{re} catégorie	20	} Soit 51 F.P.T.
— Ingénieurs subdivisionnaires	31	
— Ingénieurs Divisionnaires et Chefs d'Arrondissement	100	} Soit 247 F.P.E.
— Ingénieurs T.P.E.	147	

Alors que 120 de ces Ingénieurs ont un grade de deuxième niveau, 138 exercent des fonctions de directeurs de services, dont cinq directeurs généraux et huit directeurs généraux adjoints. La représentation du groupe est donc tout à fait intéressante pour son image : elle correspond au haut niveau de compétence et d'exercice des responsabilités des I.T.P.E.

II. — F.P.T. ET CADRE D'EMPLOI

Le *Flash* spécial de juillet 1993 sur la F.P.T. a présenté les arbitrages intervenus le 4 février 1993 sur les modifications statutaires des grades d'Ingénieurs subdivisionnaires et d'Ingénieur en Chef de la F.P.T., en même temps que le premier arbitrage modifiant la grille indiciaire des premier et deuxième niveau de grade d'I.T.P.E.

Il est clair que les avancées arrachées pour les I.T.P.E. pour leur propre statut ont bénéficié au cadre d'emploi des Ingénieurs territoriaux.

Il y a lieu de tirer une conclusion fondamentale : la "parité" entre fonctions publiques a joué à plein. Ceci démontre a posteriori combien le combat pour l'amélioration de notre statut d'I.T.P.E. était difficile : il impliquait une décision équivalente et concomitante pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux.

Dans ce même *Flash*, nous avons exposé que la F.P.T. reposait sur trois principes :

- la parité, déjà évoquée ci-dessus,
- l'unité : désormais, les agents des communes, des départements, des régions et des Offices d'H.L.M. sont soumis au même statut,
- la spécificité : les autorités territoriales conservent la liberté de création et de suppression d'emplois et prennent les déci-

sions concernant la carrière des fonctionnaires territoriaux.

Nous avons identifié les principaux dysfonctionnements de la F.P.T. :

- lourdeur des institutions générées par le statut : C.N.F.P.T. - Centres de Gestion (C.G.),
- manque d'indépendance et de moyens du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (C.S.F.P.T.),
- insatisfaction des agents quant à leurs possibilités de mobilité et de promotion, aux modalités de gestion des incidents de carrière...
- insatisfaction des collectivités territoriales exaspérées par la longueur des recrutements sur concours, le coût des organismes de formation et de gestion, la qualité des formations...
- impression pour les élus de mauvaise adaptation aux collectivités de textes calqués sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat,
- sentiment pour les élus d'absence d'emprise réelle sur les négociations statutaires, salariales...
- mauvaise prise en compte des spécificités de certains emplois de la F.P.T.

Du rapport commandé par le Gouvernement à Jacques RIGAUDIAT au projet de loi proposé par les Sénateurs PUECH et VECTEN, nous avons pu mesurer l'ampleur des réactions à cette situation :

- de la simple potion d'ordre réglementaire destinée à les corriger,
- à l'arsenal législatif avec abandon de la "parité" avec l'Etat au profit de l'"unité" et de la "spécificité" de la F.P.T.

Le projet de loi des sénateurs-présidents de Conseils Généraux PUECH et VECTEN n'était qu'un texte déposé devant leurs pairs de l'A.P.C.G. Depuis lors, il a été repris et déposé devant l'Assemblée par quinze députés en grande majorité eux aussi présidents de Conseils Généraux. Le Gouvernement est donc poussé à proposer des choix.

Nous continuons à réagir contre des dispositions qui tendraient à la généralisation des emplois contractuels, ou qui introduiraient une ségrégation nouvelle dans le cadre d'emploi (niveaux).

a) Rôles des organismes de la F.P.T.

a1) Le C.S.F.P.T.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (C.S.F.P.T.) est saisi pour avis par le Ministre chargé des collectivités territoriales sur les projets de lois et décrets relatifs à la F.P.T. Il a aussi des capacités de propositions.

Ses moyens en personnel et en investigations dépendent de la Direction Générale des Collectivités Locales (D.G.C.L.) du Ministère de l'Intérieur, ce qui ne lui confère par une grande indépendance.

Le C.S.F.P.T. n'a pas toujours été en mesure de jouer complètement son rôle : absentéisme de ses membres, saisine tardive du Conseil sur les projets de textes. Pour les syndicats, les textes sont trop souvent bouclés et il n'y a pas réellement négociation.

Dans une intervention récente devant le C.S.F.P.T., Daniel HOFFFEL, Ministre délégué à l'Aménagement du Territoire et aux collectivités territoriales a confirmé la C.S.F.P.T. comme lieu de concertation entre collectivités locales employeurs et fonctionnaires territoriaux ainsi qu'avec l'administration. Ses capacités de propositions seront renforcées. Ses moyens dépendront toujours de la D.G.C.L.

On s'éloigne ici du projet de loi "PUECH-VECTEN/Quinze députés" qui proposait d'ériger le C.S.F.P.T. en organisme indépendant de la tutelle du Ministère de l'Intérieur, doté des moyens de proposition des textes législatifs relatifs à la F.P.T. sous le contrôle direct du Conseil d'Etat.

a2) Le C.N.F.P.T. - Les centres de gestion

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (C.N.F.P.T.) est chargé des attributions suivantes :

- coordination générale de l'organisation des concours et examens professionnels des fonctionnaires des catégories A et B, les concours et examens étant déconcentrés dans les délégations interdépartementales,
- bourse nationale de l'emploi et déclaration de vacances d'emploi pour la catégorie A,
- fixation des postes ouverts aux concours et établissement au plan national de la liste des

candidats admis pour les catégories A et B,

- études et recherches sur la F.P.T.,
- prise en charge des fonctionnaires de catégorie A privés d'emploi,
- organisation de la formation initiale obligatoire pour les catégories A
- avec le concours des délégations inter-régionales :
 - organisation des formations préparant aux concours, et de la formation continue pour les catégories AB,
 - organisation de la formation initiale pour les catégories B,
- indemnités de logement des instituteurs et gestion des congés bonifiés pour l'ensemble des collectivités.

Il dispose en son sein d'un Conseil National d'Orientation, organisme paritaire chargé de la formation.

Les centres de gestion regroupent les activités des collectivités et établissements qui leurs sont affiliés à titre obligatoire (employant moins de 250 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet). L'affiliation est facultative pour les autres collectivités et établissements.

Les centres de gestion sont chargés des missions suivantes :

- recensement et publicité des créations et vacances d'emplois de catégories B et C pour toutes les collectivités,
- fonctionnement des C.A.P. des collectivités affiliées obligatoirement,
- organisation des concours et des examens professionnels des agents de catégorie C,
- prise en charge des fonctionnaires de catégorie B et C privés d'emploi.

Notons que seuls deux départements ont décidé de s'affilier à un centre de gestion (Allier et Seine-Maritime)

Le rapport RIGAUDIAT comme le livre blanc des centres de gestion recommandait la création d'un Centre National de Gestion pour débarrasser le C.N.F.P.T. de ses missions de gestion qui encombrant son fonctionnement et pénalisent son budget au détriment de la formation.

Le coût de la gestion des déchargés de fonction est en effet de plus en plus lourd à supporter pour le C.N.F.P.T. Ces déchargés de fonc-

ctions sont les fonctionnaires privés d'emploi, soit par décharge d'emploi fonctionnel, soit par suppression d'emploi.

La création d'une structure centralisée supplémentaire qui pourrait alourdir le dispositif existant a peu de chance d'aboutir. La solution résidera plus probablement dans une distinction comptable et opérationnelle des missions de formation et de gestion au sein même du C.N.F.P.T.

Les rôles respectifs du C.N.F.P.T. et des centres de gestion départementaux seront ajustés. Cette nécessaire redistribution des rôles sera analysée à la loupe par le S.N.I.T.P.E.C.T. en ce qui concerne la catégorie A Technique, le maintien d'une gestion nationale s'imposant.

b) La mobilité

La mobilité des I.T.P.E. vers les départements ne pose plus problème grâce à l'action du syndicat contre les dispositions de la circulaire de 1990 voulant restreindre l'essaimage.

D'une façon plus générale la mobilité de la F.P.E. vers la F.P.T. serait assez facile s'il n'y avait les contraintes des réductions d'effectifs au sein même de la F.P.E.

Les intégrations dans la F.P.T. et la F.P.E. par le droit d'option sont automatiques. Elles sont possibles aussi après deux ans de détachement dans la F.P.T., par contre elles ne sont pas prévues dans la F.P.E.

En effet la mobilité à partir des cadres d'emploi territoriaux vers la F.P.E. butte sur des problèmes de comparabilité (recrutement, formation, équivalences de carrières) non résolus.

Le refus de reconsidération du classement de l'Ecole par le Ministère de l'Intérieur, bien que le ministre ait reconnu son haut niveau dans sa lettre du 27 juillet 1992, n'est pas de nature à faire avancer ce dossier.

Le projet de loi des P.C.G., avec l'idée de l'abandon de la parité, diminuerait encore, lui aussi, les chances d'une amélioration de la mobilité entre les deux fonctions publiques.

c) Quotas et seuils

Les règles relatives aux seuils démographiques et aux quotas en matière d'avancement suscitent de vives critiques. Elles sont jugées trop pe-

santes ou accusées de méconnaître les spécificités territoriales.

La règle des quotas se heurte à la faiblesse des effectifs de chaque collectivité territoriale — à la différence de la fonction publique de l'Etat globalisant les effectifs nationalement. Le caractère restreint de l'assiette est accru par le ralentissement des recrutements, au détriment de la promotion interne.

Par ailleurs les agents comme leurs collectivités employeurs font valoir que le niveau de compétences dont peut avoir besoin une collectivité n'est pas forcément attaché à l'importance de sa population.

En matière de seuils ce sont leur nombre et leurs niveaux qui sont critiqués.

Des discussions sont d'ores et déjà ouvertes à l'échelon interministériel sur ce thème. Leurs conclusions auront une incidence sur les détachements à partir de la F.P.E.

d) Métiers

Le C.N.F.P.T. a entrepris une étude sur l'identification des métiers exercés dans la F.P.T. Cette étude a débouché sur une nomenclature décrivant par métier les activités et les compétences professionnelles des agents.

Nul n'échappe à une réflexion de la sorte et nous mêmes, I.T.P.E. au sein de la F.P.E., avons eu maintes fois l'occasion de présenter au congrès le résultat de nos travaux.

La démarche initiée par le C.N.F.P.T. s'inscrit dans un contexte :

- tirer les conséquences de la décentralisation,
- assimiler les nouvelles technologies,
- repenser les politiques de la ville, de l'aménagement du territoire et de l'environnement,
- accompagner les nouveaux mécanismes de solidarité entre collectivités territoriales (loi A.T.R.).

Elle vise quelques objectifs fondamentaux :

- mieux identifier les métiers pour cibler les formations, faciliter la mobilité, aborder les techniques managériales, favoriser la polyvalence,
- reconnaître la professionnalisation croissante des acteurs du service public local, développer les compétences,

- moderniser le service public, valoriser les travaux des personnels,
- mener des études prospectives sur les métiers,
- mieux cibler les recrutements.

Cette démarche est surtout empreinte du sceau des exigences des collectivités employeurs :

- introduire une démarche de métiers, nomenclature et statut devenant complémentaires,
- retrouver des marges de manœuvre financières en rationalisant la gestion,
- dépasser la lecture statutaire, faire évoluer la construction statutaire (dans quel sens ?),
- favoriser les projets professionnels et personnels qui se trouvent en cohérence avec la stratégie de la collectivité.

La nomenclature des métiers du C.N.F.P.T. ne doit pas constituer l'amorce d'un retour au système de l'emploi.

Pour cela il ne faut pas donner un contenu juridique à la notion de métier.

e) Contractuels

Au terme d'une étude effectuée auprès d'une cinquantaine de départements, il apparaît que le pourcentage moyen des effectifs de non titulaires s'établit à 30 % environ.

C'est un chiffre important que le projet de loi "PUECH-VECTEN/Quinze députés" augmenterait en supprimant toute référence au caractère temporaire d'une telle embauche pour les agents des catégories A et B.

Les élus arguent du dysfonctionnement du statut pour avoir recours aux agents contractuels, en particulier en catégorie A :

- contraintes des seuils démographiques,
- lenteur des procédures de recrutement,
- délais importants de la formation initiale après la décision d'embauche.

A contre courant de la F.P.E., le projet de loi voudrait les augmenter. Cette tendance à créer des postes de contractuels résulte des carences du cadre d'emploi.

III. — LA GESTION DES INGÉNIEURS TERRITORIAUX

La communication "Les départements" faite lors du Congrès 1992 a rappelé le rôle institutionnel des Comités Techniques Paritaires (C.T.P.) d'une part, des Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.) d'autre part.

Il convient néanmoins de souligner que les Ingénieurs des T.P.E. dans les Services départementaux ont une perception différente de ces instances que de celles de l'Etat.

Rappelons à travers un exemple concret, quelques ordres de grandeur :

Cas du département X :

Nombre d'agents : 2.300 à 2.800 (selon que l'on inclut ou non les agents sous contrats spéciaux et ceux dépendant des associations financées par le département).

Dont services sociaux 1.500
services voirie 70

• Au C.T.P., 10 représentants du personnel (syndiqués) siègent régulièrement, tous issus des services sociaux ou médico-sociaux.

• Sur les 70 personnes du service voirie — une bonne moitié, issue de la D.D.E., est encore sous le régime de la mise à disposition.

• Dans les trois C.T.P. réunis pendant l'année 1993 les problèmes des services sociaux occupent une grande partie des discussions, le reste de celles-ci étant consacré à la formation ou à d'autres thèmes. Un des C.T.P. comprend une information apportée par le Directeur Général des Services relative à la sortie de l'article 30 (dix lignes). Cette information n'a pas soulevé le moindre débat.

• Au contraire des services de l'Etat, les services techniques départementaux ne constituent qu'une très petite partie (en nombre d'agents) de l'ensemble des effectifs départementaux.

• Les I.T.P.E. occupent généralement dans ces services des postes de cadre et cette position a tendance à les amener à privilégier les relations directes avec leur hiérarchie, tendan-

ce renforcée par leur assimilation par les autres personnels à des "patrons".

Cet exemple peut apparaître caricatural. Il est néanmoins représentatif du type de gestion des Ingénieurs T.P.E. dans les services départementaux.

L'exercice du droit d'option amènera certainement les ingénieurs des services techniques à s'impliquer davantage (via le syndicat départemental F.O.) dans le fonctionnement de ces instances et à y poser les problèmes qu'ils peuvent ressentir.

IV. — RÉGIME INDEMNITAIRE

a) Historique

Le *Flash* "spécial droit d'option" d'octobre 1991 a parfaitement développé "l'accouchement" du régime des primes pour les personnels techniques de la Fonction Publique Territoriale. Rappelons-en néanmoins les grands points :

- la loi du 26 janvier 1984 relative aux dispositions statutaires de la F.P.T. modifiée par la loi du 28 novembre 1990, prévoit notamment que :
 - l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale... fixe, par ailleurs, les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (article 88) et :
 - un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les conditions d'applications de la présente loi (art. 140),
- ce système, aux contours assez flous (en l'absence immédiate d'un décret complémentaire), a permis à certains Conseils Généraux de délibérer pour fixer des niveaux de primes, en laissant les Préfets dans l'embarras quant à l'exercice du contrôle de légalité portant sur la comparabilité prévue avec l'Etat,
- le Ministère de l'Intérieur, par décret et arrêté du 6 septembre 1991 a alors encadré le régime indemnitaire des cadres d'emploi de la F.P.T.

Le décret du 6 septembre :

- rappelle que le régime indemnitaire de la F.P.T. ne doit pas être plus favorable que celui de la F.P.E. à fonctions équivalentes,
- établit les équivalences avec la F.P.E. pour les différents grades des cadres d'emplois de la F.P.T.,
- confirme que chaque collectivité fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses fonctionnaires,
- stipule que l'autorité investie du pouvoir de notation détermine le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire,
- permet l'attribution, pour les fonctionnaires exerçant des fonctions techniques, d'une prime de service et de rendement ainsi que d'une indemnité pour ceux qui participent aux travaux effectués par les collectivités,
- prévoit l'applicabilité des primes ou indemnités déjà en vigueur pendant un délai de six mois à compter de sa publication.

L'arrêté du 6 septembre fixait les taux moyens de ces "rémunérations accessoires" en pourcentage du traitement brut moyen du grade (T.B.M.G.) ou de la classe et les coefficients de variation des attributions individuelles.

Ce système, qui ne donne aucune garantie réglementaire quant au niveau minimum des primes fixées par les collectivités a soulevé une forte opposition des organisations syndicales. Les élus quant à eux reprochèrent à ces textes d'encadrer par trop leurs décisions dans un contexte de libre administration des collectivités territoriales.

• Le Conseil Supérieur de la F.P.T. lorsqu'il avait eu à se prononcer sur les projets de décrets correspondants le 27 juin 1991, avait enregistré une abstention, 28 refus de vote et seulement 4 voix favorables sur 33 membres présents.

• Certaines dispositions de l'arrêté apparaissaient ambiguës : fixation d'un taux moyen par grade alors que ce taux était censé être fixé d'après le Décret par la collectivité concernée d'une part, modalités de fixation des coefficients individuels d'autre part.

Une enquête en cours à la date de rédaction du présent rapport permet-

tra de situer les primes et indemnités versées aux ingénieurs territoriaux par rapport aux primes et honoraires en D.D.E. Elle sera présentée lors du Congrès.

b) Arrêt du Conseil d'Etat du 27 novembre 1992

Le décret et l'arrêté du 6 septembre 1991 ont fait l'objet de 716 recours auprès du Conseil d'Etat émanant d'organisations syndicales, d'associations professionnelles, d'élus et de collectivités locales importantes (ville de Lyon, départements du Val-de-Mame, de la Somme, région Languedoc-Roussillon), d'agents concernés.

Quarante-cinq ont été reconnus et considérés comme représentatifs de l'ensemble des requêtes.

Le Conseil d'Etat a mis moins d'un an pour se prononcer mais dans le cas précis, il était nécessaire de se prononcer rapidement.

Par arrêt du 27 novembre, le Conseil d'Etat :

- a confirmé la légalité (tant externe qu'interne) du décret du 6 septembre 1991 et par là a affirmé les principes suivants :
 - un fonctionnaire territorial ne peut être mieux rémunéré qu'un fonctionnaire d'Etat (à grade égal et fonctions équivalentes),
 - dans deux collectivités de même catégorie, deux fonctionnaires ayant les mêmes grades, indice, emploi ne peuvent percevoir une rémunération radicalement différente,
- a annulé l'arrêté du 6 septembre 1991 relatif à la fixation des taux moyens des primes accessoires des agents de la filière technique, au motif que les Ministres signataires de l'arrêté n'étaient pas compétents pour fixer les taux moyens des rémunérations accessoires allouées aux fonctionnaires territoriaux, et qu'il appartenait le cas échéant au gouvernement de faire connaître simplement aux collectivités ces taux moyens par la voie de circulaire.

Le Ministère de l'Intérieur, dès le 2 décembre 1992, par télex adressé à tous les Préfets a tiré les conséquences de l'arrêt du Conseil d'Etat.

Il leur a demandé d'exercer de manière inchangée le contrôle de légalité

sur l'application du décret du 6 septembre 1991 en continuant à se référer aux taux qui étaient mentionnés dans l'arrêté annulé (lesquels découlaient des mécanismes appliqués sur la base de l'arrêté du 20 novembre 1981 relatif à la fixation des primes versées aux agents des Services Extérieurs du Ministère de l'Équipement).

c) Pratiques actuelles

Dans la pratique, la conjugaison de ces différents textes laissait une certaine marge de manœuvre aux Présidents de Conseils Généraux, car rappelons-le :

- aucune obligation réglementaire en dehors de la référence peu explicite au régime indemnitaire de la F.P.E. n'existe quant à la valeur minimale du taux moyen fixé par la collectivité (pour l'ensemble des différents grades),

Seule la volonté (et la nécessité éventuelle) de recruter plus facilement des ingénieurs et techniciens (par mutation ou détachement) peut inciter les Conseils Généraux à viser les valeurs maximales autorisées par les textes,

- l'existence de coefficients de variation des attributions individuelles dans le régime indemnitaire des Agents des Services de l'Etat permet par référence, aux Départements, d'introduire une modulation des primes au travers de divers dispositifs liés à l'atteinte d'objectif, voire de temps effectif de présence dans l'année (hors maladie)...

L'exemple de deux départements illustre cette problématique.

Cas d'un département du Sud-Ouest :

Par délibération, ce département a institué le principe d'une prime de participation aux travaux effectués par la collectivité ou pour son compte, sur la base des taux moyens suivants :

- Ingénieur en Chef -
1^{re} catégorie hors classe .. 24 %
- Ingénieur en Chef..... 17 %
- Technicien territorial
en Chef..... 15 %

Ces taux seront complétés au fur et à mesure de la création par le Conseil Général des grades et emplois tech-

niques relevant des catégories A et B.

On peut mesurer l'absence d'attractivité, en terme de rémunération, de ces emplois techniques pour les Ingénieurs de notre corps.

Signalons cependant, qu'il n'y a ni I.T.P.E. ni I.D.T.P.E. en poste dans ce département !

Cas d'un département du Centre-Est :

Le département a déclaré vouloir :

- instituer un régime indemnitaire attractif pour recruter plus facilement des cadres pour ses services techniques en cours de création,
- inclure, dans les primes et indemnités techniques, un système d'intéressement (analogue à celui de son personnel administratif dans le département) tenant compte de l'atteinte d'objectifs individuels, d'objectifs collectifs par service et du temps de présence.

Dans la pratique, ce système semble aboutir à des valeurs des primes sensiblement équivalentes à celles obtenues dans la D.D.E. correspondante, les variations introduites par le système d'intéressement apparaissent du même ordre que celles introduites par les systèmes Etat des coefficients individuels (sauf en ce qui concerne les I.D.T.P.E.-C.A.).

d) Revendications du S.N.I.T.P.E.C.T.

Le débat sur les primes des fonctionnaires territoriaux rejoint celui développé depuis longtemps en ce qui concerne les rémunérations accessoires des I.T.P.E. dans les services du Ministère.

Compte tenu du niveau relativement bas du traitement de base servi dans la Fonction Publique d'Etat ou territoriale, il convient de considérer l'ensemble des primes comme une partie indissociable du traitement proprement dit.

C'est pourquoi nous revendiquons :

- que la fourchette du régime indemnitaire de la F.P.T. soit équivalente à celle du régime indemnitaire de la F.P.E. (au nom de la parité),
- que l'individualisation de la rémunération, si tant est qu'elle soit incontournable, ne porte

pas sur des éléments constitutifs d'une rémunération globale garantie mais concerne un intéressement supplémentaire de portée limitée,

- l'intégration de ces primes dans le salaire de base (incidence sur le montant des retraites). Cette dernière revendication rejoint d'ailleurs celle exprimée par les Ingénieurs des Villes de France lors de leur dernier Congrès.

Enfin, le cas de nos collègues, Chefs d'Arrondissement ne doit pas être oublié. Il faut, là encore, au travers des dispositions réglementaires (pour les primes comme pour le statut F.P.T.) reconnaître leur niveau indiciaire et indemnitaire obtenu dans la F.P.E., en particulier pour les Chefs d'Arrondissement surindiciés dans la perspective de la création d'un troisième niveau.

V. — FORMATION

La formation des Ingénieurs territoriaux doit être analysée tant au niveau du recrutement (formation initiale) qu'au cours de la vie professionnelle.

Le cadre d'emploi est bâti selon un principe général dans la F.P.T. : multiplicité des origines des agents recrutés. Il n'y a pas d'école spécifique pour la formation des Ingénieurs Territoriaux et le recrutement s'effectue par concours externe dont les candidats ont déjà suivi une formation initiale dans l'un des établissements figurant en annexe du décret du 8 août 1990.

Rappelons une nouvelle fois ici l'injustice faite aux élèves civils diplômés de l'E.N.T.P.E. qui ne peuvent se présenter au concours externe de recrutement d'Ingénieur en Chef de première catégorie.

Le niveau de l'Ecole reconnu à l'intérieur de notre ministère, sa vocation à former de futurs ingénieurs T.P.E. chefs des services extérieurs, appuient notre revendication de classement de l'E.N.T.P.E. dans l'annexe I dudit décret.

Outre ce frein restreignant en définitive l'éventail du choix d'embauche des élus locaux pour leur encadrement supérieur, le système de recrutement F.P.T. se caractérise aussi par une formation post-concours : le can-

didat inscrit après réussite du concours, sur une liste alphabétique d'aptitude doit trouver un employeur, lequel employeur voit ensuite ce nouvel agent partir en stage pratiquement à mi-temps pendant de longs mois.

Ce système est dénoncé par l'ensemble des élus employeurs, ce qui laisse penser que sa réforme entre dans le champ du possible.

L'objectif devient alors de permettre des recrutements rapides et opérationnels dès l'embauche.

Cela passe probablement par une préembauche par une structure réalisant cette phase pour l'ensemble des collectivités territoriales ; le C.N.F.P.T. apparaît tout désigné pour ce faire.

Dès lors plusieurs options se présentent au rang desquelles :

- identification d'écoles d'ingénieurs formés aux métiers exercés dans les collectivités. A cet égard l'E.N.T.P.E. peut parfaitement répondre au créneau des métiers départementaux et au recrutement d'élèves fonctionnaires F.P.T. (cela suppose une rémunération pendant la scolarité, prise en charge par la structure relais dont les ressources proviendraient des cotisations des collectivités territoriales),
- recrutement par concours externe (situation actuelle) de candidats issus de formations initiales adaptées (les élèves civils de l'E.N.T.P.E. ont là une voie de débouché qu'ils exploitent d'ailleurs depuis quelques années) et prise en charge par le C.N.F.P.T. de la formation post-concours, y compris rémunération : le recrutement véritable par une collectivité n'intervenant qu'à l'issue de cette période de formation complémentaire qui pourrait d'ailleurs être mise à profit par les intéressés pour rechercher un employeur.

Certes il s'agit là de deux pistes contrastées qui restent à préciser (niveau de rémunération, garanties d'embauche définitive, etc.) mais qui mettent en évidence le rôle de premier plan que pourrait jouer l'E.N.T.P.E.

Ajoutons que la formation initiale d'application jugée par beaucoup d'élus trop longue ne saurait être limitée à une simple formation à la

prise de poste. Il y va de la qualité de la F.P.T.

Pour la formation continue, le constat fait au Congrès 1992 n'a guère évolué : le C.N.F.P.T. est toujours loin de répondre aux besoins des Ingénieurs Territoriaux et son rôle dans ce domaine est de plus en plus contesté.

Par ailleurs le retard des collectivités territoriales en terme de part de la masse salariale consacrée à la formation continue, en comparaison de l'effort consenti par l'Etat devient un handicap sérieux. Il convient de mettre en garde les départements qui négligeraient cet investissement dans la "matière grise" nécessaire pour maintenir le niveau de compétence des individus et plus globalement des services.

C'est pourquoi là encore le bon sens commande de recourir aux outils de formation continue existants et qui ont fait leurs preuves. Le C.N.F.P.T. ne pouvant se charger de tout, il y a là un secteur d'activité à développer pour FORMEQUIP dont l'excellence des formations phares n'est plus à démontrer.

VI. — ACTION SYNDICALE

Elus à la Commission Exécutive lors du Congrès 1992, les deux délégués nationaux collectivités territoriales Alain BOURGEAT (Conseil

Général de l'Isère) et Philippe CHARMIER (Conseil Général du Rhône) ont largement fait progresser la construction du "volet départementaux" du S.N.I.T.P.E.C.T.

Ils ont enrichi les débats de la Commission Exécutive et ont poursuivi l'effort d'information des camarades en poste dans les départements : *Flash* "spécial Fonction Publique Territoriale" (juillet 93), informations en continu dans les *Flash* et la *Tribune des Travaux Publics*.

Alain BOURGEAT a participé au Congrès 1993 de l'A.I.V.F. et des réunions de travail ont eu lieu avec les représentants de l'A.I.V.F. Au-delà de points de divergence qui demeurent ces rencontres ont permis de travailler certains dossiers (formation...).

Enfin et surtout l'animation d'un réseau des départementaux a été l'objet d'efforts importants : l'enquête lancée en juillet, destinée à initier un débat local, est le prototype de l'action syndicale spécifique à ce réseau.

Il appartient désormais à chacun, I.T.P.E. du groupe dans les départements, secrétaires de section, délégués régionaux, siège du S.N.I.T.P.E.C.T. de prendre sa part pour que vive ce réseau au plus grand bénéfice de la défense des intérêts des I.T.P.E. et de leurs métiers.

CONCLUSION

En conclusion, la F.P.T. est et risque de rester bâtie sur un compromis entre les garanties statutaires de ses agents et le principe de libre administration des collectivités locales.

La F.P.T. a tiré profit du principe de la parité qui l'a amenée progressivement sur un chemin parallèle à celui de l'Etat. Elle dispose désormais d'une assise qu'il n'est pas souhaitable, à peine établie, de bouleverser. Les dysfonctionnements constatés n'appellent pas une remise en chantier du principe des cadres d'emploi.

Il semble que le réalisme et le pragmatisme présideront à la solution dans les tous prochains mois de ces dysfonctionnements constatés dans la F.P.T. Restons vigilants pour éviter une régression par "déréglementation", et consolidons nos solidarités à travers le réseau des Départementaux.