

Rapport d'activité et d'orientation

par Pascal Pavageau, secrétaire général

« Subir et souffrir n'a jamais valorisé personne ! Pas même les cadres !

« Dans cette nouvelle période de grande évolution qui s'annonce, si, comme nous le revendiquons, un projet d'avenir ambitieux se dessine enfin pour le rôle de l'Etat dans les champs de l'aménagement et du développement durables des territoires, il serait indispensable de prendre en compte les attentes des cadres et d'arrêter les pressions à leur encontre ! »

Déclaration de la commission exécutive du 19 avril 2007

« Nous suivions un entraînement très dur, mais, curieusement, à chaque fois que nous commençons à former des équipes, on nous réorganisait. La vie devait m'apprendre par la suite que nous avons tendance à affronter toute situation nouvelle en réorganisant. Voilà une merveilleuse méthode pour donner l'illusion de faire avancer les choses tout en n'engendrant que confusion, inégalité et découragement. »

Pétrone, "Satiricon"

Le document reproduit
dans les pages suivantes
est une synthèse
du rapport d'activités et
d'orientations de notre
secrétaire général.
La version intégrale
de ce rapport
est disponible sur le
CD-Rom ci-joint.

1. **La réforme statutaire**
 - 1.1. L'application du statut 2005
 - 1.2. Une amélioration statutaire en 2007
 - 1.3. Vers un statut à trois grades
2. **Des avancées en gestion en 2007 à poursuivre en 2008**
 - 2.1. La charte de gestion du corps des ITPE : de nouvelles évolutions positives
 - 2.2. La mobilité : une plus-value pour les ITPE et le service public dès lors qu'elle est gérée intelligemment par l'administration
 - 2.3. De l'essaimage à la position normale d'activité en inter-fonctions publiques !
 - 2.4. L'enjeu des recrutements pour faire face aux besoins du service public
 - 2.5. Poursuivre le « repyramidage » en augmentant encore le taux pro² et le contingentement à ICTPE
 - 2.6. Les promotions de fin de carrière 2007
 - 2.7. Le flux de promotion au deuxième niveau de fonctions renforcé, selon une fenêtre plus large
 - 2.8. La promotion à ingénieur en chef des TPE de plus en plus importante
3. **GPEECC, formation: une impérieuse nécessité d'actions au MEDAD**
 - 3.1. Un pilotage unique et fort
 - 3.2. Notation et évaluation : une réforme pour un système en échec
 - 3.3. La formation continue : un défi majeur pour le MEDAD
 - 3.4. Une indispensable valorisation des carrières et des parcours scientifiques et techniques
 - 3.5. Des conditions de gestion incompatibles avec une bonne GPEECC
4. **Une nouvelle ère pour l'ENTPE**
 - 4.1. La réforme pédagogique mise en œuvre avec brio pour les trois années de scolarité
 - 4.2. Une meilleure prise en compte des doubles cursus
 - 4.3. Une nouvelle habilitation de la Commission des Titres d'Ingénieur⁹
 - 4.4. Une nouvelle ère pour l'Etablissement Public ENTPE
 - 4.5. Des chantiers tout aussi stratégiques pour l'avenir de l'ENTPE
 - 4.6. L'AITPE : l'association de tous les ingénieurs des TPE
5. **Les innombrables évolutions de notre environnement professionnel**
 - 5.1. « LOLF story » : Deux ans après.. "des dysfonctionnements avérés"
 - 5.2. La décentralisation : un échec manifeste de la méthode
 - 5.3. Les ratés de la RATE
 - 5.4. La réforme des routes : du rêve à la réalité
 - 5.5. Le RST : passer aux actes
 - 5.6. Epitaphe pour l'Equipement
6. **Un MEDAD ambitieux pour un service public de l'aménagement et du développement durables des territoires**
 - 6.1. Réorganisation des administrations centrales : la première pierre de l'édifice
 - 6.2. Y a-t-il une vie après le « Grenelle » ?
 - 6.3. L'organisation territoriale
 - 6.4. Concrétiser les synergies
 - 6.5. Pour une véritable politique de l'ingénierie publique des territoires
7. **Un contexte général aux évolutions multiples et inquiétantes**
 - 7.1. Des conditions de travail, d'emploi et des niveaux de rémunérations encore dégradés en 2007
 - 7.2. La démocratie sociale ne s'use que lorsque l'on ne l'utilise pas
 - 7.3. Lutter contre toutes les discriminations :
 - 7.4. Les retraites et pensions : un recul social majeur depuis 2003, à l'ampleur encore grandissante, en attendant une nouvelle réforme encore plus destructrice
 - 7.5. Une rupture confirmée de l'égalité des droits pour l'accès aux soins
 - 7.6. Protection sociale des fonctionnaires : 60 ans de mécanismes solidaires menacés
 - 7.7. Europe : réorienter pour et par le social
8. **Pour une nouvelle étape de réforme de l'ISS**
 - 8.1. Une évolution des coefficients de grades dans le corps des ITPE gagnée par le SNITPECT
 - 8.2. Faire évoluer les principes de l'ISS face à des inégalités toujours plus fortes
 - 8.3. Une concertation promise pour octobre 2007
9. **Une dynamique syndicale confortée, à développer toujours**
 - 9.1. Une représentativité renforcée depuis mars 2006
 - 9.2. Les militants, les adhérents : la force de notre organisation
 - 9.3. Occuper le terrain !
 - 9.4. Des outils en évolution pour mieux répondre à vos attentes
 - 9.5. Au sein de FO, pour avancer collectivement
 - 9.6. Le SNITPECT demain, plus fort et déterminé pour notre progression collective

Ce rapport examine les moyens mis en œuvre pour faire aboutir nos revendications, les obstacles rencontrés, les réussites obtenues ainsi que les nombreux sujets sur lesquels l'effort reste à poursuivre.

Je veux commencer ce rapport en te remerciant pour avoir su tenir bon et répondre présent quand il fallait lancer toutes les actions décisives. Ce que nous avons réussi ensemble démontre la qualité de notre engagement.

Notre solidarité est, plus que jamais, indispensable. La déclaration de la CE du 19 avril 2007 reflète un profond malaise, largement ressenti par tous les ITPE, et des attaques importantes qui pourraient bien aboutir si

nous ne prenons pas garde à rester groupés. Face à elles, l'individualisme ne fait pas le poids. La déclaration de la CE est fondée sur une impression collective autant que sur une somme de cas individuels, cassés ou blessés.

Nous voulons croire que la création du MEDAD répond bien à l'ambition pour le service public de l'aménagement et du développement durables que nous revendiquons depuis tant d'années. Le corollaire inévitable est, qu'une fois encore, il faudra réorienter, réorganiser, convaincre, ce qui ne pourra se faire qu'en s'appuyant sur le principal corps d'encadrement de ce ministère. Notre ministre serait dès lors bien inspiré de prendre toute la mesure du désarroi et des

attentes de ce dernier et d'agir rapidement pour qu'il retrouve confiance et motivation grâce à des avancées concrètes. Nous le lui rappelons régulièrement depuis son arrivée.

Les résultats obtenus ces dernières années ne doivent pas masquer pour autant toutes les dérives constatées de notre environnement professionnel, au sein des structures de la fonction publique qui nous emploient. Mais ces succès collectifs nous rendent plus forts pour les affronter et, parfois même les empêcher.

N'ayons pas peur de revendiquer, d'être force de proposition, d'agir, de défendre, de nous battre, d'engager le combat pour notre avenir : les résultats sont là.

1. La réforme statutaire

Après la publication des décrets statutaire et ICTPE du 30 mai 2005, rendue possible uniquement par la mobilisation exemplaire et constante de tous les ITPE depuis le 29 juin 2004, il aura fallu attendre 2007 pour obtenir enfin l'intégralité (ou presque...) des textes d'application du nouveau statut du corps des ITPE.

Toutes nos revendications n'ayant pas abouti dans le cadre de cette réforme statutaire, c'est par l'obtention de mesures loin d'être négligeables en indemnitaire, en pyramidage et en gestion que nous avons su l'accompagner. Prise dans sa globalité, la réforme obtenue en 2005 est impressionnante.

1.1. L'application du statut 2005

Après la parution des décrets du 30 mai 2005 il aura fallu une nouvelle fois établir et maintenir le rapport de force pour obtenir la parution des textes d'application (grille indiciaire, texte NBI pour les ICTPE, emplois et contingentement ICTPE à l'Équipement, l'Écologie, l'Éducation nationale, la Justice, l'Industrie, la Santé, le LCPC, les Affaires Étrangères, la Jeunesse et les Sports).

D'autres textes doivent encore paraître, pour lesquels nous devons maintenir encore la pression et agir fermement auprès des administrations concernées : emplois et contingentement ICTPE pour l'ENPC, la Culture et l'Outre Mer ; NBI des ICTPE à l'interministériel. Il reste également à gérer la question des emplois fonctionnels de 3^{ème} niveau pour les corps des ITPE et IAE, les ITPE et IDTPE pouvant désormais exercer en position normale d'activité au ministère de l'agriculture : il reste donc à rendre possible cette mobilité interministérielle pour les ICTPE.

Il est scandaleux que l'État contraigne ses agents à mobiliser autant d'énergie uniquement pour l'amener à respecter ses engagements et ses obligations. Il est inadmissible que nous soyons obligés de maintenir une telle pression pour que l'administration mette en œuvre la réforme statutaire et permette le reclassement de tous les agents concernés.

La preuve en est à nouveau faite : **rien n'est jamais acquis, ni gagné facilement, surtout**

dans le statutaire. C'est en permanence et sur chaque point qu'il faut se battre, agir et revendiquer pour avancer et pour lever les innombrables blocages.

1.2. Une amélioration statutaire en 2007

Les conditions de reclassement et de titularisation dans le corps des ITPE instaurées par le statut 2005 sont nettement plus favorables que celles du statut précédent. L'article 36 permet aux ITPE recrutés par liste d'aptitude et par examen professionnel entre le 1^{er} juin 1999 et le 1^{er} juin 2005, d'être reclassés dans le grade d'ITPE au 1^{er} juin 2005 dans les mêmes conditions que s'ils avaient été promus dans le corps à cette même date (si cette disposition leur est plus favorable que le reclassement « naturel » ITPE à ITPE).

L'article 36 concerne environ 280 ITPE. Or lors des reclassements individuels, le SNITPECT a constaté quelques très rares cas possibles d'inversion de carrière du fait des statuts du corps des TSE et de certains textes interministériels antérieurs à 2005 relatifs aux reclassement de B en A. Notre analyse a été confirmée par la DGPA et nous avons obtenu qu'un **décret modificatif soit pris** afin d'améliorer les conditions de l'article 21 fixant le reclassement de B (TSE et CTPE) en A (ITPE) et corriger les éventuelles inversions de carrières.

Le principe d'un décret statutaire en 2006 a ainsi été retenu, avec une date d'application rétroactive au 1^{er} juin 2005, date d'application de « l'article 36 » initial.

A cause du protocole Jacob, le décret modificatif, qui avait reçu un avis favorable du CTPM en mai 2006, n'a pu être publié, le ministère de la Fonction Publique ayant imposé à cette modification statutaire d'intégrer le calendrier des mesures issues de ce protocole. Il aura fallu attendre la parution du décret n° 2007-653 du 30 avril 2007 au *Journal officiel* du 3 mai 2007 : un an de perdu !

Face à ce nouveau retard intolérable, la mobilisation des ITPE, lancée par la commission exécutive du SNITPECT, a permis, en attendant la publication du décret, d'obtenir de la DGPA qu'elle procède à des reclassement intermédiaires des ITPE qui attendaient

toujours d'être nommés officiellement dans le corps !

Au final, avec le décret n° 2006-1827 du 23 décembre 2006 (relatif aux règles du classement d'échelon consécutif à la nomination dans certains corps de catégorie A de la FPE), ce décret du 30 avril 2007 (en particulier ses articles 282 à 293) **améliore encore la réforme statutaire** que nous avons obtenue pour le corps des ITPE le 30 mai 2005. Avec les effets rétroactifs de la mesure et les recrutements 2007, cette correction bénéficie dès cette année à plus de 400 ITPE.

Nous avons également obtenu de la DGPA la compensation de la différence du montant de l'ISS 2005 quand le reclassement amenait les camarades concernés à bénéficier de l'augmentation du coefficient de grade à partir du 7^{ème} échelon.

Plus globalement, **ces deux décrets constituent une nouvelle réforme statutaire d'envergure pour le corps des ITPE permettant :**

- des conditions de reclassement améliorées pour les TSE et CTPE intégrant le corps des ITPE à compter du 01/06/05 ;
- une modification du statut du corps des ITPE pour permettre l'accès des contrôleurs au corps des ITPE par la voie de la liste d'aptitude (mesure entrant en application dès la L.A. 2008) ;
- la suppression des limites d'âge pour le concours externe ainsi que pour l'examen professionnel, comme nous le demandions lors de la négociation statutaire de 2005 ;
- une adhésion du corps des ITPE au décret transversal interministériel des catégories A du 23 décembre 2006 qui contient quelques nouveaux éléments favorables, comme par exemple une meilleure prise en compte de leur temps d'activité dans le privé pour les agents qui n'étaient pas fonctionnaires avant leur titularisation.

Il faut se féliciter de ce nouveau progrès collectif pour tous les ITPE et pour le corps. Encore et toujours grâce à notre mobilisation collective, **nous obtenons en 2007 une nouvelle réforme statutaire pour le corps des ITPE !** Ce nouveau succès démontre une fois encore le dynamisme, la solidarité et la détermination de tous les ingénieurs des TPE emmenés par leur syndicat.

A nous, tous ensemble, de mettre à profit cette efficacité collective avérée pour obtenir un statut inter fonctions publiques à trois niveaux de grades et intégrant nos revendications non abouties dans cette réforme statutaire 2005 / 2007 !

1.3. Vers un statut à trois grades

Notre pression n'a pas encore suffi à obtenir le troisième niveau de grade. Mais sitôt après le statut 2005, amélioré en 2007, nous revoilà en action pour un nouveau statut ! Et cela par deux biais qui se rejoignent : les rapprochements entre corps de fonctionnaires de l'Etat et la décentralisation.

Nous l'avons toujours affirmé : la reconnaissance du niveau des responsabilités, des fonctions et des compétences atteint par le corps des ITPE passe par la revalorisation du statut. Le compte n'y est donc toujours pas en ce qui concerne notamment le troisième niveau de fonctions.

Le premier arbitrage gouvernemental de septembre 2004 était clair : c'est dans une logique de fusion préalable des corps qu'il faut s'inscrire pour bénéficier de nouvelles avancées et de la concrétisation statutaire d'un réel grade d'ICTPE, dont nul ne peut contester la légitimité.

Les regroupements ou fusions de services et la réorganisation ministérielle de l'année 2007 poussent dans ce sens, tout comme le discours du Premier Ministre du 10 juillet 2007 : « je veux que le mouvement engagé de fusion des corps de fonctionnaires soit amplifié et conduise à une simplification décisive de l'architecture des statuts particuliers ».

Comme l'a arrêté notre congrès, la réflexion avec les autres corps d'ingénieurs de l'Etat a été engagée par le SNITPECT (rencontres soutenues, nos camarades ingénieurs de l'agriculture (IAE) et de l'industrie (IIM)) : nous avons pu échanger et nous préparer ainsi à des rapprochements permettant d'approcher la logique de fusion sans détruire les spécificités de chacun (écoles, gestion spécifique, tirer par le haut les régimes indemnitaires et le statut commun). Ces rapprochements s'opèrent déjà au sein des services de l'Etat : du fait de la présence d'ITPE dans tous les ministères et du fait des

fusions de services. Au second semestre 2007, le SNIIM, le SNAIE et le SNITPECT vont systématiquement inviter à chacune des CAP où ils siègent respectivement, un représentant du syndicat des deux autres corps, en tant « qu'expert au titre de la parité des représentants du personnel ». Nous affichons ainsi nos revendications communes et notre solidarité auprès de nos administrations gestionnaires.

L'administration pousse également pour une réflexion de rapprochement avec les corps des ingénieurs des travaux maritimes (ITM), des ingénieurs de l'aviation civile (IEEAC) et des ingénieurs géographes (ITGCE) avec lesquels nous exerçons dans de nombreuses structures.

Il nous faut donc « prendre la main » encore et toujours, avancer, revendiquer et **proposer pour ne pas subir** ce qui pourrait être un recul pour le corps. Face à ces velléités gouvernementales, l'ENTPE elle-même est menacée : c'est bien la logique de qualifications spécifiques, liées aux corps actuels et à leurs filières de formation, qu'il faut défendre même si cela n'empêche une harmonisation statutaire qui, dans ce cas, devra se faire selon une approche gagnant-gagnant, c'est à dire en tirant vers le haut cette réforme statutaire commune aux ingénieurs **selon trois niveaux de grades et une revalorisation indiciaires des trois grades**. Pour les ingénieurs de l'Etat comme pour les ingénieurs territoriaux !

Notre réflexion visant à l'instauration d'un corps à statut inter-fonctions publiques et le débat sur l'homologie liée aux transferts de l'acte 2 de décentralisation nous ont conduits à construire **une revendication collective avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF)**, pour la parité entre fonction publique territoriale et fonction publique de l'Etat et pour une **véritable mobilité bidirectionnelle entre FPE et FPT**.

L'homologie dans le cadre des transferts issus de la loi de décentralisation du 13 août 2004, aurait du traduire la réalité des fonctions exercées ainsi qu'une réelle parité entre FPE et FPT et favoriser pleinement les mobilités entre les deux fonctions publiques.

Au lieu de cela, la solution imposée dans le décret d'homologie a consisté à créer des échelons supplémentaires au cadre d'emploi

d'ingénieur territorial de la FPT. Pour le SNITPECT, cette solution ne peut être qu'un pis aller qui n'est pas admissible car elle n'offre aucune garantie quant au niveau de fonctions exercées, même si, et c'est la moindre des choses, elle permet d'y accueillir les ITPE (ICTPE compris) sans perte de traitement indiciaire. Mais ce n'est pas le cas pour l'ISS.

Notre analyse des textes sur l'homologie et le DSLD est sans équivoque : leur application est impossible car inégalitaire vis-à-vis des ingénieurs territoriaux et des ITPE détachés de droit commun, et va même jusqu'à créer un blocage au droit d'option dans la FPT !

Notre action syndicale depuis 2005 a permis d'engager de nombreuses réflexions et revendications communes pour les « ingénieurs de la fonction publique » que nous sommes. Elles portent sur les écoles et la formation, la gestion, les promotions, les régimes indemnitaires et bien évidemment **une harmonisation statutaire tirant chaque statut des corps d'ingénieurs d'Etat et le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux vers le haut**. La commission exécutive propose au congrès 2007, à un socle de revendications, construit avec beaucoup d'IT, pour les ingénieurs exerçant dans la Fonction Publique Territoriale.

Il est désormais temps d'exprimer un socle de revendications inter corps et cadre d'emploi : l'homologie statutaire à trois niveaux de grades que nous revendiquons avec l'AITF constitue le cadre à atteindre pour aboutir à un véritable statut d'ingénieurs inter-fonctions publiques, généralisable à chaque corps homologue.

Sous notre pression constante, et après plusieurs actions au printemps 2006, la concertation statutaire s'est donc engagée le 22 juin 2006 et poursuivie le 27 septembre 2006 puis le 14 février 2007. Mais coté FPT, la DGCL a refusé d'avancer.

Pour relancer cette concertation statutaire, tant côté Etat que FPT, les Ingénieurs Territoriaux et les ITPE des régions Auvergne et Limousin se sont réunis le 21 mars 2007 à Clermont Ferrand à l'appel de l'AITF et du SNITPECT. En présence d'élus, de parlementaires et de la presse, plus de 80 ingénieurs se sont retrouvés pour rappeler les positions

que nous défendons en faveur de l'ingénierie publique de partenariat et de l'ouverture du RST aux collectivités locales et pour afficher notre revendication commune en faveur d'une homologation statutaire à trois niveaux de grades. D'autres rencontres régionales ont ensuite suivi.

Cela a permis de faire un état des lieux très précis des innombrables problèmes générés par la fausse homologation prévue par les textes statutaires actuels et de démontrer à nos interlocuteurs les caractères inapplicables et inacceptables de ces textes.

Les preuves de l'absurdité de la situation sont nombreuses :

- alors que le corps des ingénieurs des TPE revendique de pouvoir exercer ses métiers au sein des structures de la FPT, les décrets d'homologation et de DSLD rendent inacceptables les départs et incitent les ITPE détachés à revenir à l'Etat ;
- alors que le discours des politiques et de l'administration prône la mobilité entre les services publics, ces textes viennent bloquer les aller-retour entre FPE et FPT pour les IT et les ITPE ;
- alors que les mêmes ne savent parler que de « modernisation », ils bloquent une réforme profondément novatrice et d'un intérêt évident pour la gestion du service public ;
- alors que le gouvernement pousse à l'intégration des agents transférés dans les cadres d'emplois de la FPT, ces décrets génèrent une impossibilité d'opter pour les ITPE !

Une seule solution logique et acceptable : un statut du corps des ITPE à trois grades, en homologation totale avec un cadre d'emploi d'IT modifié et prenant en compte la réalité des fonctions exercées.

Par nos actions communes en 2007, la DGCL a été obligé de relancer le chantier statutaire des IT et à conforter le travail engagé côté Etat : la réunion de travail organisée par la DGPA en février 2007 a permis d'ouvrir concrètement la concertation sur le fond afin de bâtir un projet de décret statutaire pour le corps des ITPE.

L'objectif affiché par les ministères de l'Intérieur et de l'Équipement (du MEDAD aujourd'hui) est donc de créer simultanément

deux cadres statutaires homologues à trois niveaux de grades, avant la mise en œuvre effective des DSLD :

- pour le statut du corps des ITPE, transformation, entre autres, en 3^{ème} niveau de grade de l'emploi d'ICTPE ;
- pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, création d'un nouveau cadre d'emploi d'ingénieurs, en tout point comparable au statut des ITPE, et d'un second correspondant aux deux premiers grades du corps des IPC, l'accès du premier cadre d'emploi au second s'effectuant par la voie de la promotion interne.

Pour nous, ce statut à trois niveaux de grade devra également comprendre l'ensemble des revendications portées par le SNITPECT pour le corps des ITPE et non reprises par le gouvernement lors de son arbitrage en 2005. Les discussions ont avancées dans ce sens.

Pour cette réforme statutaire, nos revendications concernent notamment :

- transformation des emplois fonctionnels d'ICTPE 2G et 1G en troisième grade d'ICTPE (création d'un troisième grade à deux classes ou bien création d'un troisième grade avec une seule classe et intégration de la grille actuelle de l'ICTPE dans le deuxième grade d'IDTPE) ;
- revalorisation du troisième grade à HEB ;
- revalorisation du premier grade par au moins un échelon supplémentaire (IB 831) ;
- mesures de rétroactivités pour les mesures statutaires obtenues en 2005 et 2007 aux ITPE entrés dans le corps préalablement par concours interne et concours externe sur titre ;
- améliorations des conditions statutaires de recrutements dans le corps (par exemple instauration d'un minimum statutaire pour la liste d'aptitude, précisions sur le détachement entrant dans le corps donnant possibilité d'intégration...) et prise en compte des évolutions de l'ENTPE devenue établissement public au 1^{er} janvier 2007 ;
- généralisation d'un principalat de fin de carrière (sans blocage de durée ou de franchissement d'échelons), ce que seul un troisième grade permet ;

- un taux pro/pro renforcé à 12% pour la promotion à IDTPE et un taux permettant à dimensionner le troisième niveau de fonction (soit seconde classe du troisième grade, soit troisième grade) à au moins 10% de l'effectif du corps.

Cette réforme statutaire est indispensable pour la mobilité entre fonctions publiques mais aussi au sein de la FPE, la notion d'emploi fonctionnel démontrant à chaque CAP ses limites.

Par ailleurs, la transformation de l'ICTPE en troisième grade permet au corps des ITPE d'être pleinement reconnu comme un corps de A/A+ (ce qu'il est de fait). La « barrière du 1015 » ainsi franchie ouvrirait alors des perspectives immenses au déroulement de carrière de tous les ITPE.

Parce que le SNITPECT exige des avancées sur ces revendications sans attendre, et que les ITPE se donnent et se donneront les moyens de les obtenir, l'opposition ressentie début 2007 de la DGCL et de certains acteurs côté FPT (problème de coût de la réforme du cadre d'emploi des IT) risque d'aboutir à creuser encore le fossé avec le cadre d'emploi des IT et à maintenir ainsi les inégalités entre FPE et FPT et les freins à la mobilité entre ces deux fonctions publiques.

Les ITPE attendent des avancées concrètes et rapides pour déterminer leurs positions individuelles et collectives durant les évolutions majeures à venir, en particulier au moment des transferts. Si l'homologation statutaire à trois grades n'est pas obtenue, les ITPE ne pourront faire autrement que de demander leur retour à l'Etat !

Ce nouveau statut à trois grades inter-fonctions publiques constitue un enjeu majeur pour l'année 2008. Tous ensemble, nous saurons relever ce nouveau défi et aboutir favorablement.



2. Des avancées en gestion en 2007 à poursuivre en 2008

2.1. La charte de gestion du corps des ITPE : de nouvelles évolutions positives

La Charte de Gestion 2005 : un document de référence pour tous les ITPE

Elle marque des avancées très importantes pour tous les ITPE et la gestion du corps :

- confirmation d'un principalat généralisé, l'instauration du principalat long ;
- confirmation de l'automatisme de l'IRGS, et de l'ICRGS ;
- amélioration des conditions de promotions (suppression des âges limites pour toutes les promotions dans le corps, ouverture de la fenêtre de promotion à IDTPE, accès direct d'IDTPE à ICTPE 1G...);
- reconnaissance de l'essaimage (dont les conditions d'accès au détachement et à la disponibilité sont améliorées) comme une voie normale de construction du parcours professionnel est confortée, tant pour les règles de mobilité que pour celles de promotion ;
- traduction en gestion de l'application des comités de domaines et CESAAR au corps des ITPE afin de mieux valoriser les carrières scientifiques et techniques ou de chercheurs ;

C'est le fruit d'actions spécifiques de tous les ITPE, de revendications ciblées de notre syndicat, mais aussi de **jurisprudences gagnées par les représentants élus du SNIT-PECT en Commission Administrative Paritaire (CAP)**.

Elle contribue à améliorer la transparence au service du respect des principes d'égalité de droits et de traitement.

Néanmoins, au même titre que la réforme statutaire, il ne s'agit que d'une étape.

Des revendications légitimes à faire aboutir

Des points importants faisant encore grief persistent et des revendications demeurent :

- la durée minimale du premier poste imposée pour la mobilité ;
- certaines difficultés à l'essaimage, parfois conjoncturelles à la période en cours ;
- l'attente d'une définition précise de la gestion du DSLD dans le corps des ITPE ;
- des freins à l'international, surtout depuis fin 2006, pour le corps des ITPE (la DAEI privilégie très clairement un autre corps d'encadrement technique de ce ministère...);
- la valorisation de tous les parcours professionnels pour les déroulements de carrière et les promotions ;
- un nombre trop réduit de candidats proposés par les MIGT pour les CAP promotions dans le corps ;
- un nombre trop réduit de promotions au principalat long (et de propositions à cette promotion du fait de fausses excuses « lolliennes ») ;
- ou encore la durée limitée à dix ans de l'emploi fonctionnel d'ICTPE.

Il nous reste donc encore beaucoup à gagner. D'ores et déjà, nous avons obtenu que la charte soit complétée par :

- un suivi par la DGPA des ITPE placés en position de DSLD, de façon à pouvoir anticiper et organiser les mobilités ;
- la poursuite de la concertation afin d'encadrer la charte par un document d'orientation plus général sur la gestion, le positionnement et les évolutions prévisibles du corps des ITPE.

Le document d'orientation sur la gestion du corps : une concertation approfondie en 2006 et 2007, une validation prévue pour le premier semestre 2008

Plusieurs réunions de travail avec la DGPA se sont déroulées depuis mars 2006, et un calendrier au rythme soutenu est fixé pour poursuivre jusqu'à fin 2007 les échanges et la concertation : les premières orientations stratégiques générales ont été définies fin 2006. Les propositions qui en découleront pour l'avenir du groupe des ITPE à l'horizon 10 ou 15 ans seront arrêtées d'ici la fin 2007

et leurs traductions en mesures de gestion, corrélées avec la charte de gestion et le projet de réforme statutaire à trois grades, seront validées début 2008.

Les évolutions en gestion que ce document stratégique arrêtera permettront ainsi une réactualisation de la charte de gestion et ainsi, n'en doutons pas, de nouveaux progrès collectifs durablement gagnés pour tous les ITPE.

De nouvelles avancées en gestion obtenues en 2007

Parallèlement et en plus des nombreuses CAP, plusieurs réunions de travail entre le SNITPECT et la DGPA se sont déroulées en 2007 afin de faire évoluer la gestion du corps.

Elles ont ainsi permis de faire évoluer certains critères de gestion en vue de la publication de la **circulaire promotions 2008 du 5 mars 2007** (essentiellement liste d'aptitude pour tenir compte de son ouverture au corps des Contrôleurs des TPE ; assouplissement des critères de gestion liés à la notion de « poste en responsabilité propre » du fait de l'évolution du ministère qui risque de priver plusieurs TSE et CTPE de postes de chefs d'unité ; principalat).

Le cadre d'une politique sur les détachements entrants a été débattu. Pour nous, il s'agit d'identifier les besoins réels (s'il en existe que le recrutement sur titres statutaire ne peut résoudre) et de ne pas fragiliser les recrutements statutaires par ce type d'entrées dans le corps, actuellement gérées sans logique ni stratégie du gestionnaire du corps.

Des évolutions sont envisagées pour les procédures d'affectation des TSE et CTPE intégrant le corps des ITPE par examen professionnel et par liste d'aptitude.

Nous avons demandé que cette année 2007 « exceptionnelle » (du fait des affectations en DIR, en DRE SMO, en DDE recomposée et en CG) permette **une évolution de la gestion des affectations en premier poste d'IDTPE** (suite inscription au tableau d'avancement). Pour nous, un ITPE inscrit au TA doit pouvoir bénéficier de sa promotion sur un poste de 2^{ème} niveau de fonctions dans un autre service du département où il se trouve (en PNA, MAD ou détachement). Cette évolution

doit pouvoir s'opérer pour tous les parcours, y compris ceux de généralistes.

Nous demandons qu'une telle évolution soit traduite dans la Charte de Gestion rénovée dès décembre 2007. La DGPA étudie cette possibilité en prévision du TA 2008 et a donné des signaux dans ce sens au cours des affectations liées au TA 2007.

Suite à notre revendication, la DGPA nous a informés de la mise en place dès 2007 d'Inspecteurs Généraux spécialisés "environnement" pour la gestion des personnels Equipement. Cependant leur rôle n'est pas encore opérationnel et reste à éclaircir puis renforcer par rapport à la DGA de l'ex-MEDD et aux MIGT et en tenant compte de l'évolution ministérielle de 2007. Pour autant, selon nous, la création du MEDAD n'enlève rien à la légitimité et à la nécessité d'IG environnement au sein du CGPC et de l'IGE.

Nous sommes également revenus **sur la déclaration de la commission exécutive du 19 avril 2007**, sur le malaise de l'encadrement ressenti dans le ministère et également sur la nécessité pour la DGPA de mieux prendre en compte les enjeux extra-professionnels et sociaux dans la gestion individuelle des dossiers d'ITPE comme dans la gestion collective. Nous avons été entendus : une approche plus humaine et plus sociale a été faite par la DGPA.

Pour nous, toutes ces avancées obtenues en 2007 doivent être inscrites dans la Charte de Gestion dès la fin de l'année 2007 afin d'être opérationnelles pour l'année 2008. Cela n'interdit pas de poursuivre le travail de fond, plus général, sur l'évolution stratégique du corps traduite en 2008 par une note d'orientation.

Avec ce travail permettant une Charte de Gestion modifiée, nous demandons également pour le second semestre 2007 :

un paragraphe relatif à la gestion du détachement sans limitation de durée (DSLSD) au niveau du corps des ITPE ;

un engagement de l'administration de présenter un bilan de gestion annuel du corps : nous n'en n'avons plus vu la couleur depuis l'année 2004 !

2.2. La mobilité : une plus-value pour les ITPE et le service public dès lors qu'elle est gérée intelligemment par l'administration

Prendre un premier poste... dans de bonnes conditions !

Dans l'ensemble les affectations en premier poste d'ITPE se déroulent d'une façon acceptable et selon une approche constructive de la DGPA. Cette année en CAP du 7 juin nous avons demandé d'éviter des postes en mise à disposition en CG ou bien en DDEA, de façon à éviter toute difficulté durant le premier poste des ITPE concernés. La DGPA s'est engagée dans ce sens. Nous restons attentifs à la pérennisation de ces pratiques dans les années à venir.

Mais il faut aller plus loin : nous avons demandé à l'été 2007 des améliorations pour les affectations 2008 en sortie d'ENTPE :

- la rencontre DGPA-ingénieurs stagiaires de la promotion en 3^{ème} année organisée vers février doit associer les élus à la CAP. Cela nous permet de vérifier que le discours DGPA « n'évolue pas » (ou de prendre connaissance des évolutions pressenties en terme de gestion des affectations de l'année) et surtout d'identifier les problèmes potentiels ;
- la liste des postes doit nous être présentée pour information (et réactions possibles) avant diffusion à la promotion concernée.

A notre niveau, nous essayons d'organiser une AG avec les élèves de l'ENTPE, avant que les ingénieurs stagiaires de la 3^{ème} année de partent en TFE. Il est incontestable que la défense des élèves en particulier lors de l'affectation est renforcée lorsque notre section « élèves de l'ENTPE » fonctionne et est active.

La **période de préparation d'une thèse**, en vue d'obtenir un doctorat, reste pleinement considérée comme un premier poste. En sortie de thèse, l'affectation est « accompagnée », dans l'intérêt partagé de l'individu et du service public.

Concernant l'examen professionnel et la liste d'aptitude, les élus du SNITPECT ont obtenu une augmentation du nombre de postes

offerts aux lauréats (TSE et CTPE) de ces deux promotions depuis deux ans, notamment par l'introduction de postes à spécialité dans des champs en correspondance avec le profil de plusieurs candidats admis.

Pour l'année 2007, nous sommes également intervenus lors des CAP pour demander à l'administration de tout mettre en œuvre pour aboutir au meilleur compromis entre les aspirations personnelles et les contraintes du service public. Cela s'est traduit par un traitement plus favorable pour les affectations en premier poste des ITPE, pour ces deux recrutements.

Il reste à approfondir et aller vers un unique corpus de règles pour tous les ITPE, quel que soit leur mode de recrutement, afin qu'une offre plus large de postes leur soit faite par l'administration, au regard des contraintes du service public mais également des vœux exprimés par les individus. Cela suppose de permettre aux ITPE issus de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude, d'accéder aux listes de postes dans le cadre des CAP mutations, supprimant ainsi le carcan des affectations et de permettre un réel débat en CAP au même titre que pour une mutation.

Nous proposons de plus que les TSE et CTPE promus ITPE par la liste d'aptitude (L.A.) puissent suivre une formation à l'ENTPE, regroupée avec celle dispensée d'avril à juin pour ceux promus par l'examen professionnel (E.P.). Cette formation étendue aux LA doit, selon nous, être raccourcie (2 mois) et revue (formation plus ciblée) en tenant compte que les TSE et CTPE concernés ont une expérience professionnelle significative au sein du ministère ou de l'Etat.

Nous revendiquons cette évolution dans le cadre des travaux en cours sur la gestion pour une **mise en œuvre dès les promotions 2008**.

Nous exigeons que l'administration, dans le même esprit, soit particulièrement vigilante pour accueillir nos nouveaux camarades dans de bonnes conditions. Ainsi, nous avons obtenu que soit explicitement prévu dans la charte de gestion :

- une large information à l'ENTPE sur les besoins en compétences des employeurs permettant d'orienter l'élève dans le choix de sa majeure, de sa voie d'approfondisse-

ment et ensuite du profil de son premier poste ;

- un accès généralisé au cours du premier poste à la formation continuée pour les diplômés de l'ENTPE et aux formations post-recrutement pour les recrutements sur titres et professionnels ; Nous sommes ré-intervenues en 2007 auprès de la DGPA afin que les freins et blocages de certains chefs de service soient levés pour ces formations des ITPE en première affectation ;
- le développement dans le service d'accueil d'une fonction de suivi personnalisé dans l'exercice du premier poste, avec l'appui éventuel des chargés de mission du corps.

Reste à l'administration à traduire ces décisions dans les faits, de façon égalitaire et dans tous les services, et pour cela d'en donner les directives et les moyens aux services ! Les conditions d'accueil, de travail, ou du management par la hiérarchie comptent énormément dans l'appréciation d'un ITPE pour ce qui est les suites de son parcours professionnel.

La déclaration de la CE du 19 avril 2007 démontre que le ressenti des ITPE en premier poste reste morose, et que la déception est hélas souvent au rendez-vous. Il n'appartient qu'à notre administration, employeur majoritaire et gestionnaire du corps, de changer ces ressentis en faisant évoluer réellement les conditions des premières affectations.

Changer de poste : une gestion au profit de la recherche d'un compromis

Le dogme des « 3 ans en 1^{er} poste » reste une donnée forte, à laquelle il n'est possible de déroger que dans des cas trop exceptionnels, alors que la situation personnelle de l'ingénieur des TPE a pu évoluer de manière imprévisible après la prise de poste.

A travers la charte de gestion et la pratique en CAP, nous avons obtenu :

- que la règle visant à maintenir cinq ans en premier poste les ITPE ayant fait une quatrième année après l'ENTPE soit assouplie, pour tenir compte de la réalité des missions exercées lors de la demande de mutation de l'ITPE ;
- que les ITPE recrutés sur titres ne se voient pas imposer cinq ans sur leur premier poste mais que de la durée soit appréciée à

égalité de traitement avec les ITPE recrutés par les autres voies ;

- des mobilités pour des ITPE en premier poste avec une présence inférieure à trois ans, notamment dans les cas de rapprochement de conjoint.

Il n'y a pas « une durée pour un poste » mais des durées de postes au cours d'une carrière

Imposer une durée minimale sur un poste n'a pas de sens. Il s'agit de juger de la durée dans les postes par rapport à la logique de construction du parcours professionnel, donc de l'acquisition des compétences et du développement du potentiel. Elle dépend de nombreux facteurs qui relèvent à la fois des aspirations et des contraintes personnelles, qu'elles soient professionnelles ou familiales, et des contraintes et enjeux de service public.

En CAP, nous restons attentifs et très actifs pour faire valoir auprès de l'administration les aspirations et les contraintes personnelles et nous cherchons toujours à favoriser l'émergence du meilleur compromis. Pour demander un départ après une courte durée sur un poste, il est évidemment nécessaire que les motivations soient solides, pour être crédibles. Il doit en être de même des justifications de l'administration pour un maintien dans l'emploi au-delà d'une durée significative.

La mobilité n'est pas une fin en soi dans les modes de gestion du corps des ITPE. Il est faux d'affirmer que les « ITPE mutent à une cadence immuable ». L'expérience et les bilans de l'administration elle-même démontrent que **la durée moyenne sur un poste est de l'ordre de quatre ans ?**, que chaque mobilité est spécifique et s'explique pleinement et que certains parcours, en particulier dans le RST, se construisent dans les mêmes structures et y sont valorisés.

C'est également l'administration qui impose un changement géographique lors d'une promotion à IDTPE. Nous défendons depuis longtemps le fait que celle-ci n'a rien d'obligatoire. Le SNITPECT a ainsi obtenu que des promotions sur place puissent s'effectuer « au titre de l'expertise », notamment dans les services du RST. Il sera désormais également possible de trouver une affectation suite à une inscription au tableau d'avance-

ment à IDTPE, sur un poste de deuxième niveau de fonctions dans un autre service du même département.

La mobilité est à considérer avant tout comme un moyen de conforter et développer compétences et potentiel. Il s'agit d'ailleurs plus d'invoquer le principe de changement d'environnement professionnel, par une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, comme moyen déterminant pour maintenir la motivation et le dynamisme dans l'action.

Dans un cursus à dominante généraliste, où le potentiel pour manager une équipe et des projets est une donnée importante, des changements construits et significatifs d'environnement professionnel, avec mobilité fonctionnelle mais pas nécessairement géographique, restent une donnée importante. Dans un cursus de spécialiste ou d'expert, c'est la capacité à manager une complexité en progression dans le domaine qui sera plus déterminante. Au final, les qualités recherchées pour le changement de niveau de fonctions sont assez comparables. Un continuum existe clairement entre le cursus de généraliste et celui d'expert qui constituent les deux « extrêmes » du champ des possibles.

Les besoins du service public en généralistes polyvalents sont toujours aussi importants, même si par ailleurs la complexité exige également l'intervention grandissante de spécialistes et d'experts, ou plus largement de généralistes de domaine.

Plutôt que d'essayer de freiner les mobilités, la question essentielle à laquelle doit répondre l'administration est celle de **savoir pourquoi certains ITPE ressentent le besoin de partir si vite de certains postes**, parfois même de leur champs de compétences dans le RST.

Notons également que s'il est incontestable qu'une durée raisonnable sur un poste est intéressante et enrichissante pour consolider les savoirs et les compétences, c'est vrai à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier ceux de direction !...

Dans le cadre de l'élaboration de la charte de gestion du corps et de son évolution fin 2007, les élus à la CAP ont réussi à faire admettre à l'administration que la mobilité doit être traitée d'une façon positive, comme une plus-value pour le service public, et non plus comme une épreuve ou une contrainte

pour les services. Il reste à faire concrètement appliquer ce principe en CAP.

Par ailleurs, la DGPA s'est engagée en juillet 2007 à **ne plus mettre de frein à des mobilités dès lors que l'agent et le chef de service de départ sont d'accord, et cela quel que soit la durée dans le poste.**

La Charte de Gestion renouvelée pourrait donc ne plus contenir de référence à une durée type sur un poste (le fameux dogme des 3 ans), mais inciter les chefs de services à échanger avec les candidats sur un de leurs postes pour leur indiquer si celui-ci nécessite, selon eux, une durée d'investissement plus ou moins longue.

Maintien de trois cycles annuels de mutations dans le corps malgré les attaques liées à la LOLF et à la fusion DDE-DDAF

En dépit des attaques générées par la LOLF le SNITPECT a pu faire maintenir trois cycles de mutations par an dans le corps des ITPE. Il convient de rester très vigilants et il est à craindre de devoir rapidement établir le rapport de force pour le pérenniser.

La création de DDEA dans huit départements a conduit l'administration à vouloir « harmoniser » les cycles de mobilités (trois par an à l'Équipement, deux à Agriculture). Il convenait de rester très vigilant pour que l'harmonisation ne s'effectue pas « vers le bas ». Nous défendons, avec les IAE, que cette harmonisation s'étudie d'abord « par le haut » selon un passage de deux à trois. Pour les catégories A+ et A du MEDAD et du MAP, la DGPA a indiqué que **trois CAP mutations seraient maintenues en 2008 pour les ITPE** dont au moins deux à des dates concomitantes avec les CAP des IAE.

Nous avons insisté pour que les délais entre CAP et date d'affectation demeurent d'environ trois mois afin de permettre aux ITPE et à leur famille une mobilité dans de bonne condition.

Sous la pression de tous les syndicats FO des deux ministères concernés, le MAP a confirmé tendre vers un passage de 2 à 3 CAP annuelles. Cela s'opérera sans doute en 2009.

Une publication d'un additif au 1^{er} comme au 2^{ème} et au 3^{ème} niveau de fonctions pour chacune des trois CAP mutations annuelles

Le principe d'une liste additive pour les postes offerts aux 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de fonctions est maintenu. Si la concurrence entre corps existe sur certains postes au premier niveau, elle est la règle au deuxième niveau de fonctions avec une liste commune pour les postes proposés. Ici, l'avis du chef de service d'accueil, qui deviendra le plus souvent le supérieur hiérarchique direct du candidat, prend donc une importance toute particulière.

Les élus SNITPECT combattent toujours des pratiques qui ne sont pas satisfaisantes :

- un fonctionnement de la liste commune manquant parfois de transparence ;
- les tentatives de remise en cause des emplois fonctionnels d'ICTPE à l'occasion de mutations ;
- une suppression injustifiée de postes de 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux, dans le cadre des réorganisations de services ou du fait de l'application de la LOLF et des suppressions d'effectifs incontrôlés et non gérées par la DGPA en 2007.

Dans le contexte de concurrence entre corps, il y a lieu de se réjouir de l'exécution toujours rapide des tableaux d'avancement montrant ainsi la qualité des nouveaux promus et le dynamisme du corps.

2006/2007 : un ITPE sur deux muté « par dépit »

Le contexte très évolutif lié à la mise en œuvre de la LOLF, de la décentralisation et des transferts, mais également de la réforme des services de l'État (2007 en est une nouvelle illustration), impose que la gestion du corps puisse s'adapter tout en conservant ses fondamentaux, pour une réelle égalité de droit et de traitement.

Nous tirerons un premier bilan de ces années si denses en terme de mobilités contraintes pour les ITPE (transferts, réorganisations ministérielles, instauration des DIR, des DDEA, suppression des services des bases aériennes...) lors du congrès de décembre 2007.

Et il faudra rester très vigilant (dés la CAP TA IDTPE 2008 de novembre 2007) pour que l'administration ne vienne pas, ensuite, repro-

cher aux ITPE leur mobilité 2006 (forcée) incohérente avec leur parcours professionnel ou sur un poste aux responsabilités moins intéressantes que celui qu'ils détenant avant la réorganisation.

Les lendemains de ce « grand soir de la mobilité » que symbolise cette CAP d'octobre 2006 (puis un peu également celles de février et juin 2007) risquent fort de déchanter et de faire grincer beaucoup de dents chez nos camarades. A nous, ensemble, d'éviter cela en maintenant notre action pour une gestion égalitaire et juste et en ne lâchant rien en CAP.

Comme nous le craignons dès l'origine, il faut noter que quelques ITPE qui, à la demande de leur hiérarchie, avaient accepté d'ajouter un poste sur leur fiche de pré-positionnement bien que ne le souhaitant pas réellement, se sont vu refuser un aboutissement favorable à leur recours au motif que le poste sur lequel ils sont affectés à l'issue du processus correspond à un de leur « choix ». Difficile dans ces conditions de maintenir un climat de confiance entre l'administration et son encadrement... la CE du 19 avril 2007 n'a fait que retranscrire cela, avec beaucoup d'autres attaques à l'encontre des ITPE.

2.3. De l'essaiage à la position normale d'activité en inter-fonctions publiques !

L'essaiage redynamisé grâce aux actions du SNITPECT

Il ne peut être question que l'ouverture à l'essaiage soit remise en cause sous des prétextes budgétaires « lolfiens » voire, plus trivialement, de craintes pour l'autorité du ministère.

Cela signifie que le développement de la vocation interministérielle du corps ne saurait être entravé : les ITPE ont vocation à exercer dans tous les ministères, quel que soit l'organisation gouvernementale. Ils peuvent exercer dans la plupart des ministères (le dernier en date étant le MAP) en position normale d'activité.

Cela suppose plus que jamais de conforter l'accès à la fonction publique territoriale, répondant ainsi à une autre orientation gouvernementale forte en faveur des échanges inter-fonctions publiques.

Les règles de gestion sont aujourd'hui claires en la matière : **pour un ITPE, un départ en essaimage relève des mêmes modalités qu'une mutation au sein du ministère de l'Équipement**. Plus généralement, nous avons fait inscrire dans la charte de gestion que tout poste à l'essaimage (disponibilité comprise) soit considéré comme un poste à part entière dans le cursus professionnel.

Plusieurs dispositions nouvelles ont été obtenues par le SNITPECT afin de conforter l'essaimage, toujours plus important dans le corps confortant ainsi le rayonnement et la valeur du corps des ITPE :

- disponibilité possible pour son deuxième poste ;
- premier poste d'ITPE en détachement possible ;
- conditions de retour et de valorisation de la période d'essaimage améliorées ;
- plus large ouverture de l'essaimage à l'international ;
- information sur les départs à l'essaimage lors des CAP, pouvant aboutir à des débats et conseils constructifs aux individus de la part des chargés de mission.

Tous les obstacles ne sont pas encore complètement levés. L'obtention d'un détachement en collectivité ou d'un départ à l'essaimage en disponibilité s'apparente encore parfois, pour certains ITPE, à un parcours du combattant.

En 2006 et 2007, nous avons pu débloquent une cinquantaine de dossiers qui auraient été refusés par la DGPA sans l'intervention des élus en CAP.

A ce stade de l'année, nous pouvons déjà constater une augmentation, à mettre au crédit de notre action syndicale, des départs à l'essaimage, à laquelle il faudrait ajouter les 400 ITPE transférés début 2007. Elle marque aussi une **demande accrue de la part des collectivités locales de pouvoir embaucher des ITPE** et même de les recruter dès la sortie de l'ENTPE.

Ces conditions d'essaimage plus favorables permettent aux ITPE d'envisager de construire **de vraies carrières dans les collectivités locales et les structures para-publiques**. Dans la logique d'une préservation de nos garanties collectives, il convient de s'inscrire dans la perspective d'une évolution des modalités d'accès aux postes territoriaux, par une

gestion centralisée et selon les mêmes dispositions que pour la fonction publique d'État. Nous défendons que **tous les postes en détachement dans les collectivités territoriales soient publiés sur les mêmes listes que ceux accessibles aux ITPE dans la fonction publique d'État**.

Plus largement, faciliter des échanges fructueux entre le service public et les autres organismes où les ITPE peuvent exercer leurs compétences suppose d'asseoir la pérennité de la position administrative de disponibilité. Il convient donc bien de traiter statutairement cette position, à l'égal du détachement.

Il est tout aussi nécessaire de prendre en considération le parcours professionnel de niveau ITPE **avant l'entrée dans le corps**. C'est désormais chose faite en partie avec la réforme statutaire pour les recrutements sur titres et les titularisations.

Et cette politique d'essaimage doit s'appréhender à l'échelle du MEDAD, pour tous les corps, pas uniquement les ITPE. En 2007, la mise en place à la DGPA d'un **chargé de mission inter corps pour la promotion et la gestion de l'essaimage hors ministère** est, selon nous, une excellente chose.

Aboutir à un corps inter-fonctions publiques

Mais il faut aller au-delà. C'est bien vers la construction d'un véritable corps inter-fonctions publiques qu'il faut avancer.

Pour le corps des ITPE, son ouverture, son rayonnement, **notre ministère doit s'affirmer non comme un simple employeur mais comme le gestionnaire d'un corps à caractère inter-fonctions publiques**, évolution indispensable et inéluctable.

L'enquête réalisée en 2005 par le SNITPECT auprès des ITPE en poste dans la FPT et les échanges avec les IT et l'AITF ainsi que le socle revendicatif que nous avons bâti en 2007 pour et avec les ingénieurs exerçant dans la FPT montrent que cette construction constitue l'enjeu prioritaire pour la construction des parcours.

Les attentes et demandes des ITPE comme des IT sont fortes pour bâtir ce statut inter-fonctions publiques. Le résultat des élections à la CAP du 21 mars 2006 l'a démontré : la plus forte adhésion à ce projet d'avenir s'est faite au sein des camarades détachés qui ont voté à 82 % en faveur de la liste et, surtout,

du projet de notre syndicat. L'adhésion d'ingénieurs territoriaux non « anciens de l'État » au SNITPECT renforce notre détermination à revendiquer et à aboutir selon une logique inter-fonctions publiques.

Nous nous sommes employés à défendre et à faire connaître cette idée depuis notre congrès de décembre 2003. Malgré ses engagements, nous n'avons pas bénéficié du réel soutien de nos ministres respectifs. Nous ne disposons pas de courriers officiels interministériels visant à lancer une réflexion de faisabilité. Nous devons être auditionnés dans le cadre d'une telle démarche, celle-ci n'a visiblement jamais été lancée. Et pourtant le gouvernement s'est saisi de ce concept, de cette idée, prônée et mise en avant (à juste titre) dans le rapport Courtial sur l'avenir des parcs de l'Équipement de façon à transformer le statut d'État des OPA en un statut inter-fonctions publiques.

Aussi avons-nous travaillé de façon spécifique, par des contacts fréquents avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF), des élus et leurs associations ou encore l'association services publics préparant un colloque dans lequel cette idée de corps inter-fonctions publiques prend une place importante. Nous sommes intervenus pour présenter nos orientations, choix et revendications autour de **cette notion de statut de corps inter-fonctions publiques**. Ceux-ci ont trouvé un écho très favorable.

Quant à la déclaration commune réalisée par l'AITF et le SNITPECT en avril 2005, reprise par la presse en 2006 et 2007, et affichée en commun ou de façon séparée depuis par l'association et notre syndicat, elle est sans ambiguïté sur notre volonté partagée d'aboutir à un tel statut inter-fonctions publiques.

Nous exigeons à nouveau que cette fin d'année 2007 aboutisse au lancement d'un véritable travail interministériel pour permettre de poser les bases juridiques et réglementaires d'un tel concept que nous revendiquons pour les ITPE et les IT. L'homologie statutaire, à trois niveaux de grades, doit constituer une étape pour l'aboutissement de cette notion au bénéfice du service public et des ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Une circulaire engageant le gouvernement sur la gestion des transferts et mobilités des agents avec un cadre national de garanties sociales et statutaires et un DSLD décliné en gestion avec les mêmes droits que la position normale d'activité :

Dés 2005, le SNITPECT a réclamé que le ministère de l'Équipement prenne enfin la main au lieu de subir des arbitrages du gouvernement négatifs pour ses agents : il est impératif **d'accompagner les textes sur l'homologie et le DSLD par une circulaire ministérielle d'application.**

A ce jour, la seule garantie solide sur les éléments de rémunération est le traitement indiciaire. La question de l'ISS n'a toujours pas été réglée quel qu'en soit l'aspect considéré : compensation des points de territorialité et de séniorat perdus, indemnité de résidence, diminution du coefficient géographique, franchissement d'échelons etc. La circulaire du 14 août 2006 dénommée « maintien des rémunérations » ne traite que de la période de mise à disposition et ne donne aucune lisibilité ni la moindre garantie une fois l'agent transféré. Tout simplement parce que c'est constitutionnellement impossible, sauf à créer, par la loi, les conditions d'un statut et d'une gestion inter fonctions-publiques.

Ainsi, l'Équipement en a été réduit à écrire une circulaire pour préciser qu'il devrait maintenir la rémunération des agents auxquels il impose une mobilité au sein du ministère. Quel exploit, quelle générosité ! Quant aux 35 000 agents transférés, une fois la prise en charge par la collectivité effectuée à l'issue de la période de MàD, l'affichage est enfin clair : « on vous a amené à la porte, débrouillez-vous, on ne peut plus rien pour vous !!! ».

Sur le DSLD, nous constatons aujourd'hui que la DGPA n'apporte toujours aucune précision quant à la possibilité (ou l'absence de possibilité) d'accéder aux échelons provisoires créés sur le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux pour un détaché « sans limitation de durée » à un échelon inférieur, ou détaché de droit commun.

Quant au droit au retour (?), la DGPA se cache derrière le texte, qui prévoit la possibilité de réintégrer les services de l'État « à la première vacance ». Or comment ce texte pourra-t-il être interprété en langage « Iollien », dans

lequel la notion de vacance de poste ne trouve pas de traduction ?

Aujourd'hui plus que jamais, le DSLD est un aller simple !!! C'est un détachement à perpétuité qui ne dit pas son nom !!!

Pour le SNITPECT, nous avons exigé et obtenu que le détachement sans limitation de durée soit traité de façon spécifique dans la charte de gestion pour le corps des ITPE. Cela doit permettre de traduire pour le corps des ITPE la circulaire générale ministérielle que nous exigeons et d'assurer à chaque ITPE transféré et placé dans cette situation administrative de pouvoir :

- poursuivre sa carrière au sein de la FPT, en changeant de poste et de collectivité le cas échéant, sans obligation d'exercer son droit d'option ;
- revenir exercer à l'État dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles de gestion qu'un ITPE en PNA (accès aux listes de postes vacants, pas de contrainte de durée sur le poste transféré, avis paritaire de la CAP) ;
- bénéficier des mêmes droits à promotion qu'un ITPE en PNA.

Pour l'instant, le SNITPECT ne peut que déconseiller aux ingénieurs des TPE de faire connaître leur choix entre DSLD et option pour la FPT avant l'expiration du délai autorisé par les décrets du 30/12/05. En l'état actuel d'absence de toute garantie sur le statut, les rémunérations et les carrières, le contraire serait absolument criminel ! D'autant qu'une circulaire du 24 avril 2007 démontre (enfin) la véracité de nos craintes, émises depuis 2005 : l'intégration dans la FPT interdit l'accès aux échelons provisoires. Il est donc prudent d'attendre fin 2008 avant de se prononcer et de rester en MàD le plus longtemps possible.

Il y a donc une urgence impérieuse à ce qu'aboutisse enfin la réforme complète du statut des ITPE, à parité avec le cadre d'emploi, lui aussi à renouveler, des ingénieurs territoriaux, à 3 niveaux de grades assortie d'une circulaire aux garanties réelles et opposables ! Faute de quoi, à l'issue de la période de MàD, c'est le retour de 400 à 500 ITPE que le MEDAD risque de devoir gérer.

2.4. L'enjeu des recrutements pour faire face aux besoins du service public

Le nouveau recrutement statutaire (statut 2005/2007) : des avancées majeures qui restent fragiles

La question du recrutement dans le corps a constitué un enjeu très fort de la réforme statutaire du corps des ITPE. Tant en 2005 qu'en 2007. Nous avons obtenu le maintien d'une part essentielle dans ce recrutement statutaire de l'entrée par le concours en première année de l'ENTPE.

C'est la voie du concours qui fixe désormais le volume global du recrutement dans le corps.

Le nombre des emplois offerts par voie de concours est réparti ainsi :

- 70 % au moins par le concours externe ;
- 10 % au moins par le concours interne ;
- 5 % au moins et 15 % au plus par le concours sur titres statutaire.

Le nombre d'emplois offerts au recrutement par examen professionnel et par liste d'aptitude représente un tiers du nombre des recrutements effectués par concours et détachement dans le corps.

Cette répartition des modes de recrutement est **plus cohérente** et permet de **mieux garantir le volume global annuel du recrutement des ITPE.**

Pour **le concours interne**, il n'y a plus de limite d'âge pour le présenter.

De plus, il est désormais possible de dispenser de stage probatoire certains lauréats du concours interne (intégration directe en 1^{ère} année), voire de la 1^{ère} année (intégration directe en 2^{ème} année). Nous avons obtenu que cette évolution soit prise en compte dans les réformes pédagogiques et statutaires de l'École.

Pour **le concours sur titres**, l'instauration d'une fourchette permet une plus grande souplesse et une meilleure adaptation aux besoins réels (dès lors que l'administration les exprime correctement en terme de compétences spécifiques).

Par ailleurs, les niveaux d'exigence statutaires en terme de qualification et de diplômes préalables sont maintenus avec une rédaction simplifiée et adaptée à la nouvelle réglementation française. Il n'y a plus de limite d'âge

pour ce recrutement depuis le statut 2005 ni de « plancher » pour le présenter depuis le statut 2006. Et l'expérience professionnelle dans le privé ou dans le public est désormais prise en compte statutairement (statut 2005 et amélioration grâce au statut 2007) lors du reclassement indiciaire à ITPE et en terme de gestion lors de l'examen d'une proposition de promotion à IDTPE (pour lequel les périodes d'activités antérieures à l'entrée dans le corps sur des fonctions de niveau ITPE sont prises en compte si celles-ci ont pu être évaluées).

Il en est de même pour **la liste d'aptitude** pour laquelle nous avons obtenu que la limite d'âge fixée jusqu'alors à 55 ans soit supprimée.

Par contre, nous n'étions pas favorables à la suppression du plancher des 45 ans pour présenter la LA. Sa suppression imposée par la DGAFP fait peser un risque sur cette voie de promotion, l'administration pouvant décider unilatéralement de privilégier l'EP, voire de faire une « année blanche en LA ».

En lien avec nos camarades des SNPETULTEM et SNPTATECT, nous avons donc demandé à la DGPA le maintien en gestion d'un minimum de 45 ans pour la LA. Il s'agit d'éviter que la LA se transforme en un examen professionnel bis avec une « prime à la jeunesse ».

Le décret du 30 avril 2007 modifie le décret n°2005-631 du 30 mai 2005 relatif au statut du corps des ITPE : conformément à nos revendications, la liste d'aptitude à ITPE sera désormais ouverte au corps des Techniciens Supérieurs de l'Équipement et au corps des Contrôleurs des Travaux Publics de l'État.

Pour **l'examen professionnel**, nous avons obtenu en 2005 la suppression de la limitation à trois présentations à l'EP à ITPE, ce qui offre plus de possibilités aux techniciens et aux contrôleurs pour accéder au corps des ITPE, et en 2007 la suppression de la limite d'âge pour présenter cet examen.

Il convient désormais de veiller à la mise en œuvre de cette réforme 2005/2007 dans le respect du haut niveau de qualité du recrutement dans le corps des ITPE, face à un avenir où les enjeux du service public nécessiteront plus que jamais un niveau élevé de qualification et de potentiel par des employeurs multiples. Le concours externe doit maintenir son haut niveau d'exigence. Le concours sur titres doit viser le recrutement de qualifications spécifiques rares, qui ne peuvent être accessi-

bles autrement, en confortant le niveau d'exigence des épreuves.

Concernant **la part de la promotion interne dans le recrutement global du corps des ITPE**, nous demandons (courrier commun des trois syndicats FO concernés du 5 avril 2007) le maintien des proportions statutaires du décret du 30 mai 2005 : concours interne (10 % au moins des recrutements par concours) puis examen professionnel (EP) et liste d'aptitude (EP + LA représentant un tiers des recrutements par concours).

Cette répartition des modes de recrutement permet d'augmenter significativement la part de la promotion interne dans le recrutement total du corps.

Il faut préciser que la part du recrutement interne (EP, LA et concours interne) représente ainsi 35 % du recrutement du corps, ce qui le place « en tête » des corps concernés à l'interministériel ; et c'est bien sur le flux global du recrutement qu'il faut veiller à maintenir un niveau suffisant, notamment en permettant à l'ENTPE de former des ingénieurs territoriaux, en plus d'ITPE pour l'État et pour le privé.

Sur ce point, il faut rester vigilant face aux attaques de la CFDT (il faut maintenant ce battre contre celles de l'administration et aussi contre celles proposées par une OS !) et face à l'application du protocole Jacob, protocole scélérat et écœurant signé par la CFDT en janvier 2006, qui tentent de fragiliser ce nouveau recrutement statutaire obtenu pour le corps en le remettant en cause.

Un recrutement statutaire réduit en volume pour 2006, cohérent en 2007

Exceptionnellement, du fait des effets mécaniques de la LOLF, le recrutement par concours externe à l'entrée de l'ENTPE est passé à 100 en la rentrée de septembre 2006 après être resté constant de 2000 à 2005 avec 135 places de fonctionnaires.

En 2007, nous avons obtenu un retour à 125 recrutements par concours externe et à 16 recrutements par concours interne. Auxquels s'ajoutent 20 recrutements sur titres, 12 par LA et 37 par EP.

La logique du maintien d'une proportion majoritaire de recrutement dans le corps par le recrutement externe à l'ENTPE doit être encore défendue, pour les années à venir. D'où notre combat contre l'application du

« protocole Jacob » : c'est essentiel pour la survie de l'école elle-même. Ce maintien d'une proportion majoritaire via l'ENTPE est également indispensable pour faire face aux besoins quantitatifs et qualitatifs du service public de l'État et pour rendre crédible l'ouverture du corps à la fonction publique territoriale.

Concernant le concours interne, les prévisions de recrutement la rentrée de septembre 2007 sont de 16 comme les années précédentes. Cependant seuls 9 TSE ont été recrutés en 2005 et 11 en 2004 : ce concours fait hélas rarement le plein.

La liste d'aptitude 2007 a été arrêtée par la DGPA à l'issue de la CAP du 24 octobre 2006.

En application du statut du 30 mai 2005 (article 12), l'administration n'a pas imposé de nombre maximal de promotions pour la liste d'aptitude 2007. La DGPA a souhaité aborder cette CAP sans contingentement définitif « a priori », comme nous le demandions, le nouveau statut permettant cette souplesse afin de permettre un remplissage maximum de l'examen professionnel (EP) et de la liste d'aptitude (LA).

Cela nous a permis en CAP de défendre au mieux les propositions remontées par les MIGT. Toutefois une priorité a été donnée par l'administration à l'EP (37 lauréats), ce qui n'a pas permis d'aboutir à un dimensionnement suffisant de notre point de vue (12 promotions et 2 viviers) de la LA à ITPE 2007.

Nous demandons une augmentation du flux de cette voie de promotion à ITPE pour l'année 2008 : nous revendiquons une LA 2008 dimensionnée au minimum à 15 promotions (12 pour la LA. 2007).

Le nombre de techniciens supérieurs proposés (71) est en légère baisse par rapport à celui de la LA 2006 (74). Toutefois, il conforte l'augmentation enregistrée par rapport à celui des CAP liste d'aptitude antérieures (62 pour 2005). Pour le SNITPECT ce nombre de propositions reste trop modeste au regard du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires (1909 TSE).

Pour nous, une meilleure prise en compte des principes et règles qui président à cette promotion est indispensable, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif de dossiers proposés.

Cela passe nécessairement par une action plus volontariste d'information de la chaîne hiérarchique concernant ces principes et règles de gestion (et notamment auprès des « employeurs » des autres ministères ou de la FPT) et sans nul doute par une meilleure anticipation de la gestion des carrières des TSE et désormais des CTPE. Sur les 71 dossiers présentés à la LA 2007, 50 l'étaient pour la première fois et 3 techniciens étaient proposés en détachement sur des responsabilités en collectivités territoriales, ce qui marque une ouverture et une dynamique dans les propositions pour cette LA 2007.

A l'issue de cette CAP LA 2007, et compte tenu de son ouverture aux CTPE il faut insister sur la nécessité de faire mieux connaître aux techniciens et aux contrôleurs eux-mêmes les principes et règles qui président à la promotion par liste d'aptitude.

En 2007, le recrutement sur titres (20 contre 18 recrutements en 2006) a pleinement respecté le cadre statutaire.

De façon globale, on peut indiquer que quantitativement, les besoins actuellement connus n'impliquent pas d'augmentation du recrutement dans le corps mais le maintien d'un niveau statutaire équivalent à celui de 2007.

Détachements entrants dans le corps

Depuis l'automne 2006, devant la recrudescence des demandes de détachement entrant qui nous étaient présentées en CAP par l'administration, nous avons demandé à la DGPA qu'une politique claire soit arrêtée, en concertation, de façon à identifier les besoins réels (s'il en existe que le recrutement sur titres ne peut résoudre...) et à ne pas fragiliser les recrutements statutaires par ce type d'entrées dans le corps, actuellement gérées au cas par cas, sans logique ni stratégie établie de la part du gestionnaire du corps.

Nous avons proposé que les agents détachés dans le corps des ITPE puissent suivre au cours de leur affectation **une formation « initiale » spécifique à l'ENTPE**, puisqu'ils ont vocation à être titularisés dans le corps, après avis de la CAP et sans qu'il y ait automatiquement, à l'issue d'une période de cinq ans en détachement.

La DGPA a accepté d'établir en concertation un tel cadre pour la gestion des détachements entrants. Celui-ci a été élaboré en février 2007.

La gestion des agents détachés répond désormais aux règles générales de gestion du corps (a fortiori une fois que ceux-ci sont titularisés), notamment en terme de mobilité et de promotion.

L'examen des demandes par la CAP est essentiel : afin de permettre d'étudier au mieux les candidatures, nous avons obtenu que les informations suivantes soient communiquées aux membres de la CAP : CV, informations relatives à la carrière de l'agent (notations et appréciations si elles existent), ses fonctions avec mise en évidence du niveau de responsabilité, d'encadrement et de technicité sur le poste actuel, informations précises sur le poste sur lequel il postule (qui aura du être présenté à au moins une CAP mutations précédente), éléments permettant de mesurer l'adéquation entre le profil recherché sur le poste et les compétences détenues par le candidat.

Pour éviter tout problème durant les cinq années de détachement (ce qui pourrait aboutir, comme ce fut le cas en 2007, au refus de l'administration de titulariser un ingénieur détaché dans le corps depuis cinq ans : ce qui renforce l'idée que le détachement peut être utilisé par l'administration à des fins de précarité), un examen sera réalisé par la DGPA au bout de trois ans : chaque détachement entrant est donc acté pour trois ans, renouvelable (ou pas) puis permet, au cours de second détachement d'être titularisé.

Ces accueils en détachement sur le corps des ITPE constituent, dans une proportion mesurée et après avis paritaire en CAP, un moyen d'enrichir les compétences collectives. L'ouverture la plus significative est celle permettant des échanges accrus avec d'autres ministères et bien entendu avec la FPT.

Le recrutement 2008 et les suivants ne sauraient être autres que statutaires !

Au moment où le ministère est en pleine évolution et où il peine à définir sa stratégie et ses missions d'avenir, au moment où le contenu, le contours et le niveau de responsabilité des postes proposés aux ITPE posent débat, au moment où certaines DDE ont créé des postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE (ou plus généralement de « A encadrants des A ») en dérogeant à l'adéquation entre niveau de grade et niveau de fonction, où la formation continue commence à peine à « renaître » grâce à la mise en œuvre

du plan national stratégique, et au moment où la mise en œuvre de la LOLF modifie déjà les pratiques en terme de gestion des recrutements, **il convient de se référer UNIQUEMENT aux dispositions statutaires et de rester mesuré dans le niveau quantitatif du recrutement dans le corps**. Pour le SNITPECT, le flux de recrutement 2008 doit être identique à celui de 2007, ni plus, ni moins, et se faire uniquement selon la nouvelle répartition statutaire obtenue par les décrets statutaires 2005 et 2007. Nous serons très vigilants.

Les évolutions quantitatives du recrutement pourraient être nécessaires ensuite, à horizon 2009, une fois le nouveau ministère stabilisé.

Comme l'ont montré les trois CAP mutations de 2007, la vacance au premier niveau de grade et de fonctions est revenue dans des proportions normales et acceptables (300 postes réellement vacants environ), nécessaire à la bonne gestion de la mobilité. Mais celle au deuxième niveau demeure élevée. Le niveau de recrutement se doit de rester stable, surtout en pleine zone d'incertitude sur les besoins quantitatifs réels. Mais **le repyramidage du corps engagé depuis 2005 doit se poursuivre et s'intensifier** grâce au taux promus/promouvables à 9 % que nous avons obtenu en 2006 pour le corps des ITPE.

Au-delà, il faut envisager que le recrutement dans le corps au niveau de l'ENTPE réponde aux besoins de l'Etat ET des collectivités locales. Dans un tel cadre, le recrutement d'ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires pour la FPE et la FPT nécessite de passer de 125 à environ 200 ingénieurs par promotion du concours externe. Nous revendiquons que cette analyse prospective soit engagée par le SG du ministère, en association étroite avec l'ENTPE et la DGPA, dans le cadre des échanges en cours depuis avril 2006 avec le CNFPT.

2.5. Poursuivre le « repyramidage » en augmentant encore le taux pro² et le contingentement à ICTPE

C'est bien vers un réel repyramidage du corps qu'il faut aller, après avoir réalisé un examen approfondi « qualitatif » des postes offerts aux ITPE au premier niveau de fonctions, après réformes à l'interministériel et au sein de la FPT post décentralisation.

Fin 2005, nous avons exigé un taux promu/promouvables négocié pour 2006 et un nombre d'emplois à ICTPE permettant :

- d'assurer la promotion au 2^{ème} niveau de fonctions d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau à IDTPE classique ;
- de pérenniser la généralisation pour le nouveau principalat ;
- d'assurer à tous les IDTPE d'atteindre au moins l'indice 1015 par une promotion à ICTPE en cours ou en fin de carrière ;
- d'obtenir un pyramidage futur d'au moins 10 % du corps au troisième niveau de fonctions.

Un taux promu/promouvables à faire progresser à 12 % pour la promotion au deuxième niveau de grade dans le corps des ITPE :

Grâce au taux promu/promouvables de 9 %, nous avons obtenu **un flux de plus de 100 promotions pour les tableaux d'avancement 2006 et 2007 au divisionnariat**. Ce résultat conforte celui obtenu pour la TA 2005 (104 promotions) et représente une hausse de plus de 15 % du flux pour cette voie de promotion au deuxième niveau de fonction par rapport aux années précédentes.

Par ailleurs, ce taux permet d'ores et déjà **une évolution majeure de la promotion au deuxième niveau de grade pour TOUS les ITPE**.

Sur 10 ITPE d'une même classe d'âge, en moyenne :

- Avant l'année 2006 (taux de 6,5 % en moyenne) :
 - 4 ITPE passaient au deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
 - 3 autres pouvaient prétendre au contrat de fin de carrière non généralisé ;
 - les 3 derniers prétendaient à l'IRGS.
- Désormais (taux de 9 %) :
 - 6 passeront IDTPE deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
 - les 4 autres obtiendront le principalat (3 à 4 ans) dont certains le principalat long (6 à 8 ans).

Enfin, l'application de ce taux et les flux de promotions 2006 et 2007 ont permis une amélioration significative du pyramidage du

corps au deuxième niveau de grade. Il est ainsi passé de 27% à 35% en deux ans.

Nous continuons à revendiquer que ce taux soit révisé et **augmenté à 10 % minimum**, dès la promotion 2008, de façon à permettre durablement :

- d'assurer la promotion au 2^{ème} niveau de fonctions d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau à IDTPE ;
- de pérenniser la généralisation du principalat et, en période transitoire, de l'IRGS ;
- d'atteindre un nombre significatif de promotions au principalat long, qui doit augmenter dès la promotion 2008 par rapport à celui de 2007 (dix promotions) avant d'être généralisé.

Nous resterons déterminés à obtenir ce taux et ce niveau de promotions pour le TA IDTPE 2008 lors de la CAP du 27 novembre 2007 et à obtenir, à terme, la généralisation du principalat long de fin de carrière qui nécessite d'atteindre un taux d'environ 12 % du fait de l'allongement des durées du principalat long généralisé que nous revendiquons (plus borné en durée ni en franchissement d'échelons).

Une augmentation significative du contingent d'ICTPE depuis 2006

Nous avons obtenu une augmentation très significative du nombre d'emplois d'ICTPE 2G et 1G : ceux-ci passent de **413 IDTPE-CA et CA+ tous ministères confondus au 1^{er} janvier 2006 à 528 ICTPE 2G et ICTPE 1G dans le corps en mai 2007 !**

Avec la création du MEDAD, nous en sommes donc, mi-2007, à 488 emplois (dont un tiers ICTPE 1G) au sein de ce ministère et de ses services (LCPC inclus).

Cette augmentation impressionnante montre une nouvelle fois le dynamisme du corps des ITPE à conforter et développer son implantation au 3^{ème} niveau de fonctions d'encadrement et de conception.

Nous revendiquons la poursuite de cette évolution, dès 2007, pour atteindre un pyramidage en terme d'emplois d'ICTPE respectant l'engagement du ministre d'atteindre pour l'Équipement 500 ICTPE 2G et 1G de façon à :

- assurer à tous les IDTPE d'atteindre au moins l'indice 1015 par une promotion à ICTPE, au plus tard en fin de carrière par l'ICRGS pleinement généralisé ;

- obtenir un pyramidage futur d'au moins 10 % du corps au troisième niveau de fonctions.

Ce taux et ce contingentement ainsi que les nouvelles mesures de gestion représentent une nouvelle avancée, déterminante pour l'avenir du corps des ITPE, obtenue de longue et forte lutte par les élus du SNITPECT à la CAP dans le cadre de l'élaboration de la charte de gestion en accompagnement de la réforme statutaire.

2.6. Les promotions de fin de carrière 2007

Les promotions IRGS et ICRGS sont maintenant systématiques et les élus SNITPECT à la CAP veillent à ce qu'aucune autre règle ne vienne entraver ce fonctionnement bien rodé.

Il ne faut cependant pas oublier que l'intérêt de ces promotions repose totalement sur les règles actuelles de calcul des pensions, en particulier le calcul de la pension sur la base des six derniers mois d'activité. Ces promotions de fin de carrière ne perdurent donc aujourd'hui que grâce à l'engagement syndical de tous les instants pour préserver ce dispositif du code des pensions face aux nombreuses attaques qu'il subit, en particulier depuis la réforme des retraites de 2003, et qu'il pourrait bien subir à nouveau en 2008.

Néanmoins, la volonté de nos dirigeants **d'allonger la période de référence des six derniers mois d'activité pour le calcul de la pension** est un élément qu'il convient de ne pas négliger. C'est donc également en tenant compte de ce risque, que le SNITPECT s'est battu avec tant de force pour faire instaurer le principalat, le généraliser et se bat pour étendre sa généralisation au principalat long.

La promotion à IRGS 2007

Il est important de conserver cette promotion, à la fois à titre transitoire (mise en place du principalat), mais également pour des ITPE décidant de (ou devant) partir prématurément en retraite. Bien entendu, autant que possible, le principalat « court » est désormais privilégié en pareil cas de façon à améliorer les conditions de l'IRGS actuel (bénéficiaire du reclassement à IDTPE deux ans au lieu de six mois).

En gestion, nous avons obtenu **que toutes les candidatures à IRGS soient désormais remontrées à la CAP !** A la lumière de l'expérience et des jurisprudences acquises en CAP et du fait de la création du « principalat », l'évolution

que nous revendiquions de la procédure IRGS a été retenue dans la charte de gestion : cette procédure est désormais basée sur la candidature de l'individu.

Depuis quelques années, la généralisation de cette promotion a été acquise par les représentants élus du SNITPECT dans les faits.

Nous sommes par ailleurs fortement intervenus afin que des ITPE proposés à IRGS et faisant état de leur droit à la retraite de façon anticipée du fait des textes et jurisprudences liés aux mères et pères de plus de trois enfants puissent, eux aussi, bénéficier de cette promotion de fin de carrière. Quatre ITPE concernés ont pu bénéficier de l'IRGS lors des promotions depuis 2005. Sous notre pression, ce principe sera désormais reconduit par l'administration.

La promotion à ICRGS 2007 :

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE du deuxième groupe retraits au grade supérieur est une mesure qui consiste, pour les promus IDTPE au deuxième niveau de fonctions et s'engageant à partir à la retraite, à les détacher dans l'emploi d'ICTPE 2G, six mois avant leur départ en retraite.

Le nouveau pyramidage de l'emploi fonctionnel d'ICTPE gagné par le SNITPECT permet cette promotion à ICRGS de tous les IDTPE qui n'auront pas été détachés ICTPE 2G ou 1G au cours de leur parcours au deuxième niveau de fonctions.

Comme pour l'IRGS, le principalat et le principalat court, nous avons également obtenu l'automatisme de cette promotion puisque la procédure ICRGS est désormais basée sur la simple candidature de l'agent, et non plus la proposition de la hiérarchie.

Nous restons très vigilants sur l'automatisme complète de ces promotions lors des CAP promotions de novembre (IRGS) et décembre (ICRGS). **Certains chefs de services refusent toujours de donner un avis favorable pour ces promotions « coup de chapeau » de fin de carrière** et il faut veiller en permanence au respect des nouvelles règles de gestion. Il arrive même que nous devions batailler durement en CAP pour contourner des avis défavorables de la chaîne hiérarchique sur des candidatures à IRGS et à ICRGS.

Le principalat généralisé

[voir CD Rom]

Principalat et principalat court généralisés, création d'un principalat long

[Pour la définition et les conditions des principalats court, « normal » et long, voir le CD ROM]

Grâce au taux pro/pro gagné à 9%, les représentants élus du corps ont pu atteindre un flux de **68 promotions au titre du principalat 2007** (contre 54 promotions pour 2006) :

- 10 au principalat court ;
- 48 au principalat, pour lequel les candidats respectant les critères administratifs et de durées imposés par l'administration ont tous été promus ;
- 10 au principalat long, nombre dénoncé comme insuffisant par les représentants élus du SNITPECT. Cependant, ce nombre est supérieur à la limite des 10% que voulait imposer l'administration et surtout il permet d'augmenter le flux de cette nouvelle voie de promotion (7 au TA Principalat long 2006). Il permet ainsi de conforter cette nouvelle voie de promotion pour le corps des ITPE (avec la limite mise pour l'instant par l'administration de deux avancements d'échelon maximum après reclassement comme IDTPE, d'où des durées adaptées entre 6 et 7,5 ans) dont nous revendiquons la généralisation.

Quelques ITPE candidats au principalat n'étaient pas éligibles au sens des critères de durée dans le grade d'IDTPE pour cette voie de promotion. Ils devront ré-éditer leur candidature pour le TA principalat 2008 afin d'être promus.

Nous avons insisté à nouveau auprès de la DGPA sur **l'importance fondamentale de l'action des services dans la vérification de la recevabilité des candidatures**, par rapport aux mécanismes de promotion encore imposés par l'administration, afin de caler, dès l'origine, avec le candidat, les conditions de dates de façon optimale. Concernant le principalat long, 53 dossiers furent adressés à la DGPA par les IG. Seuls 46 respectaient les critères de recevabilité imposés par l'administration.

Les suites revendiquées par le SNITPECT : la généralisation du principalat long pour un véritable « principalat de fin de carrière »

La qualité des dossiers proposés aux TA principalat long 2006, 2007 et 2008 et celle des projets de services présentés démontrent, comme lors du TA 2006 (26 dossiers éligibles au Principalat long), que cette nouvelle voie de promotion répond à un besoin et à des attentes fortes, tant pour le corps et les ITPE que pour le service public et les services.

La DGPA a voulu se cantonner à ne retenir que 10 dossiers alors que les représentants élus à la CAP ont fait clairement la démonstration que plusieurs autres dossiers avaient leur place sur ce deuxième TA principalat long.

Nous exigeons une nouvelle augmentation significative des promotions au titre du principalat long, dès le TA 2008.

Au-delà, il est indispensable d'évoluer en gestion vers un véritable « principalat de fin de carrière » dispensé de contraintes de durée dans la grille d'IDTPE et permettant ainsi de franchir plusieurs échelons. Le développement continu des compétences collectives et individuelles du corps des ITPE et la prise en compte des impacts de la réforme des retraites (de celle de 2003 comme de la suivante) rendent cette évolution légitime et nécessaire. Cette revendication accompagne celle d'une nouvelle revalorisation statutaire pour le corps des ITPE permettant la création d'au moins un échelon supplémentaire (IB 831) au premier niveau de grade.

2.7. Le flux de promotion au deuxième niveau de fonctions renforcé, selon une fenêtre plus large

Depuis 2005, le flux de promotion au deuxième niveau de fonctions est en nette augmentation. Là encore, ce sont bien la détermination et la mobilisation des ITPE qui ont permis d'obtenir un tel résultat !

Pour une augmentation du nombre de dossiers proposés, sans classement des MIGT

Sur environ 2300 ITPE répondant aux critères statutaires, entre 220 et 250 propositions ont été formulées par les inspecteurs généraux ces dix dernières années lors des CAP promo-

tions à IDTPE. Ce nombre n'est pas satisfaisant au regard de notre objectif d'atteindre 300 proposés au moins chaque année, afin d'assurer pleinement le respect de l'égalité de droits et de traitement entre les ITPE proposés par les chefs de service et ce dans le cadre de leur gestion qui est, et doit demeurer, nationale.

L'action locale et nationale du SNITPECT au printemps 2007 a permis de contrer plusieurs dérives :

- certains MIGT voulaient imposer un délai très court pour les remontées des propositions à promotions des chefs de service (seulement quinze jours alors que la circulaire promotions 2008 permettait deux mois) : cela aurait réduit le nombre de propositions et aurait pu entraîner des erreurs ou des oublis dans la remontée des candidatures et propositions. Nous sommes intervenus pour faire respecter, par tous et partout, les mêmes délais fixés nationalement par la DGPA ;
- certains services ne voulaient pas proposer à nouveau ou proposer pour une première fois des ITPE venant de changer d'affectation début 2007 (en DIR, en SMO, en DDE, en CG) suite au processus de pré-positionnement et aux réorganisations 2006/2007, au motif d'une « ancienneté insuffisante sur leur nouveau poste » : là encore nous avons dû agir fermement pour que les propositions légitimes soient faites en prévision du TA IDTPE 2008 (et notamment pour les ITPE non retenus par la DGPA au TA IDTPE 2007 et pour lesquels l'administration avait indiqué « attendre un an de plus » pour la promotion).

Lors des dernières CAP, les représentants élus du SNITPECT ont fait la démonstration que plusieurs dossiers d'ITPE présentés par les chefs de service auraient eu pleinement leur place dans la concurrence de la CAP, bien que non classés par les IG pour des raisons que nous avons fermement condamnées. Nous avons demandé à la DGPA de réunir régulièrement les IG de façon à mieux les informer sur les nouvelles règles de gestion du corps afin qu'ils les appliquent. Cela a été fait en 2007 et la DGPA a rencontré tous les IG et MIGT entre mars et juin 2007.

Par ailleurs, nous revendiquons que les MIGT et IG spécialisés n'établissent plus de classement des ITPE proposés à la CAP, celui-ci

n'apportant rien, mais que le nombre de propositions soit plus important pour respecter pleinement l'égalité de droits et de traitement. Plus généralement, le SNITPECT demande une action volontariste d'information de la DGPA auprès de toute la chaîne hiérarchique (au sein de tous les employeurs d'ITPE) sur les nouveaux principes de gestion qui président aux promotions dans le corps, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif d'ITPE proposés à chaque CAP. Les élus du SNITPECT à la CAP seront très vigilants et exigeants sur ces points pour le tableau d'avancement à IDTPE au titre de l'année 2008.

De nouvelles conditions pour être promouvable

Grâce aux revendications et à l'action du SNITPECT, les conditions pour être promouvable ont été assouplies. Statutairement, il faut maintenant avoir atteint le 5^{ème} échelon depuis au moins 2 ans et justifier de 6 ans de services (7 ans antérieurement) en tant que ITPE dont au moins 4 au service de l'Etat ou de ses établissements publics.

Suite à une revendication très forte du SNITPECT, l'expérience professionnelle en tant qu'ITPE exigée en gestion a été ramenée à 10 ans (12 ans auparavant pour la plupart) pour tous les ITPE, quel que soit leur mode de recrutement dans le corps. Cette égalité de traitement permet une meilleure lisibilité et d'ouvrir la fenêtre de promotion plus tôt dans la carrière. Par ailleurs, nous avons obtenu que l'expérience professionnelle de niveau ITPE acquise hors position normale d'activité puisse désormais être prise en considération pour l'appréciation des critères de gestion pour la promotion à IDTPE, dans la mesure où cette période peut être évaluée pour que le dossier puisse être complété. Cela conduit à pouvoir examiner en CAP la proposition d'un ITPE ne respectant que la durée statutaire des 6 ans, dès lors que l'ajout de la durée hors PNA ou en PNA de niveau ITPE permet d'obtenir celle des 10 ans imposée en gestion. De plus, il n'existe aucune limite d'âge supérieure pour être proposé et promu au deuxième niveau de fonctions.

Sur ces dix dernières années, l'âge moyen de la promotion à IDTPE est en moyenne de 41 ans et 3 mois. Les nouvelles dispositions obtenues permettent donc une ouverture plus large de la fenêtre de promotion au deuxième

niveau de fonctions, en favorisant toutes les carrières (relativement courtes ou plus longues) tout en conservant l'actuelle moyenne d'âge de promotion.

Les critères essentiels en gestion ont été revus et précisés : se reporter à la charte de gestion (paragraphes 2.2. et 3.2) publié dans le Flash 251 de janvier 2006 du SNITPECT. De plus de nouvelles évolutions positives sont en cours comme nous l'avons rappelé en partie 2.1. du présent rapport (IG Environnement / Affectations des IDTPE inscrits au TA...).

Grâce à l'application du taux pro/pro de 9%, nous avons obtenu un flux de 101 promotions pour le TA 2007 au divisionnariat. Ce résultat conforte ceux obtenus pour les TA 2006 et 2005 et représente une hausse de plus de 15 % du flux pour cette voie de promotion au deuxième niveau de fonction par rapport aux années antérieures.

Enfin, 7 ITPE ont été inscrits au vivier 2007 (5 en 2006) lors de cette CAP de novembre 2006.

Parmi les ITPE promus IDTPE sur les tableaux 2005, 2006 et 2007, on peut noter une « répartition » homogène avec les affectations du corps :

- 50% ITPE en services déconcentrés du ministère de l'Équipement ;
- 10% ITPE en administration centrale ;
- 20% ITPE dans le RST ;
- 20% ITPE en essaimage (interministériel, MEDD compris, et en FPT, représentant 9% au total).

Réunion spécifique et conditions de nomination à IDTPE

Comme nous le réclamions, une réunion d'information et d'échanges est désormais organisée par la DGPA, en décembre, un mois après la CAP, avec les ITPE nouvellement inscrits par l'administration au tableau d'avancement à l'issue de la CAP de novembre. Celle-ci permet notamment d'éclairer et d'aider les ITPE concernés en vue de leur recherche de premier poste au 2^{ème} niveau de fonctions.

Nous avons demandé que cette année 2007 « exceptionnelle » (du fait des affectations en DIR, en DRE SMO, en DDE recomposée et en CG) permette **une évolution de la gestion des affectations en premier poste d'IDTPE** (suite inscription au tableau d'avancement).

Le SNITPECT exige le maintien des possibilités de « reports » d'un tableau d'avancement IDTPE au suivant pour les ITPE inscrits mais ne pouvant trouver d'affectation l'année concernant leur inscription (ce que n'interdisent ni la LOLF ni l'instauration d'un taux promu / promovables).

Depuis le tableau d'avancement 2006, la DGPA annonce son refus qu'il en soit ainsi, ce qui impliquerait pour les ITPE inscrits de devoir trouver une affectation lors des trois cycles de mutations de l'année ou bien par voie de détachement (ce qui est désormais possible comme indiqué ci-dessus). Nous avons dénoncé cette position, alors que les incertitudes liées à la décentralisation et à la réorganisation sans fin du ministère risquent de réduire le nombre de postes proposés au deuxième niveau de fonctions durant les prochaines années. Suite à notre vive intervention et à nos demandes répétées, la DGPA s'est engagée à ce que les dossiers des ITPE inscrits au TA de l'année N et qui ne pourraient trouver d'affectation durant celle-ci, soient réexaminés dans la concurrence globale de la CAP TA IDTPE N+1 (sans reposition nécessaire par leur hiérarchie) mais sans pour autant de garantie de report systématique.

Il n'y a pas eu de difficulté sur ce point lors du TA IDTPE 2006. Nous suivons avec attention l'évolution des affectations pour le TA IDTPE 2007.

2.8. La promotion à ingénieur en chef des TPE de plus en plus importante

Le contingentement des emplois d'ICTPE est en très forte augmentation par rapport à celui de CA.nGrâce à l'action du SNITPECT, toutes les propositions de détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE font l'objet d'un avis de la CAP préalable à la décision.

Durée de l'emploi fonctionnel :

Lors de son arbitrage en faveur de la réforme statutaire, le gouvernement a introduit de façon scandaleuse, en catimini à la dernière minute, une durée maximum de 5 ans renouvelable une fois dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE. Nous avons fermement condamné ces modifications non concertées et en opposition avec les engagements du ministre approuvés au CTPM du 11 octobre 2004.

Depuis, le SNITPECT a obtenu des évolutions et garanties importantes dans l'application en gestion de cette mesure scélérate : le délai ne court qu'à partir du détachement sur l'emploi d'ICTPE. A chaque changement de poste éligible à ICTPE, le délai est réinitialisé.

Néanmoins, pour favoriser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique et la construction de parcours riches et diversifiés, la DGPA annonce pour l'instant ne pas renouveler un premier détachement de 5 ans dans l'emploi d'ICTPE si la durée dans le poste excède 10 ans au moment du renouvellement (cas rare d'un IDTPE détaché ICTPE sur le poste qu'il occupe depuis plus de 5 ans). Quoiqu'il en soit, d'ici 2010 (5 ans après les premiers détachements à ICTPE), soyons assurés que nous nous serons donné les moyens d'obtenir l'ICTPE en 3^{ème} niveau de grade pour le corps, ce qu'il est, de fait par la gestion.

Il est en outre recommandé au début de sa dernière année de premier détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du 2^{ème} groupe, de faire un bilan avec le chargé de mission des IDTPE afin d'orienter au mieux la suite de sa carrière.

Promotions à ICTPE 2G

[voir le CD ROM]

Une valorisation des parcours de spécialistes ou d'expert au deuxième comme au troisième niveau de fonctions à poursuivre et à renforcer

Pour les IDTPE en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les comités de domaine et le Comité d'Evaluation Scientifique des Agents ayant une Activité de Recherche (CESAAR) apportent, au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Les IDTPE proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent désormais faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande du chargé de mission des IDTPE de la DGPA, en lien et après échanges avec eux.

Près de 20% des IDTPE proposés aux TA ICTPE au titre de 2006 ou de 2007 dispo-

saient de l'avis du comité de domaine les concernant. Cependant, plusieurs dossiers ne disposaient pas d'un tel avis alors que celui-ci aurait pu constituer un élément d'éclairage intéressant et favorable : nous invitons les IDTPE et les ICTPE au parcours de spécialiste à demander régulièrement, par l'intermédiaire du chargé de mission, **une audition par le comité de domaine** les concernant de façon à pouvoir valoriser encore mieux leur parcours professionnel le moment venu.

Pour les spécialistes, experts et chercheurs, les règles de gestion font l'objet d'adaptations au regard de la spécificité des emplois tenus : l'ampleur des changements de l'environnement professionnel qui ont été effectués par les IDTPE concernés est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés.

Comme la CAP du 14 décembre 2006 l'a montré, il y a lieu de revenir rapidement sur la définition des emplois à ICTPE 2G, afin de **rendre pleinement éligibles certains postes au sein du RST** (chef de groupe en particulier), occupés par des IDTPE généralistes de domaine, non spécialistes, mais managers d'experts.

Lors de cette CAP, nous avons obtenu la promotion à ICTPE 1G d'un camarade en poste en CETE au titre de l'expertise. Cela est également à officialiser par l'administration afin de valoriser et promouvoir les carrières scientifiques du premier jusqu'au troisième niveau de fonctions et de conception.

Une augmentation du nombre de proposés et de promotions :

Le nombre de propositions et de promu est en nette augmentation ces dernières années :

- 49 IDTPE promu pour 94 propositions au TA ICTPE 2G 2007 ;
- 47 IDTPE promu pour 103 propositions au premier TA ICTPE 2G 2006 ;
- 43 IDTPE promu pour 94 propositions au TA IDTPE-CA 2005 ;
- 36 IDTPE promu pour 84 propositions au TA IDTPE-CA 2004.

Nous nous félicitons de ces résultats, qui marquent une progression importante, obtenus grâce au repyramidage gagné par la mobilisation et l'action exceptionnelles des ITPE emmenés par le SNITPECT ces dernières années.

Néanmoins, il convient bien de dénoncer une approche encore trop sélective de quelques chefs de service et/ou inspecteurs généraux. Nous avons demandé à la DGPA de réunir les IG de façon à mieux les informer sur les nouvelles règles de gestion du corps et à faire évoluer leurs pratiques dans ce cadre, en tenant compte de l'évolution du pyramidage à ICTPE 2G et 1G et de la généralisation de l'ICRGS. Nous revendiquons que les MIGT et IG spécialisés n'établissent plus de classement des IDTPE proposés à la CAP ICTPE et que le nombre de propositions soit plus élevé pour assurer pleinement le respect de l'égalité de droits et de traitement.

Plus généralement, nous demandons une action volontariste d'information de la DGPA auprès de toute la chaîne hiérarchique sur les nouveaux principes de gestion qui président aux promotions dans le corps, pour favoriser l'émergence d'un nombre encore plus significatif d'IDTPE proposés à la promotion à ICTPE.

Il faut également noter que les représentants élus du SNITPECT ont obtenu que la période passée en tant qu'ITPE sur des fonctions de deuxième niveau soit prise en compte pour les 15 camarades ex PNT A+ promus IDTPE en 2005, lors d'une éventuelle proposition ultérieure de promotion à ICTPE. Ce fut bien le cas dès la première CAP promotion à ICTPE 2G, où l'un de nos camarades concernés, promu IDTPE en 2005, est inscrit au TA ICTPE 2G 2006. Une autre promotion du même type fut réalisée, sous notre pression, lors de la CAP du 14 décembre 2006 pour le TA ICTPE 2007.

Promotions à ICTPE 1G

[voir le CD ROM]

Un flux de promotion au 3^{ème} niveau de fonctions en très forte augmentation et un meilleur accès aux postes de direction :

Dans le cas général, le détachement est désormais prononcé après avis de la CAP « mutations », lors de l'examen de la nouvelle affectation. Le SNITPECT a obtenu cette nouvelle mesure de gestion de façon à permettre à l'intéressé de bénéficier de son détachement à ICTPE 1G dès sa nouvelle prise de fonctions.

Toutefois des détachements/promotions à ICTPE 1G pourront également être prononcés à l'issue de la CAP « ICTPE » de décembre, notamment pour des ingénieurs pouvant être détachés sans changement d'affectation. Le détachement est alors prononcé au 1^{er} janvier qui suit la CAP de décembre.

Il faut donc désormais regarder le flux de promotions à ICTPE sur une année N complète : la CAP de décembre N-1 et les trois CAP mutations de l'année N. Ainsi, le nombre de promus à ICTPE 1G s'élève à **34 durant l'année 2006**, contre 26 lors de la CAP du 15 décembre 2005 et 16 promus IDTPE-CA+ en décembre 2004.

L'accès aux emplois de troisième niveau est, plus que jamais, un enjeu majeur pour concrétiser notre progression collective : la concurrence pour accéder aux emplois de troisième niveau reste toujours sévère (a fortiori au sein des DDEA et des futures DRIREN).

Le SNITPECT défend une meilleure reconnaissance de certains postes à responsabilité par une éligibilité de ceux-ci à ICTPE 1G (RST, filière AUH, services navigation, ...). Nous attendons des résultats de la part de la DGPA dès la CAP de décembre 2007 et, pour ce faire, une évolution rapide de l'arrêté « emplois ICTPE » de mars 2006, à l'échelle du MEDAD et permettant une réelle valorisation de l'ensemble des postes à responsabilités de niveau ICTPE 1G. Et nous poursuivons ce travail à l'interministériel.

Le SNITPECT **entretient une pression continue pour développer l'implantation du corps des ITPE sur ces postes de troisième niveau**. A ce titre, il faut souligner l'évolution très significative du nombre de nos camarades qui occupent désormais un poste de directeur de service déconcentré : de 13 en 2001 à 40 en ce milieu d'année 2007. Le SNITPECT œuvre pour faire avancer la revendication d'une place correspondant toujours mieux aux qualités des membres du corps des ITPE, qui trouve ainsi progressivement une réponse significativement positive.

Dans le même temps, pour les débouchés des carrières au 3^{ème} niveau, le SNITPECT a œuvré avec un réel succès pour l'aboutissement définitif du décret ouvrant le nouveau corps d'inspecteurs (IE) et inspecteurs généraux de l'équipement (IGE) aux membres du corps des ITPE. Suite à nos revendications et interventions dans le cadre de la concertation

préparatoire à ce décret, ce statut et celui de la réforme statutaire des ITPE ouvrent des accès aux grades d'IE et d'IGE pour les ICTPE 2G et 1G occupant des postes de 2^{ème} et de 3^{ème} niveaux de fonctions. La création du corps des inspecteurs (généraux) de l'Équipement (la CAP du corps des IE a été instaurée par l'arrêté du 15 décembre 2005 et la commission de sélection pour la liste d'aptitude à IE par celui du 4 août 2006) permet donc **un débouché au généralat pour le corps des ITPE**.

Seule une avancée statutaire conduisant à la création du 3^{ème} niveau de grade permettra la reconnaissance juste et légitime du niveau de responsabilités et de compétences atteint par les ITPE.

Le SNITPECT revendique dans ce cadre l'obtention du hors échelle B pour le grade d'ICTPE, afin de permettre l'accès des ingénieurs concernés aux postes et responsabilités de la haute fonction publique de l'Etat et des collectivités territoriales, à parité avec les autres corps positionnés sur ces mêmes emplois.

3. GPEECC, formation : une impérieuse nécessité d'actions au MEDAD

3.1. Un pilotage unique et fort

Depuis 2005, la GPEC n'a guère été abordée par l'administration. Pourtant, le pilotage de la gestion des effectifs mais aussi des compétences constituait bien une priorité pour l'Équipement en pleine mutation.

Il doit aujourd'hui être mieux défini et conforté au niveau central si l'on veut à la fois :

- construire le ministère de l'Écologie du développement et de l'aménagement durables autour des compétences précédemment détenues par le MTETM, le MEDD et une partie du MINEFI ;
- éviter l'éclatement du MEDAD (domaine routier par exemple, compétences aéroportuaires, maritimes, fluviales...);
- empêcher la « filiérization » des agents par le biais d'une gestion par programme du fait de la LOLF déjà engagée en 2006.

Il devient plus qu'urgent de sortir de décomptes d'ETP tatillons et stérilisants pour entrer dans la gestion des effectifs et compétences. Il faut parler de l'avenir de nos métiers, de nos missions et non pas s'arrêter à une vision prospective... des départs en retraite non remplacés !

Demander aux DRE de prévoir un volet GPEEC dans leur document de coordination régionale (DCR) ne peut se substituer à la définition d'une stratégie nationale.

Contre les dérives de la LOLF

Le SNITPECT a revendiqué l'affectation de tous les agents, y compris de centrale, du ministère de l'Équipement sur un unique programme support, piloté par la DGPA, responsable à la fois de la stratégie et des moyens. Même revendication pour le MEDD.

Le gouvernement a arbitré dans le sens contraire en imposant à l'Équipement d'affecter d'ici 2008 chaque agent dans « son programme ». Temporairement, l'Équipement a été autorisé à affecter les agents des services déconcentrés sur le programme « soutien des politiques d'Équipement » de la DGPA, les agents des DAC étant déjà rattachés en 2006 et en 2007 sur leur programme sectoriel.

Ce rattachement des agents dans un ministère qui demeure polyvalent, multi-compétent, à vocation et interventions interministérielles, n'est pourtant pas « Lolf-incompatible ». Au contraire, en affectant les effectifs et les masses salariales correspondantes au programme soutien, au sein des actions qui sont « en miroir » des programmes de politique sectorielle, on permet :

- de gérer et de rémunérer tous les agents selon des règles de gestions identiques, à égalité de traitement ;
- de donner de la souplesse aux services déconcentrés qui vont en avoir besoin du fait des mutations à venir, tout en respectant un cadrage national et des règles de GPEC ministérielles ;
- de ne pas affecter artificiellement un agent polyvalent à seulement un des programmes pour lequel il travaille au risque de tuer la synergie entre les politiques du ministère ;
- à la DGPA d'affirmer son pilotage des services et en particulier des DRE, responsables des BOP soutien « personnel et fonctionnement » et ainsi d'éviter les effets

ravageurs de la « répartition des effectifs » par les DRE R-BOP sans que l'administration centrale du ministère ne soit capable d'y retrouver quoique ce soit, comme ce fut le cas au printemps 2007 ;

- au ministère de rester réactif en déployant les moyens selon les besoins prioritaires des politiques publiques une année n, et en rendant compte a posteriori au Parlement de l'usage des effectifs par programme.

Ce « découpage » des infortunés agents, préparé en 2007, a conduit à de nouvelles incohérences : d'un service à l'autre, les agents exerçant les mêmes métiers ne sont pas rattachés au même programme, pour pouvoir rentrer dans les cibles définies par le ministère. Les effectifs du programme AUIP, après avoir subi les réductions que l'on sait, deviennent multi-programmes et donc, de fait, la variable d'ajustement permettant d'atteindre les cibles définies par les directions centrales.

Au-delà de ce problème de comptabilité, la question de fond est celle de l'affectation sur le programme AUIP des agents qui interviennent pour le compte des collectivités. Demain, certains voudraient les redistribuer en fonction des politiques publiques sur lesquelles ils interviennent. Cette volonté de « filiérisation » est incompréhensible, elle rigidifie un système qui par nature, doit être souple pour répondre aux besoins des collectivités sur des politiques publiques définies par l'État. Par ailleurs, l'émiettement des agents ne peut qu'être source de perte de compétences. Nous défendons donc le maintien dans un programme unique, des effectifs supports des politiques publiques quelle que soit la forme d'intervention, rémunérée ou non. Cela n'empêche pas de rendre compte au Parlement, a posteriori, de l'utilisation de ces effectifs.

Un « SGPA » du MEDAD

Dès 2004, le SNITPECT a porté et défendu que seul un service unique chargé de la stratégie, des arbitrages inter-programmes, de la GPEC et des moyens supports (sorte de Secrétariat Général des Personnels et de l'Administration, SGPA) permettrait de garantir une gestion égalitaire dynamique et confortée aux agents.

Cet éclatement des directions support qui a finalement été officialisée en avril 2005 n'est

pas la meilleure réponse pour freiner et coordonner les directeurs de programmes et les responsables de BOP. Deux ans après, sur les plans de la GPEC, du pilotage des services et de la formation, le bilan est sans appel : à avoir séparé SG et DGPA, on a affaibli et l'un et l'autre et ce sont les directions de programmes et les R-BOP qui en ressortent plus autonomes et plus fortes ! C'est surtout le pilotage du ministère qui en fait les frais.

Les années 2006 et 2007 ont montré toutes les incohérences de ce double pilotage qui aboutit à une incompréhension des services, à des contre-ordres répétés et même à des oppositions internes entre SG et DGPA. Pour le corps des ITPE, cela aura été flagrant sur les dossiers de l'ENTPE, de la gestion des carrières à l'internationale, du séniorat ou de la formation.

En terme de répartition des effectifs, le SG du MTETM a dû reconnaître en CTPM de mars 2007 ne plus rien maîtriser. Il aura fallu attendre fin mai pour avoir des chiffres sur la traduction réelle du PLF 2007 dans les services de l'Équipement... au moment où les changements et réorganisations ministérielles venaient tout bouleverser ! Cet exemple pathétique illustre bien que le SG ne pilote plus rien dès lors qu'il n'a pas les moyens de suivre. Le SG dispose des « manettes » du pilotage mais les « fils » sont à la DGPA et les liens ne sont pas toujours assurés.

Pour le MEDAD, il faut rapidement poser la question du rapprochement DGPA et DGA. De même il n'y aurait aucune logique à conserver un SG issue du MTETM et un autre venant du MEDD. Cette réorganisation ministérielle doit être l'occasion de bâtir un SGPA unique pour l'ensemble du MEDAD dès 2008.

Une animation centrale pour une politique ambitieuse de GPEEC

Comment mesurer l'évolution des métiers, la mobilisation et la valorisation des compétences, la politique de recrutement et de formation au sein du ministère et chez ses partenaires pour bâtir un plan de GPEC ambitieux lorsque l'on est déconnecté de la stratégie et que le projet d'avenir du MEDAD n'est pas encore connu ?

L'audit de la Cour des Comptes sur la politique de GPEEC de l'Équipement démontrait déjà en 2004 que celle-ci manquait de pilotage et ne faisait pas le lien entre la politique

d'une part et la gestion des effectifs et des recrutements d'autre part. Le corps des ITPE et sa gestion faisant office d'exception favorable de ce point de vue.

Il est essentiel d'instaurer des outils de pilotage (un comité stratégique des compétences et un sous-groupe technique, pilotés par le SGPA) et de donner plus de moyens à la politique et à la gestion centrale de la GPEC. Nous avons suggéré en 2007 la création d'une direction unique chargée de la GPEC, au sein du SGPA qui permettrait d'y voir plus clair sur qui fait quoi et ainsi de disposer d'une meilleure articulation des démarches à engager et d'un meilleur pilotage des services concernés.

Il serait d'ailleurs plus que temps pour le SGPA unique de bâtir un réel Plan Stratégique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs, des Compétences et des Carrières (PSGPEECC) dans lequel devraient être redéfinis les outils et réaffirmé le cadre national de la gestion des agents.

La validation en 2006 du plan national de formation constituait un point positif. Cela doit permettre d'initier ce PSGPEECC. Un tel plan nécessite des moyens, un pilotage fort et une concertation efficace. Pour l'instant, la diversité des chantiers lancés n'augure rien de bon : besoins de compétences des DP en mode LOLF, groupe de travail pour étudier comment Réhucit pourra permettre de gérer les compétences, reprise d'Omesper, métiers de l'administration centrale, Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (RIME - dont la rime est bien pauvre puisque la notion d'ingénieur n'apparaît même pas...), document de coordination régionale dont la commande est redondante avec RIME et SAM, etc.

Mais il n'y a toujours aucun cadre politique : la DGPA joue les « touche à tout », sur certains sujets à juste titre, sur d'autres alors que les outils actuels fonctionnent, mais on ne sait dans quel but. Plutôt que de partir tous azimuts, il conviendrait d'abord arrêter le cadre stratégique de la GPEEC au MEDAD. De celui-ci, découleront les chantiers à ouvrir pour modifier ou créer les outils.

Valoriser les ressources humaines : des CI(FP-RH) en remplacement de l'inutile GUEPARH

Comme nous le développons dans le rapport sur la formation approuvé au congrès 2005, les missions d'assistance, de conseil et de soutien aux services réalisées par les CIFP dans le cadre de la GPEC doivent être renforcées. Cela permettra d'assurer la cohérence entre GPEC et formation, au niveau local, en lien avec le DRE et le DIREN, de créer une synergie et donc un service à forte valeur ajoutée. C'est la raison pour laquelle le SNITPECT revendique la création de « CI(FP-RH) » (Centres Interrégionaux de la Formation Professionnelle et des Ressources Humaines), affectant aux CIFP les moyens aujourd'hui affectés au dispositif GUEPARH qui a fait la démonstration de son inutilité depuis 4 ans. Elle permettrait d'aider les services du MEDAD à exprimer leurs besoins nouveaux en compétences, de rapprocher les gestions des DIREN et des DRE, d'assurer un suivi des agents transférés et essayés, et d'apporter un meilleur conseil aux nouveaux employeurs (dans la FPT notamment). En lien avec un SGPA unifié, ces « CIFPRH » éviteraient de laisser les DRE investir seules ce domaine, sans pilotage ni cohérence.

Cette idée a fait son chemin au sein du ministère et la décision de regrouper CIFP et GUEPARH a été annoncée par la DGPA, sous l'appellation de « *plates-formes de valorisation des RH* », début 2007. L'avantage d'une dénomination type CIFPRH est de ne pas donner l'impression de créer un nouveau service en en cassant deux existants dont un, CIFP, fonctionne bien et est reconnu. CIFPRH montre une continuité, un renforcement de l'existant en lui ajoutant les compétences initiées par les agents exerçant dans les GUEPARH.

La concertation sur le sujet a débuté en juillet 2007. Le SNITPECT à l'origine de cette idée y prend toute sa place.

Pour nous, les CI(FP-RH) ou plates-formes doivent être de réels services déconcentrés d'assistance à maîtrise d'ouvrage, à proximité des directions régionales (DRE et DIREN), des DIR, et des DDE (et DDEA) et services spécialisés et ceux du RST. Elles apporteraient leur ingénierie de la formation et des ressources humaines pour la gestion et la définition des compétences à acquérir ou à développer sur un territoire, ainsi qu'une assistance à l'élabo-

ration des plans locaux de formation aux niveaux régional et départemental. Il va sans dire que la gestion des compétences ne devant pas être régionalisée pour assurer la construction de carrières riches et variées, l'action des CI(FP-RH) doit être coordonnée au niveau central par le SGPA du MEDAD (qui doit lui assurer les moyens d'action).

Plusieurs remarques s'imposent :

La constitution du MEDAD nécessite un grand projet stratégique partagé entre ex MEDD et ex MTETM (ce qui est vrai ici, l'est pour tous les autres volets de la GPEEC). Il faut revoir ce projet d'origine Equipement selon une approche MEDAD, partagée par ex MEDD comme ex MTETM, par DRE comme DIREN, et intégrant l'existence de l'IFORE au sein du Ministère.

Les conseillers experts des CETE ont leur place dans un tel dispositif de façon à y apporter leurs visions, leurs compétences et leurs connaissances des services.

Nous exigeons que **ces plates-formes n'interviennent en rien dans la gestion des corps à CAP nationale** (en tout cas, hors de question en ce qui concerne la gestion du corps des ITPE) et les conseils personnalisés qui sont à dispenser par les chargés de mission nationaux des corps, eux-mêmes étant sans doute à renforcer et accroître en nombre.

On ne lit rien dans les projets de la DGPA de juillet 2007 sur la MOE de formation des CIFP ! Cela doit pourtant, en lien avec les écoles et l'IFORE, continuer à être le point fort des plates-formes.

On ne lit rien non plus sur le rôle des plates-formes vis-à-vis des services hors MEDAD (services d'Etat comme parapublics ou collectivités) qui emploient des agents sous gestion MEDAD : les plates-formes doivent pouvoir jouer un rôle intéressant dans le relais des circulaires MEDAD vers ces services et ainsi permettre une égalité de traitement des agents : à titre d'exemple 70% des ITPE détachés en collectivités ne sont pas notés ni évalués.

La mise en œuvre envisagée au 01/01/08 est prématurée. Le projet n'est pas mûr : il n'est pas partagé au sein de l'ex MTETM (certains DRE affirment publiquement leur méfiance, voire leur hostilité) et il l'est encore moins à l'échelle du MEDAD puisqu'il n'a pas pris en compte cette nouvelle dimension ministérielle.

3.2. Notation et évaluation : une réforme pour un système en échec

3.2.1. Un système en échec

Le nombre de recours au titre de l'année 2005 dans le corps des ITPE est supérieur à 30, ce qui confirme la très nette augmentation depuis 2004, conséquence immédiate de l'absurdité du nouveau système liant bonification et notation. Instaurée par le décret du 29 avril 2002, il est faussé par des règles de péréquation liées aux contraintes de bonifications d'ancienneté. Il convient de le revoir en profondeur et c'est ce que nous exigeons depuis 3 ans.

Beaucoup d'ITPE nous ont par ailleurs informé de leur intention de ne pas déposer de recours cette année, bien que n'étant pas satisfaits, du fait du résultat des recours de 2003 et 2004 alors même que la hiérarchie des ITPE concernés reconnaissait la nécessité d'augmenter leur note.

En février 2007, la DGPA a diffusé une circulaire pour la notation 2006 sans aucune concertation, ni même d'information des organisations syndicales. Cela démontre une certaine approche du dialogue social ! Il faut dire que cette circulaire fut un non-événement, pitoyable « copié-collé » de celle de 2006.

Nos revendications de fond demeurent donc et notamment celle, majeure, de ne plus continger la valeur de l'évolution annuelle par des quotas de bonification. Tant que cela perdurera, le système n'aura aucun sens.

L'analyse et les revendications du SNITPECT sont retranscrites dans la Tribune d'avril 2006 et sur www.snitpect.fr. Il convient de s'y référer.

Seule l'appréciation littérale compte

Il est essentiel de rappeler que le compte-rendu de l'entretien d'évaluation ne saurait remplacer la notation ni dispenser le notateur de remplir correctement les appréciations littérales de la feuille de notation. Or, nous constatons en CAP que bien souvent l'essentiel de l'information valorisante sur les compétences et le potentiel des ITPE se retrouve dans l'évaluation et que la feuille de notation est presque vide.

L'investissement du notateur doit être le même pour la notation que pour l'entretien

d'évaluation, d'autant que le lien entre les deux est clairement rappelé dans le guide. L'instruction 2006 n'insiste pas assez sur ce point essentiel.

La difficile application d'un système pervers qui accroît encore les inégalités

Les instructions de l'administration laissent penser que les réclamations ne portent que sur les notes chiffrées. L'expérience démontre le contraire, au moins pour le corps des ITPE : ce sont les appréciations littérales qui sont fondamentales. Cette présentation tendancieuse confirme que le système est faussé entraînant un nouveau type de recours, pour bénéficier des bonifications.

Le système de quota et l'extrême rigidité de la distribution des classes de bonifications engendrent une formidable « usine à gaz ». Ils créent une rupture d'égalité qui implique que les agents n'ont aucun intérêt à muter dans un service à effectifs réduits dans leur grade.

Le système ainsi imposé aux services pervertit la notation, qui dépend désormais de l'harmonisation des mois de bonification et peut de ce fait être en recul par rapport au jugement d'un chef de service.

Les instructions 2005 et 2006 précisent que tous les agents entrant dans le champ d'application de l'instruction doivent être notés « *sauf si la durée de leur absence fait obstacle à l'appréciation de leur valeur professionnelle* ». La décision de noter ou pas devient de l'unique ressort du chef de service. Nous trouvons que laisser à l'appréciation des chefs de services ce point est source d'inégalité. Nous exigeons l'établissement par la DGPA d'une règle générale applicable à tous.

Il convient d'ailleurs pour tout ITPE changeant de poste en cours d'année d'être vigilant : beaucoup de notateurs oublient en effet de demander l'avis au service qui l'employait précédemment. La notation doit tenir compte de l'appréciation du service précédent, même si l'ITPE n'y a passé que quelques semaines.

Nous sommes aussi intervenus début 2007 pour que tous les ITPE effectuant une quatrième année soient évalués et notés dès l'année de spécialisation.

Un calendrier à resserrer et à imposer

Il n'est pas davantage acceptable de laisser à l'appréciation des services le délai (dit « raisonnable ») de communication des fiches

de notation. Les précédents exercices furent tout sauf raisonnables : des ITPE ont reçu notification de leur notation 2003 en juin 2005, et certains n'avaient toujours pas leur notation 2005 lors de la CAP recours du 7 juin 2007, lors de laquelle l'administration nous a présenté un recours... au titre de 2004 ! Cela n'a plus aucun sens.

Le calendrier doit être plus strict et imposé. Il convient de fixer un délai maximal au service, d'autant que l'agent, lui, s'en voit imposé un. Pour nous, ce délai de notification des fiches de notation définitive ne saurait également excéder dix jours, une fois l'harmonisation connue ! A tout le moins, chaque agent DOIT avoir reçu notification de sa notation N pour le 30 septembre N+1. C'est d'autant plus indispensable que les CAP promotions (pour lesquelles les appréciations des feuilles de notation comptent beaucoup) se tiennent traditionnellement à partir d'octobre et que l'absence de notation peut pénaliser les agents proposés. La date du 30 septembre est indispensable pour permettre à un recours gracieux d'aboutir avant les CAP promotions d'octobre et novembre.

Enfin, nous ne pouvons accepter l'idée d'une notation d'office des agents par la DGPA au motif que les services n'auraient pas respecté l'échéance fixée. Les agents n'ont pas à faire les frais des carences de l'administration.

3.2.2. Face à un système aberrant, défendre les ITPE

Chaque section du SNITPECT doit se réunir et intervenir au printemps de chaque année auprès des chefs de services pour exiger que les notations soient notifiées avant la fin septembre. Une telle réunion et l'intervention officielle auprès de la hiérarchie à cette époque de l'année permet par ailleurs :

- d'initier des propositions de promotion dans le corps des ITPE pour les CAP de fin d'année, et de vérifier que les nouvelles règles statutaires et de gestion sont bien respectées et prises en compte ;
- d'agir localement afin d'obtenir la réunion de concertation locale pour le corps des ITPE sur la détermination des coefficients individuels d'ISS pour juin également.

Par ailleurs, il convient d'être vigilants et d'accompagner nos camarades souhaitant présenter un recours gracieux et/ou en CAP. La section peut soutenir leur démarche

auprès de la direction. Mais surtout, il s'agit d'orienter l'ITPE syndiqué vers la permanence afin de recevoir, s'il le souhaite, une assistance. En cas de recours déposé à la CAP, il convient d'orienter l'ITPE, syndiqué ou non, vers un élu à la CAP pour assurer le suivi et la défense de son dossier.

En 2006, **une fiche de procédure pour l'établissement d'un recours sur notation a été réalisée par le SNITPECT** et diffusée aux ITPE (accessible sur www.snitpect.fr).

La CAP du 7 juin 2007 a traité vingt recours (voir « En direct de la CAP n° 45 ») et une dizaine d'autres le seront en octobre 2007.

Le recours étant un droit statutaire, nous avons obtenu que TOUS les dossiers soient débattus : ainsi, les élus du SNITPECT ont pu les défendre et obtenir le renvoi au notateur pour 65 % d'entre eux, en particulier pour les recours « sur le fond ». Il faut noter qu'environ 80 % de ces renvois ont abouti à la modification de la fiche de notation.

Nous avons obtenu que les reliquats des mois de bonification au titre de 2005 soient utilisés pour donner suite à certains recours. Le solde sera distribué aux services pour l'exercice de notation 2006, ce qui peut permettre, à l'échelle du corps, une augmentation significative du nombre de notes à +3 ou +2.

Sans même attendre le recours, **le conseil d'un élu à la CAP ou de la permanence peut s'effectuer en cours d'année, dès notification de la notation**, par un examen critique et constructif. Il est en effet souvent trop tard pour s'apercevoir lors de l'examen de son dossier pour la promotion que des appréciations présentent des nuances sensibles sur la manière de servir, uniquement compréhensibles avec l'exposé précis du contexte local de l'époque.

Un problème se pose toujours pour les ITPE détachés puisque encore une fois 60 % d'entre eux n'ont pas été notés au titre de 2005 ! C'est inadmissible et nous avons exigé des mesures d'information plus importantes de la part de l'administration auprès des services employeurs à l'essaiage. Nous insistons pour que chaque ITPE détaché soit vigilant sur son évaluation et sa notation afin de pouvoir valoriser pleinement son poste dans son parcours global. Le risque de ne pouvoir faire prendre en compte son poste en détachement dans l'appréciation de sa carrière est bien réel.

3.2.3. Vers une vraie réforme, enfin ?

L'inertie de ce système se confirme donc encore cette année, tant pour les agents et les cadres que pour l'efficacité des services.

Le SNITPECT exige de l'administration, depuis début 2005, une concertation afin de modifier en profondeur les principes du système. Cela reste possible, comme d'autres ministères l'ont démontré. C'est une question de volonté au plus haut niveau du MEDAD ; c'est aussi un enjeu de valorisation et de reconnaissance dans un contexte dégradé où les choix par dépit des cadres (et des agents) prennent des proportions insupportables.

Globalement, il ressort des études de la DGAFP (courrier du 31 janvier 2006) et du Comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics (novembre 2006) que le seul aspect positif de la réforme de la notation de 2002 est l'évaluation. Tous les ministères soulignent les difficultés générées par la notation et son lien avec l'attribution des bonifications d'ancienneté. L'objectif premier en terme de management et de valorisation que constitue l'évaluation se retrouve altéré par le maintien de l'exercice de notation, source de complexité, de contestation et d'incohérence.

Comme nous le revendiquons depuis longtemps (déjà sous l'ancien régime de la notation), le ministère de la Fonction Publique s'est donc enfin interrogé sur la suppression de la notation et son remplacement par la seule évaluation. La loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 prévoit que les administrations de l'Etat peuvent être autorisées durant trois ans à se fonder uniquement sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.

La DGPA a indiqué vouloir tenter cette expérimentation dès 2007 : nous sommes demandeurs d'une concertation approfondie car nombre de questions sont à résoudre avant la mise en œuvre d'un nouveau système : remplacer la fiche de notation par un compte-rendu d'évaluation impose que les appréciations soient suffisamment renseignées au regard des besoins de valorisation et de progression des carrières. Comment s'organisent les recours ? Comment se répartissent les bonifications et à quel niveau (le risque de déconcentration est fort ainsi que celui de lier les bonifications à l'attribution des coeffi-

cients individuels du régime indemnitaire) ? Quel sera le rôle de la CAP ?...

Les premiers échanges ont eu lieu avec la DGPA sur le sujet en août et septembre 2007. Après trois ans d'exercice de la réforme de 2002, il est intéressant de constater que notre diagnostic est soudainement partagé par l'administration.

Comme elle le reconnaît, la suppression de la note chiffrée ne comporte pas de difficultés par elle-même mais il est nécessaire d'y substituer un système d'évaluation qui réponde à la fois aux aspirations des agents, et à ses besoins. Selon nous, l'acceptation du projet dépendra de sa cohérence par rapport à la gestion des carrières mais aussi des modalités retenues pour la reconnaissance des agents : il s'agit de proposer un véritable système d'évaluation des compétences, permettant à chacun de progresser et de valoriser ses acquis.

L'urgence est donc de confirmer la suppression du système actuel et de décider du cadre de l'évaluation annuelle : celui utilisé depuis 2003 n'est sans doute pas parfait, mais il a le mérite d'être connu, et il y aurait bien des avantages à le conserver en phase transitoire.

Il nous paraît donc possible de sortir dès 2008 du système pervers lié à la notation chiffrée tout en renforçant l'évaluation et donc la valorisation des agents dans le cadre paritaire (via les CAP) plus égalitaire et transparent. Il n'est pas certain que cela soit également la vision de notre administration... La concertation du second semestre 2007 nous l'indiquera.

Nous réclamons par ailleurs une mise en cohérence de l'instruction sur l'évaluation avec le plan national de formation, validé en juin 2006 par la DGPA, en particulier concernant le Plan Individuel de Formation Continue (PIFC). Cette revendication ancienne du SNITPECT n'a jamais été concrètement mise en œuvre.

3.2.4. Des chargés de mission et un conseil d'orientation de carrière à renforcer

Si on peut admettre qu'un système dynamique soit mis en place pour l'évaluation des compétences, parallèlement à l'évaluation annuelle de l'activité, il convient bien de se préoccuper de l'utilisation de ses résultats. Notre conviction est que **les compétences**

individuelles doivent rester la propriété de l'individu.

Mais dès qu'il s'agit d'orienter le parcours professionnel dans la perspective d'une éventuelle promotion, seuls les chargés de mission du corps sont habilités à évoquer la qualité du choix envisagé par rapport à la valorisation de l'ensemble du parcours professionnel. Cette approche est actée et réaffirmée dans la charte de gestion.

C'est en fonction de ce principe que nous avons défendu que les Conseils d'Orientations de Carrière (COC), réalisés depuis 2003, le soient par les seuls chargés de mission, et que leurs résultats ne puissent pas être communiqués à la hiérarchie de l'agent, ni même à la CAP (sauf accord explicite de l'intéressé). L'objectif est bien de défendre le libre choix de chacun dans la construction de son parcours professionnel.

Comment assurer le fonctionnement sain et serein d'un système d'évaluation des compétences si l'on communique directement à la hiérarchie le résultat au risque d'influencer l'évaluation annuelle, mettant en place un cercle vicieux dans lequel l'agent serait irrémédiablement enfermé au niveau local.

La DG du MEDAD, gestionnaire de l'agent, dispose alors des éléments concernant les compétences et le potentiel de l'agent, des conseils fournis en matière d'orientation du parcours professionnel. Ces éléments participent (éventuellement) parmi d'autres à éclairer la CAP. Il ne s'agit alors ni plus ni moins que de la constitution plus systématique d'un dossier individuel de gestion personnalisée de l'agent, comme le chargé de mission en constitue aujourd'hui à l'occasion des entretiens avec chaque ITPE.

Il convient que chaque ITPE prenne les éléments obtenus comme des données pour la construction de son parcours professionnel, en les regardant **toujours avec un esprit critique**. Et comme le pratiquent de nombreux ITPE, chacun aura intérêt à **consulter un représentant élu de la CAP pour éclairer ces données**, avant de faire d'éventuels choix.

Le COC est un outil d'aide qui a fait ses preuves. Les retours sont tous positifs et ont abouti à des orientations pertinentes, partagées par le gestionnaire et l'agent qui ont été suivies d'effets en CAP par exemple avec l'obtention d'une mobilité adaptée.

Cet outil qui n'est pas propre au corps des ITPE doit être repris au niveau du plan stratégique de GPECC du MEDAD.

3.3. La formation continue : un défi majeur pour le MEDAD

Le rapport relatif à la formation validé au congrès 2005 reprend de façon très précise les enjeux de la formation, les droits des agents en la matière et nos revendications spécifiques.

Un plan national de formation étendu au MEDAD

Par bien des aspects, la formation continue prend des allures de nouvelle formation initiale, tant les changements et mutations sont importants (les années 2006 et 2007 en sont l'illustration).

Il convient donc bien de mettre en oeuvre dans les meilleurs délais un vaste plan national et pluriannuel de formation pour faire face aux besoins des agents publics et plus particulièrement des cadres, dans la perspective de la refondation du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Il s'agit de développer ainsi les qualifications et compétences en matière de pilotage de projet, d'approche partenariale, de qualité de service, de maîtrise de la construction européenne, de connaissance de l'économie territoriale, de prise en compte des enjeux environnementaux, d'intégration du développement durable, d'approche stratégique de l'aménagement des territoires et, au-delà des champs académiques plus traditionnels, qui restent également nécessaires pour garantir l'évolution professionnelle dans un parcours riche et dynamique.

Ce plan et le système de formation dans son ensemble (CIFPRH, et écoles dont l'ENTPE) doivent intégrer l'évolution que constitue le MEDAD. Nous revendiquons que le plan soit **revu et renforcé avec une approche intégrant davantage l'écologie, le développement et l'aménagement durables des territoires**. Un travail entre DGPA et IFORE (Institut de formation de l'environnement) doit s'engager sans attendre pour accompagner cette indispensable évolution.

Il faut aussi s'ouvrir aux partenaires, employeurs d'agents du MEDAD, en interministériel et en inter-fonctions publiques ! A ce

titre, le SNITPECT revendique les partenariats interministériels des écoles et du réseau formation du ministère (IFORE compris) avec les organismes du ministère de l'Agriculture et de l'Intérieur.

Il convient que cette ouverture dépasse la sphère de la FPE pour s'intéresser à un véritable partenariat avec la FPT (CNFPT, centre de gestion, INET). A l'heure du transfert d'agents de l'Etat aux collectivités, des orientations politiques de rapprochement entre les trois fonctions publiques, de demandes de la FPT dont l'offre interne de formations techniques est quasi inexistante et alors que le MEDAD se doit de développer des partenariats avec les collectivités sur tous les champs de l'aménagement et du développement durable des territoires, **il est indispensable que le plan national de formation développe une politique ambitieuse de partenariat avec les structures de formation de la FPT**.

A l'évidence, il faut construire entre FPT et FPE des espaces de formations communes afin de répondre aux enjeux de la décentralisation, du maintien de la compétence technique publique et des besoins des ressources humaines des collectivités comme des services de l'Etat. Ce diagnostic semble unanimement partagé et, pourtant, rien n'est fait pour y répondre concrètement !

Un pilotage à renforcer grâce au SGPA et aux CI(FP-RH)

Le retard pris dans l'élaboration et la validation de ce plan, qui aurait du débuter en 2004, rappelle que le ministère n'est pas prêt et que le pilotage de la formation a été insuffisant, voire inexistant, ces dernières années : la DPSM puis la DGPA étant désorganisées sur ce sujet, le réseau formation est mal coordonné et sans consignes, les liens interministériels sont inexistantes et personne n'a cherché à traduire les missions à venir et les besoins en nouvelles compétences qu'elles induisent (risques, gestion de crises, développement durable...) en axes de formation continue.

Au même titre que pour la GPECC, il nous apparaît que seul un SGPA fort, alliant stratégie, pilotage des écoles et maîtrise d'œuvre de la formation, pourra reprendre en main le pilotage de cette dernière.

Les représentants de l'administration ont ouvertement critiqué cette cacophonie

générée par la dualité SG-DGPA lors des CNFP de juin 2006 et de janvier 2007. Tout simplement parce qu'en matière de formation comme pour les autres domaines stratégiques et de gestion une telle séparation n'a pas de sens :

- la DG est en charge du dialogue social, aussi comment se concerter avec les organisations syndicales sur l'avenir des écoles, des CIFPRH ou de l'IFORE si le pilote SG est séparé ;
- les écoles réalisent de nombreuses formations continues, prises de postes, continuées (+ CSME pour l'ENTPE) en complément de la formation initiale : leur pilotage ne peut être découpé ; Idem pour l'IFORE qui a développé de la formation initiale pour les agents des corps de l'environnement (catégories C et B employés en EP) alors que sa vocation première est la formation continue ;
- la volonté déjà affichée des directions de programme d'investir pour et par elles-mêmes, de façon séparée du reste du ministère, leur propre stratégie et mise en œuvre de formation nécessite un pilotage unique et clair de LA formation, unique et nationale, du ministère.

Pour le niveau régional, c'est naturellement le rôle des CIFP d'assister les DRE et les DIREN pour définir leurs besoins et programmes puis de les mettre en œuvre ! Il ne doit pas y avoir de possibilité donnée aux responsables de BOP régionaux de créer une autre organisation régionale spécifique regroupant des moyens des services de la région ou des organismes externes. Nous y sommes opposés fermement. D'ailleurs, la décision ministérielle de placer les CIFP sous l'autorité du DRE du siège et au sein de chaque pôle transport des autres régions de l'interrégion montre bien que les CIFP constituent les structures adaptées pour la définition puis la mise en œuvre du programme régional de formation.

Il en va de même pour les CETE, les DIR, les services de navigation qui peuvent répondre à des besoins de formation identifiés au niveau national ou régional. Compte tenu des orientations liées à la réforme du ministère et de l'Etat, il serait plus logique de faire prendre en compte leurs besoins au niveau de la maîtrise d'ouvrage de formation régionale, en déclinant les orientations nationales du SGPA, synthétisant les besoins sectoriels de la DGR, de la

DRAST, de la DGMT, de la DGUHC et des DAC issues du MEDD. Pour le SNITPECT, il ne serait pas acceptable que chaque DIR commence à se structurer avec un pôle formation en son sein (et il en est de même au niveau de la DGR).

Lors de la CNFP nous avons obtenu que les CIFP conservent une instance de concertation paritaire (sorte de comité d'orientation réduit) en complément de celles qui seront instaurées au niveau des DRE. La DGPA a également confirmé que c'est naturellement le rôle des CIFP d'assister les DRE pour définir leurs besoins et programmes puis de les mettre en œuvre.

Il convient également de renforcer le rôle de maîtrise d'œuvre de formation des CIFPRH. Pour nous, et nous l'avons rappelé à la DGPA en mai 2007, ce rôle doit se renforcer y compris sur la formation continuée ou prise de poste en permettant de réunir, durant la première année de leur premier poste, des agents du ministère du même niveau d'encadrement mais de corps (administratif ou techniques) et de modes de recrutement différents.

S'il est normal que les DP expriment leurs besoins en formation (c'est en particulier le cas pour des formations techniques ou juridiques très spécifiques), ceux-ci ne sauraient représenter la totalité des besoins du ministère. Aucune direction de programme issue du MTETM ou du MEDD n'est seule en charge du développement et de l'aménagement durables ! Par ailleurs, des domaines transversaux et généraux (marchés publics, droit, urbanisme, planification, informatique, management public, ingénierie publique...) ou des besoins issus de la mise en œuvre de politiques publiques (ou programmes) portés par d'autres ministères (risques, logement, gestion de la crise, tourisme...) ne peuvent être identifiés que par le ministère dans son ensemble et donc par un service au-dessus des directions de programmes : le SGPA.

Le SNITPECT était d'ailleurs catégoriquement opposé à l'intégration du chapitre « Les orientations de la formation par programme » dans le plan national de formation. L'administration l'a retiré et nous nous en félicitons. Néanmoins, la question fondamentale demeure : comment organiser cette remontée au SGPA, comment prendre en compte les besoins transversaux et interministériels voire

inter fonctions publiques, et sur quel programme les met-on en œuvre ?

En lien avec la FGF-FO, nous avons agi au niveau du ministère de la Fonction publique en combattant l'idée affichée dans le projet de réforme des instruments de formation de réduire celle-ci à un unique enjeu de carrière : du fait de la LOLF, le risque de « filieriser » la formation initiale et continue est fort. En effet, cette orientation vise à un résultat immédiat de la formation : l'agent ne peut la suivre que si elle relève bien d'un « besoin » identifié par l'administration pour la carrière qu'elle a décidée pour lui, selon une logique d'employabilité immédiate.

Respecter le droit des agents à accéder à la formation continue

Le rapport sur la formation de 2005 rappelle nos revendications. En CAP, trop de demandes de congés de formation sont refusés aux ITPE par l'administration pour des « raisons de service » rarement justifiées ni démontrées.

Les droits des agents doivent être réaffirmés par la DGPA en accompagnement du plan national de formation :

- droit à bénéficier d'un congé de formation professionnelle et/ou d'un bilan professionnel de compétences ;
- accès à la formation continue et à la formation continuée durant le premier poste pour les ITPE, au bénéfice direct ou non de l'administration et de l'emploi tenu ;
- accès à la formation, y compris celle de « développement personnel » ou de PEC sans lien immédiat avec le poste tenu, sur le temps de travail, sans être obligé de prendre sur l'ARTT ou sur les congés ;
- couverture intégrale des frais réellement engagés par les agents formés ;
- cadrage national, après concertation, des droits et conditions de rémunération et de prise en compte des frais pour un agent formateur.

La loi du 6 février 2007, dite de « modernisation de la fonction publique » a réécrit certaines dispositions du code du travail et du statut général des fonctionnaires, en particulier sur la formation professionnelle. Avec la FGF FO, nous avons combattu la logique de ce texte qui, sous couvert d'institutionnaliser un droit acquis, le réglemente et le restreint

(nombres d'heures limitées, limitations d'accès aux formations pour développement personnel, transfert de l'administration à l'agent de la responsabilité de « bien se former »).

Parcours individuel de formation continue, formation « de perfectionnement », formation initiale et continuée : l'analyse complète du SNITPECT et nos revendications en la matière sont reprises dans la Tribune 1 203 d'août 2006. Il convient de s'y référer.

La valorisation des acquis de l'expérience professionnelle : un enjeu pour 2008

Pour le corps des ITPE, l'examen de la compétence et du potentiel repose déjà en grande partie sur l'expérience professionnelle traduite en partie par un parcours (y compris à l'essai) et des évaluations annuelles ou un bilan de chaque poste tenu.

Concernant les dispositifs de valorisation des acquis de l'expérience (VAE), nous avons toujours indiqué à l'administration être ouverts à une concertation spécifique au corps des ITPE, à son recrutement et à sa gestion, une fois une politique cadrée au niveau de la Fonction Publique puis traduite au niveau ministériel. La première étape a été franchie puisque la loi du 2 février 2007 introduit le dispositif de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) en matière de recrutement et de promotion dans la fonction publique.

Pour nous, les acquis de l'expérience professionnelle d'un agent ou d'un candidat doivent s'entendre comme l'ensemble des savoirs, compétences, connaissances et aptitudes professionnels qu'il a pu acquérir au sein de la sphère publique, du secteur privé ou à l'international. Ces acquis ne doivent pas s'apprécier uniquement en rapport direct avec l'expérience professionnelle recherchée par l'employeur : la part d'adaptabilité, de potentiel à se former, à investir de nouveaux domaines doit entrer en compte.

La RAEP ne doit remettre en cause ni le principe du concours, ni les modes et la répartition des recrutements statutaires de chaque corps : il s'agit, selon nous, d'enrichir les modalités de recrutement mais en aucun cas d'en devenir une voie spécifique. Si la RAEP devait s'appliquer au concours externe, la concertation devrait associer l'ENTPE et son Conseil d'Administration. La question de la

délivrance du titre et/ou du diplôme de l'ENTPE pour les différents recrutements dans le corps ne relève pas du dispositif VAE ou RAEP. Nous ne souhaitons pas qu'il soit abordé à ce stade.

La RAEP pourrait être traduite au sein du MEDAD d'ici fin 2007. Cela demande une concertation spécifique pour le corps des ITPE (et éventuellement l'ENTPE) en 2008.

3.4. Une indispensable valorisation des carrières et des parcours scientifiques et techniques

Une circulaire 2004 qui anéantit les points positifs des comités de filières

La DPSM a diffusé une circulaire relative aux « comités de domaines » en juin 2004. Nous en avons fermement condamné les dérives constituant clairement un recul par rapport au fonctionnement (à améliorer, certes) des anciens comités de filières :

- à faire entrer tous les agents dans un comité (notamment via les concepts de « gestion » ou « d'aménagement »), elle appauvrit et discrédite la construction des carrières de spécialistes ;
- à confondre délibérément qualification et compétence, elle ne vise plus qu'à « qualifier » sans chercher à aider, à orienter les véritables spécialistes et experts ;
- à créer un répertoire et à diffuser largement le résultat de ces évaluations, la circulaire entraîne que l'individu n'est plus propriétaire de ses compétences ;
- à faire intervenir la hiérarchie dans le processus, les comités de domaines ne sont plus au service d'une gestion personnalisée valorisant les parcours des agents. Les chargés de mission du corps sont à nouveau écartés du processus sur lequel l'agent n'a plus aucune prise.

En 2006 et 2007, nous avons obtenu une remise en ordre que nous avons pu faire traduire favorablement dans la charte de gestion et la note d'orientation en cours de réflexion. Le SNITPECT a obtenu que les comités de domaines ainsi que le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent, par des évaluations régulières, un éclairage à la CAP sur le niveau des productions scienti-

fiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement de l'intéressé. Ces évaluations sont désormais complémentaires de la simple qualification de « spécialiste » ou « d'expert ». Les ITPE proposés à une promotion et dont l'activité a évolué depuis leur dernière évaluation par un comité de domaine puissent faire l'objet d'un nouvel examen à la demande du chargé de mission en prévision de la CAP.

Les comités doivent encore progresser dans leur niveau d'expertise, surtout pour les plus récents.

Le développement et la valorisation des compétences scientifiques et techniques au sein du MEDAD

En ayant permis dans la charte de gestion de préciser les finalités et actions des comités de domaines dans le sens d'une réelle plus-value en gestion des ITPE, par son action dans le cadre de la récente réforme des enseignements de l'ENTPE et à travers ses propositions en faveur de la formation continue (voir rapport 2005 « Les ITPE et la formation » sur www.snitpect.fr), le SNITPECT s'attache à renforcer la gestion, la valorisation et le développement des compétences scientifiques et techniques du corps.

Les ITPE exerçant au sein du RST représentent environ 15 % du corps, proportion qui se retrouve en terme de promotions: 18 % sur les dix dernières années et 20% pour les trois dernières.

Dans un autre cadre, nous avons œuvré pour la pleine reconnaissance des parcours de généralistes de domaines au niveau du plan triennal de GPEC et désormais par un accès aux conseils des comités de domaine.

Le Conseil des Services Scientifiques et Techniques (CSST) instauré le 15 décembre 2006 et, surtout, la directive ministérielle d'orientation stratégique pour le RST du 15 février 2007 donnent un cadre pour renforcer la gestion des compétences au sein du RST. Mais il faut aller au-delà (et ne pas s'arrêter au seul corps des ITPE) en engageant une véritable concertation ministérielle sur la valorisation des parcours et des carrières scientifiques et techniques au sein du MEDAD :

- le nouveau découpage ministériel de 2007 impose de revoir les compétences et les

contours des comités de domaines pour répondre aux besoins du MEDAD et de l'in-terministériel ;

- les principes du séniorat, réduit arbitrairement par l'administration fin 2005, doivent être intégrés dans les débats afin de trouver les outils nécessaires à la valorisation des parcours techniques.

La question du séniorat

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour que le dispositif du séniorat soit maintenu. Cela a permis à la fois de renouveler les ITPE concernés et d'en qualifier de nouveaux durant les trois dernières années mais à un rythme minimum. Nous avons exigé de la DGPA l'ouverture d'une concertation afin de conforter et développer cette gestion en s'appuyant sur les comités de domaines.

Si, par la mobilisation lors de l'AG des sections du RST au CETE de Lyon le 31 août 2006 et par nos interventions répétées, nous avons obtenu le maintien du « séniorat » dans les circulaires ISS successives, cet affichage reste fragile comme le démontre la suppression des quatre points d'ISS au-delà du 7^{ème} échelon dans la dernière mouture ! La DGPA a par contre refusé de trancher sur ce point dans la charte de gestion et certains comités de domaines se sont dits incompetents pour qualifier de nouveaux ITPE.

Le SNITPECT exige une concertation sur ce sujet et une nouvelle affirmation de la reconnaissance et de la valorisation des carrières de spécialistes et d'experts.

En portant cette revendication avec détermination dans le cadre de notre bataille pour la sauvegarde du RST, nous avons obtenu que la gestion des compétences (au sein du RST et au-delà) et la valorisation des parcours scientifiques fassent partie des cinq orientations de la directive ministérielle sur le RST. Il aura fallu trois réunions avec la DRAST et autant avec la DGPA durant le premier semestre 2007 pour obtenir enfin **l'ouverture de cette concertation ministérielle sur la valorisation des parcours et des carrières scientifiques et techniques au sein du MEDAD** : la première réunion doit se dérouler en octobre 2007.

Pour nous, elle doit permettre l'instauration de nouveaux outils dès le début de l'année 2008 : transformation du séniorat tout en maintenant le principe d'une valorisation indemnitaire pour les carrières techniques à

spécialité, prise en compte de la réforme des comités de domaines et de la revalorisation des coefficients de l'ISS pour le corps des ITPE. C'est ensuite au niveau du plan stratégique de GPEECC que ces évolutions devront être inscrites après concertation, en lien avec le CSST, puis déclinées dans la charte de gestion.

3.5. Des conditions de gestion incompatibles avec une bonne GPEECC

L'aberration d'une gestion des « emplois sensibles »

Dans le cadre du plan pluriannuel de GPEC, l'administration souhaitait instaurer une gestion spécifique des « postes à compétences sensibles ». Pour les ITPE, ce dispositif a été initié en 2003. Il est pourtant si inutile que la DGPA ne s'y réfère jamais, sauf pour tenter de bloquer une mobilité, et ne l'a d'ailleurs pas même repris dans la charte de gestion. Nous continuons donc d'exiger sa suppression pure et simple.

Toutefois, l'instauration d'une « mission des cadres dirigeants » au sein du secrétariat général en 2005 a fait ressurgir cette notion perverse. En mars 2007, une directive DGPA demandait aux DRE de pointer les « emplois sensibles » pour lesquels des réponses doivent être construites en priorité au niveau local ou national : existe-t-il vraiment, en 2007, des postes « non sensibles », à part en centrale pour comptabiliser de telles idioties ?...

Pour nous, cette notion ne peut s'entendre que dans le sens de besoins en compétences rares et relever dès lors du plan stratégique de GPEECC. Les moyens pour y répondre sont alors le recrutement sur titres et naturellement la formation, surtout continue.

Autre solution : le « tuilage » en recrutant ou en affectant un agent avant le départ du titulaire : ce système fonctionnait parfaitement pour des postes nécessitant une transmission de compétences spécifiques... avant d'être supprimé du fait de la LOLF qui interdit toute notion de sureffectifs !...

En aucun cas nous n'accepterons un retour de cette notion de « postes sensibles » dictée par la volonté de « hiérarchiser » les postes de catégories A ou A+ ou pour palier la vacance de postes.

Le scandale des A encadrant des A

Nous avons fermement condamné l'instauration dans quelques DDE de postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE (voir analyse sur www.snitpect.fr). Cette situation est dévalorisante pour les ITPE concernés, encadré et encadrant, et elle est contraire aux principes statutaires et de gestion du corps. Le SNITPECT y est donc fondamentalement opposé, pour les ITPE comme pour les autres cadres !

Dérogeant au principe d'adéquation entre grade et fonctions, cette situation ne peut résulter que d'une volonté d'économie de masse salariale et d'une insuffisance du nombre postes de cadres A+, quant elle n'est pas tout simplement la conséquence d'une défaillance des directions, incapables de rénover et de dimensionner leurs organigrammes.

Comme l'ont souligné en 2007 les actions de plusieurs sections (la section 64 en particulier) et la déclaration de la commission exécutive du 19 avril 2007, l'instauration de A sur A entraîne une inégalité flagrante : comment peut-on objectivement noter, évaluer et proposer le coefficient ISS d'un cadre avec lequel on est en concurrence ; et une démotivation totale.

Ne pas accepter que des ITPE soient placés sous l'autorité hiérarchique d'autres cadres de catégorie A ne signifie pas qu'il est impossible de donner plus de responsabilités à un ITPE en particulier. D'ailleurs c'est bien le cas aujourd'hui : tous les postes ne se valent pas en terme de contenu, d'exposition, de de responsabilité. Cela n'interdit pas non plus le « tuilage » : qu'un cadre A accompagne et transmette le savoir à un autre durant une période n'entraîne pas qu'il en soit le supérieur hiérarchique. Et ce n'est pas parce que l'administration a cautionné les errements du passé dans le RST que la méthode serait plus acceptable !

Mais pour cela, encore faudrait-il avoir des effectifs... Il s'agit avant tout d'une question d'ambition et de moyens pour les projets de services et par voie de conséquence du pyramidage en fonction des besoins !

4. Une nouvelle ère pour l'ENTPE

Les années 2006 et 2007 furent deux années de forte mobilisation en faveur de l'école et des nombreux dossiers majeurs pour son avenir : décret statutaire érigeant l'ENTPE en établissement public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP) « école extérieure aux universités »/convention CNFPT-ENTPE/mise en œuvre de la réforme pédagogique et en particulier de la 3^{ème} année/poursuite de l'habilitation de la CTI/affirmation de la place de l'ENTPE au sein du RST...

L'action syndicale fut intense autour de l'ENTPE : organisation d'une C.E. à l'école en avril 2006, motions spécifiques et plusieurs « Lettre du SG » en cours d'année, un groupe de travail de la CE sur l'ENTPE aboutissant au rapport joint dans cette Tribune soumis à l'avis du congrès 2006, actions autour de la visite du ministre à l'école le 2 juin 2006, présence importante auprès des élèves et des promotions EP et ITPE sur titre 2006 puis 2007, courriers aux ministres concernés et interventions au cabinet et à l'interministériel pour favoriser l'aboutissement et la publication du décret statutaire et la transformation de l'école en EPSCP au 1^{er} janvier 2007... une intervention continue, intense et déterminée, du SNITPECT durant deux années.

4.1. La réforme pédagogique mise en œuvre avec brio pour les trois années de scolarité

Pour plus de détails sur ce sujet, on se réfèrera à la Tribune n° 1207 de mai 2007.

La réforme désormais finalisée garantit la qualification initiale généraliste de l'ITPE en tant qu'ingénieur de service public, de haut niveau scientifique et technique et à fort potentiel d'adaptation et d'innovation, pour l'aménagement et le développement durables des territoires.

4.2. Une meilleure prise en compte des doubles cursus

Les doubles cursus peuvent être engagés dès la 1^{ère} année (architecture) ou en 2^{ème} année (Institut de sciences politiques de Grenoble). Mais dans la majorité des cas, les doubles cursus s'engagent en 3^{ème} année. Cette situa-

tion pourrait évoluer avec le renouvellement des habilitations des masters « professionnels » ou « recherche » (un tiers des élèves d'une promotion s'inscrivent à un master, en général co-habilité) et grâce à de nouveaux partenariats développés avec des écoles d'ingénieur ou universités et la création du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) de Lyon (décret du 21 mars 2007) au sein duquel l'ENTPE est partie prenante.

La réforme des études d'architecte entrée en application en 2006 a entraîné le remplacement du diplôme d'architecte DPLG (bac +6) par le diplôme d'Etat d'architecte (bac +5), suivi par une « habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre ». Cette dernière correspond à la validation de 6 mois de pratique professionnelle et à 6 semaines de formation. Selon nous, cette évolution impose de faire évoluer l'organisation du double cursus ITPE-Architectes pour intégrer complètement l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre. L'administration ne peut se contenter de renvoyer la responsabilité d'organiser cette habilitation aux services et aux jeunes ITPE concernés : un cadrage national est indispensable.

Pour les ITPE suivant ce double cursus, la question du lieu d'exercice pour cette habilitation est cruciale, de même que la position administrative de l'ITPE. Nous militons auprès de la DGPA et de l'ENTPE soit pour que ce stage s'effectue dans une structure publique soit, si cela s'avère impossible, pour construire une mise à disposition, payée par le MEDAD (ou l'ENTPE en tant qu'EPSCP), par un système de convention avec le ministère de la Culture. Il doit, en tous cas, faire entièrement partie du déroulement de carrière de l'ITPE et être valorisé comme tel.

Lors du conseil de perfectionnement du 5 mars 2007, nous avons obtenu qu'une réunion de concertation s'organise entre l'ENTPE, le SG du MTETM, la DGPA et le SNITPECT permettant d'identifier la politique du ministère de tutelle (comme gestionnaire et comme employeur d'ITPE) sur le sujet, et précisant la nouvelle définition du double cursus ITPE – architectes en découlant. Malgré nos relances au printemps et à l'été 2007, nous attendons toujours cette réunion ! Nous avons également dû batailler au printemps 2007 pour permettre aux 12 ingénieurs

stagiaires de la 52^{ème} promotion concernés d'être affectés sur un poste leur permettant de poursuivre leur formation d'architecte : pour des raisons purement budgétaires, le ministère ne voulait en affecter que 10 !

4.3. Une nouvelle habilitation de la Commission des Titres d'Ingénieur

Un autre dossier stratégique de l'année 2007 pour l'ENTPE aura été la nouvelle campagne d'habilitation de la CTI. L'ENTPE est habilitée à délivrer le diplôme d'ingénieur depuis 1971. Le dernier renouvellement a été limité à trois ans, puis prolongé jusqu'à la fin de l'année universitaire 2006-2007 par l'arrêté du 6 décembre 2006. L'école a adressé le 28 novembre 2006 à la CTI le dossier de demande de renouvellement, en précisant les éléments de réponses aux critiques et recommandations formulées en 2003.

L'école a été audité au printemps 2007. L'objectif d'obtenir cette habilitation pour deux ans (de façon à terminer un cycle de six ans) a été atteint. Il convient désormais de tout mettre en œuvre **pour conquérir une habilitation pour six ans à partir de la rentrée de la scolarité 2009/2010.**

Dans le cadre de cette campagne, l'ENTPE a reconduit ses demandes d'habilitation pour les dix masters actuellement délivrés. Nous avons demandé que l'école travaille rapidement sur la création et la mise en œuvre d'autres masters spécialisés (domaine des risques par exemple).

4.4. Une nouvelle ère pour l'Etablissement Public ENTPE

Le changement de statut s'imposait notamment afin de favoriser l'ouverture de l'ENTPE aux employeurs publics que sont les collectivités territoriales. La CTI prônait également une telle transformation dans son audit de l'école de 2003. Il s'agit tout simplement une question de survie à court terme pour l'école !

Le 8 décembre 2006, jour du congrès du SNITPECT, le décret érigeant l'ENTPE en Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel « école extérieure aux universités » a été publié au JO.

Cette évolution majeure pour l'ENTPE est en grande partie le fruit de notre détermination

et de notre pression continue depuis plus de cinq ans.

Nous demandons que ce nouveau statut d'EPSCP garantisse à l'école une réelle autonomie financière et décisionnelle pour :

- la gestion des contrats de recherche, base essentielle des synergies avec les milieux professionnels dans le cadre de sa politique de site ;
- le développement de rapprochements et d'échanges avec différentes universités et écoles d'ingénieurs, tant sur le plan national qu'international, à travers des stages qualifiants, des formations doctorales croisées et des thèmes de recherches communs ;
- l'encadrement de thèses d'universitaires et d'ingénieurs venant d'horizons variés enrichissant la culture de l'ENTPE et du ministère ;
- la valorisation sur le plan national mais surtout international de l'ensemble des travaux menés comme des résultats obtenus (collaboration au sein du RST, des réseaux des écoles d'ingénieurs et des universités étrangères, publication et présentation dans des colloques internationaux, participation à des projets européens de recherche...).

Le 15 septembre 2006, le conseil de perfectionnement a donc approuvé à l'unanimité le projet de décret.

Le SNITPECT est intervenu à tous les niveaux ministériels pour assurer la parution du décret du 7 décembre 2006 : dans cette ultime phase de deux mois, il aura fallu un investissement de tous les instants pour contrer plusieurs tentatives de blocages !

Après la publication du décret, le conseil de perfectionnement s'est réuni deux fois (17 janvier et 7 mars) et a maintenu son groupe de travail interne durant ce premier trimestre 2007, jouant ainsi le rôle d'assemblée constituante et organisant la transition avec le conseil d'administration.

Le Conseil a adopté les statuts de l'EPSCP ENTPE, texte définissant la nouvelle gouvernance, l'organisation de l'école ainsi que la composition et les attributions des conseils d'administration (35 membres), scientifique (20 membres) et des études (20 membres) qui sont désormais mis en place. Ce texte est accompagné d'un règlement intérieur pouvant être régulièrement modifié afin de tenir

compte des évolutions nécessaires au bon fonctionnement de l'ENTPE qui pourraient apparaître.

Au Conseil d'Administration, un siège est réservé à l'AITPE et deux à des représentants élus par les représentants du personnel à la CAP des ITPE (il s'agit de nos camarades Gilles Paquier et Renaud Balaguer) .

Outre ceux réservés aux représentants des enseignants (4 « internes » et 4 « externes »), aux chercheurs, aux agents en poste à l'ENTPE et aux élèves, un siège est attribué à chacune des trois organisations les plus représentatives du CTPM de l'Equipement (dont la FEETS-FO qui m'a nommé, en tant que secrétaire du Cartel national), ce qui permet de renforcer les liens entre le futur établissement public et le MEDAD.

L'ENTPE est la première école d'ingénieur ne dépendant pas du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à accéder à ce type de statut. Il permet un bon équilibre entre « autonomie, tutelle et ouverture ». L'école acquiert ainsi l'autonomie morale et juridique dont dispose un grand nombre d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Ainsi reconnue, l'ENTPE sera plus visible dans le concert des grandes écoles françaises mais aussi à l'étranger. Elle pourra nouer de nouveaux partenariats et les laboratoires y trouveront une simplification de leur fonctionnement. La politique de recherche de l'ENTPE s'en trouve ainsi renforcée.

Depuis la publication du décret statutaire, nous avons insisté auprès du cabinet du ministre, de l'administration et de la direction de l'école pour que celle-ci dispose dès cette année des moyens financiers et humains indispensables pour réussir le changement statutaire. Selon nous, la constitution d'une équipe projet dédiée à cet objectif et rattachée à la direction de l'école est indispensable pour les trois années à venir, tant la transformation en EPSCP est complexe et ne saurait souffrir d'aucun retard. Nous attendons de l'école une organisation plus lisible pour le suivi de cette évolution statutaire.

Il est important à nos yeux de maintenir un lien fort entre le ministère technique ayant créé l'école, employeur encore majoritaire et gestionnaire du corps des ITPE, et connaissant bien les différents métiers de l'aménagement que sont amenés à exercer les ingénieurs formés par l'ENTPE. Par ailleurs,

l'ENTPE demeure la pièce maîtresse dans la formation initiale et prise de poste pour les ITPE recrutés par examen professionnel (et sans doute bientôt liste d'aptitude) et concours externe sur titres.

Ces liens avec le MEDAD permettent également un apport budgétaire pérenne pour l'ENTPE, devenue « opérateur de l'Etat » et qui relève du « BOP Ecoles » du Programme SPPE du ministère. Cette tutelle du MEDAD assure également le maintien du Cycle Supérieur de Management de l'Equipement (CSME) à l'école, renforce le positionnement des laboratoires au sein du RST, et l'ouverture interministérielle. La part des employeurs d'ingénieurs des TPE et des personnalités extérieures (différents ministères, collectivités, CNFPT, secteur privé, représentants de l'enseignement supérieur et de la recherche, international, autres écoles) représente 60 % du conseil d'administration, marquant ainsi une ouverture significative de l'école et permettant notamment la prise en compte des besoins exprimés par les différentes fonctions publiques.

Ce nouveau statut et la nouvelle gouvernance qu'il entraîne constituent la condition nécessaire (mais pas encore suffisante) pour faire, à terme, de l'ENTPE une école de recrutement et de formation des ingénieurs territoriaux.

Et, comme d'habitude, il nous faut agir pour que cette évolution (révolution) se concrétise enfin par le premier CA de l'ENTPE : l'administration nous avait fait part de sa volonté de le réunir dès juin 2007. Or, sa composition n'était même pas achevée début septembre ! Nous sommes donc intervenus auprès du Ministre (lettre du 31/08/07) et de son Cabinet (en août et septembre). Le pilotage stratégique de l'ENTPE n'est dès lors plus assuré correctement depuis mars 2007, ce qui est d'autant plus dommageable dans le contexte du nouveau ministère aux compétences élargies. L'ENTPE est ainsi privée des moyens et modes de fonctionnement que son nouveau statut lui ouvre.

Le congrès de décembre 2007 permettra de faire le point sur ce dossier prioritaire et de caler, s'il en est encore besoin, les actions nécessaires à son bon déroulement.

4.5. Des chantiers tout aussi stratégiques pour l'avenir de l'ENTPE

Une stratégie internationale à mieux formaliser

L'ouverture sur l'international a été renforcée par la réforme pédagogique et un important travail a été réalisé concernant l'exigence de certification en anglais. Plus largement, une réflexion intéressante a été lancée, en parallèle de la réforme des enseignements afin de bâtir une stratégie internationale. Nous participons à ce travail dans un cadre constructif.

Le développement de rapprochements et d'échanges avec des universités et écoles d'ingénieurs étrangères, l'encadrement de thèses d'universitaires et d'ingénieurs venant d'horizons variés, la valorisation sur le plan international des travaux de recherche... sont autant d'axes majeurs qu'il faut désormais traduire en priorités. L'ENTPE s'y emploie énergiquement et le changement de statut en EPSCP et l'ouverture de sa gouvernance constituent des leviers essentiels.

Depuis deux ans, face aux obstacles subitement posés par le ministère des Affaires étrangères, nous avons dû intervenir pour que des affectations en qualité de Volontaire International (VI) soient possibles pour une dizaine de jeunes ITPE. Nous exigeons à présent de la DGPA, de la DAEI et de l'ENTPE un travail de fond avec le MAE pour que cette question se règle durablement.

Le SG du ministère s'est aussi opposé à plusieurs affectations à l'étranger dans une logique d'employabilité immédiate (ne pas « payer » des ITPE « à rien faire à l'étranger » alors que des postes sont vacants dans les services du ministère !), en contradiction avec la stratégie, nécessaire, de l'ENTPE à l'international : lamentable et ridicule !

L'ENTPE, clef de voûte du CSME à conforter en tant que CSMADDT

En interministériel, il convient de conforter le Cycle Supérieur de Management de l'Équipement (CSME), tout en l'adaptant aux évolutions. Un nouveau professionnalisme, d'autres apprentissages et le développement pour les cadres dirigeants du nouveau ministère de la capacité d'accompagner les évolutions à venir grâce à un management humain et social constituent des enjeux immédiats

pour le CSME dont nous réclamions depuis 2006 de nouvelles sessions sans attendre en 2007.

Créé en 1986, le CSME s'inscrivait avant tout dans une logique de transformation du ministère de l'Équipement. Depuis, les deux phases de décentralisation, la montée en puissance des collectivités et de leurs attentes en terme de management, de gestion de projet et de pilotage de leurs actions publiques, le développement de l'essaimage, la réforme de l'État et maintenant l'évolution ministérielle de 2007, rendent indispensables l'évolution du CSME selon une ouverture aux autres partenaires publics.

Nous avons été entendu et l'administration du MTETM puis du MEDAD a relancé le processus CSM : celui-ci a été renouvelé au premier semestre 2007. Le 31^{ème} cycle supérieur de management se déroulera à l'ENTPE entre novembre 2007 et juin 2008 selon six sessions accompagnées de trois projets. Il sera ouvert à vingt cadres supérieurs.

Pour nous, ce cycle supérieur de management doit permettre à chaque participant d'aborder une nouvelle dimension de son parcours professionnel. Il doit contribuer également à développer l'intelligence des situations complexes, la compréhension et la pratique des jeux d'acteurs. A cet égard, nous avons pris acte que la session 2007 intègre deux problématiques structurantes : le développement durable comme finalité des politiques conduites par les services et les évolutions de la société autour de l'information et des « nouvelles formes démocratiques ».

Il faut désormais aller plus loin : le SNITPECT revendique que **le CSM demeure durablement à l'ENTPE** et qu'il soit regroupé sans attendre avec le CSM environnement (réalisé par l'IFORE) pour former le « Cycle Supérieur de Management de l'Aménagement et du Développement Durables des Territoires ». Ce CSMADDT doit s'ouvrir en partenariat avec l'Institut National des Etudes Territoriales (INET) au CSM territorial.

Renforcer et affirmer la formation continue

Les formations continuées et prises de poste, les formations post recrutement, les formations au management constituent une première base, solide, pour la formation continue à l'ENTPE. Après la reprise par

l'école de l'activité de FormEquip, en janvier 2006, et avec le statut d'EPSCP, l'école doit impérativement s'affirmer dans ces domaines, en élargissant « sa cible » : cette offre doit se construire en répondant aux besoins du service public, tant de la FPE que de la FPT.

Une plus grande synergie avec le RST

L'ENTPE doit également renforcer ses laboratoires. Ils font partie intégrante de l'école ainsi que du RST de l'État. La CTI insiste d'ailleurs sur les liens indispensables entre enseignement et recherche pour la qualification d'ingénieur. **S'appuyer davantage sur le RST pour qualifier les ingénieurs est une orientation que nous défendons.** Par ses Laboratoires, l'école appartient de fait au RST et au réseau formation de l'Équipement. Elle doit pouvoir tenir toute sa place dans les formations « requalifiantes » à venir (voir Tribune d'août 2006 sur le plan national de formation) et dans l'indispensable développement de la compétence scientifique et technique dans les domaines relatifs aux champs de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Là aussi, le statut d'EPSCP pour l'ENTPE était nécessaire afin de permettre le développement activités de recherche essentielles pour la reconnaissance du corps et du diplôme. Il garantit une gestion financière adéquate, obligatoire pour la gestion des contrats de recherche, base essentielle des synergies avec les milieux professionnels, pour le développement de rapprochements et d'échanges avec différentes universités et écoles d'ingénieurs.

Un document définissant la politique de la recherche à l'ENTPE pour la période à venir 2007/2011 nous a été présenté en conseil de perfectionnement du 5 mars 2007 après son approbation par le Conseil Scientifique.

Pour le SNITPECT, cette stratégie doit être ministérielle et doit être portée par le secrétariat général du ministère, tutelle des écoles et du RST. Nous exigeons que cette réflexion se fasse en concertation avec les organisations syndicales.

Concrétiser sans délai le partenariat et les synergies ENTPE-FPT

C'est dans cet état d'esprit, que nous saluons, que l'ENTPE a engagé des échanges avec le CNFPT et l'INET. Les thèmes d'actions

retenus répondent pleinement aux revendications du SNITPECT : favoriser l'accès des ITPE civils à la FPT, développer une offre de formation continue pour la FPT, constituer un point d'entrée vers le RST, par les laboratoires de l'école, pour la FPT, traduire sous forme institutionnelle les relations de l'ENTPE avec la FPT.

Concernant notre objectif de permettre aux ITPE civils d'accéder plus facilement dès la sortie de l'ENTPE aux emplois de la fonction publique territoriale, plusieurs axes concrets ont été définis :

- une réflexion interne pour adapter les enseignements (des ITPE fonctionnaires et civils) aux enjeux et métiers de la FPT ;
- des conférences-débats présentant aux élèves ingénieurs cette fonction publique ;
- un renforcement très important des stages et du TFE dans la FPT. En 2006 et 2007, quinze élèves de 2^{ème} année ont effectué leur stage en collectivités et dix élèves de 3^{ème} année y ont mené leur TFE. Ainsi, pour un ITPE civil, le fait de pouvoir suivre un stage puis son TFE au sein d'une collectivité permet à cette dernière de lui réserver le poste et de le recevoir dès son diplôme obtenu. L'ENTPE a même obtenu la possibilité de déplacer les dates d'épreuves du concours d'ingénieur territorial au printemps pour **permettre aux ITPE civils de passer le concours durant leur TFE**. Plus de dix ITPE en ont bénéficié en 2006 et 2007.

Pour asseoir cela, l'école doit devenir centre de concours d'ingénieur territorial, et **le projet de convention entre le CNFPT et l'ENTPE est un levier intéressant pour y parvenir**. C'est un premier pas qu'il convient de concrétiser au plus vite, sans doute en lien avec les Centres de Gestion depuis la déconcentration du recrutement des Ingénieurs Territoriaux décidée par la loi de modernisation de la Fonction Publique de février 2007. Il faut également que l'ENTPE propose aux élèves ingénieurs une préparation au concours d'IT durant leur scolarité à l'école, tant que ce concours reste nécessaire.

Car, il faut aller au-delà : l'accès à un emploi de fonctionnaire doit rester du ressort du concours, garant du statut et de l'égalité de droit et de traitement. Ce que nous revendiquons c'est **qu'au même titre que pour l'Etat, le concours d'entrée à l'ENTPE devienne concours de recrutement de la FPT et**

reconnu comme tel pour l'accès au cadre d'emploi d'ingénieur territorial. Les trois ans d'études diplômantes permettent une confirmation suffisante de qualification que l'obligation du passage d'un concours supplémentaire en fin de scolarité nie : ce qui est nécessaire pour accéder aux emplois de la FPE est suffisant pour accéder à ceux de la FPT.

Cela suppose une modification réglementaire de l'organisation du concours d'ingénieur territorial. La DGCL semble ouverte à examiner ce point. Et le CNFPT devient désormais partie prenante des prises de décisions de l'ENTPE en ayant concrètement son mot à dire sur le contenu, mais aussi la validation des études, au sein du conseil d'administration, en lien avec le conseil des études. Cette possibilité d'intervention des collectivités pour exprimer leurs besoins au niveau de la maîtrise d'ouvrage de la formation initiale à l'ENTPE est au cœur du projet de convention entre l'ENTPE et le CNFPT.

Les collectivités peinent à recruter les 1 500 IT dont elles ont besoin annuellement, a fortiori avec les bons profils (surtout dans les domaines routiers, infrastructures portuaires et aéroportuaires ou bâtiment). Si l'ENTPE ne peut naturellement pas répondre à de tels besoins (ce qui ne serait de toute façon pas réaliste ni souhaitable), un dimensionnement de 5 à 10% de ce recrutement via l'école des ingénieurs de l'aménagement et du développement durable des territoires pourrait être envisagé. Les élus ont déjà fait connaître leur grand intérêt pour cette possibilité. .

Mais, là encore, nous ne pouvons que condamner la friolité de la tutelle qui n'a que trop tardé à valider la convention cadre. Le secrétariat général du ministère a constitué un groupe de travail avec le CNFPT au sujet des écoles et des formations. Nous nous félicitons naturellement de tels échanges mais cela ne saurait retarder une fois encore la signature de la convention ENTPE-CNFPT qui se trouve être à l'initiative du rapprochement entre le MEDAD et le CNFPT. **Nous exigeons l'aboutissement immédiat de cette convention.**

De même, le rapprochement évoqué précédemment entre CSME (CSMADD) et CSMT doit permettre un accès régulier d'ingénieurs en chef de la FPT à l'ENTPE et ainsi pour l'école de **peser sur les réseaux profession-**

nels qui préparent la décision politique locale du recrutement tout en se faisant connaître au bon niveau hiérarchique pour préparer l'accès de futurs élèves ingénieurs au sein de la FPT.

4.6. L'AITPE : l'association de tous les ingénieurs des TPE

Depuis le 1^{er} janvier 2006, FORMequip-AITPE a transféré à l'ENTPE ses activités d'appui au développement de la recherche, de promotion de l'action internationale et de formation continue. L'association a poursuivi sa réflexion sur l'orientation de ses activités pour l'avenir. Elle se recentre donc sur ses fonctions associatives, pour fédérer le groupe, promouvoir son rayonnement, notamment à travers celui du diplôme.

Lors de l'Assemblée Générale du 12 avril 2007, l'association des ITPE a tourné une page en devenant officiellement l'AITPE, l'Association des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat.

Toute la nouvelle équipe travaille à mettre en œuvre cette révolution, tant à travers des publications que des manifestations publiques d'échanges et de réflexions : depuis le début 2007, Michel Lacharme est le nouveau président de l'Association des ITPE. Marc Rennesson est arrivé le 1^{er} juin 2006 pour prendre le poste de directeur et Nadia Jacquot a pris la responsabilité du service « emploi carrières ». Merci à toute cette équipe pour son investissement, sa mobilisation, tout le travail déjà accompli pour le développement de l'association et la promotion du groupe des ITPE. Le SNITPECT se tient à leur disposition pour les aider au mieux au développement de nouveaux partenariats et d'échanges au bénéfice de tous les ITPE.

Le travail est riche et fructueux entre la permanence du SNITPECT et celle de l'AITPE depuis un an. Un document commun présentant la complémentarité AITPE-SNITPECT et les avantages offerts par ces deux structures fédératrices du groupe des ITPE est en cours de diffusion. Il démontre que nos interventions s'inscrivent toujours dans un même objectif de défense et de promotion des ITPE, de l'ENTPE, de l'essaiimage.

Comme le syndicat, l'association AITPE a besoin de la contribution de chacun, sans exception, pour pouvoir continuer son action nécessaire et remarquable dans un contexte

toujours plus délicat. Nos participations complémentaires lors des conseils de perfectionnement démontrent notre volonté de défendre et de faire progresser ensemble le groupe des ITPE et son rayonnement.

Tous les adhérents du SNITPECT doivent rester attentifs à la vie de l'AITPE, notre association en tant qu'ITPE, et y contribuer en particulier par une adhésion annuelle systématiquement renouvelée.

5. Les innombrables évolutions de notre environnement professionnel

Les quatre dernières années resteront marquées par une accumulation impressionnante de « réformes » et de textes, aux orientations hasardeuses (sauf en matière budgétaire...), au niveau de la fonction publique, de l'Etat et de feu l'Equipement en particulier, se succédant à une vitesse excessive, sans véritable concertation, alors que le surplace prime pour les indispensables mesures de progrès sociales.

La « réforme de l'IAT » semble un bon exemple : les versions de la circulaire se sont multipliées pour aboutir au grand écart que l'on connaît entre des orientations nationales pleines de bonnes intentions et la réalité locale du désengagement. Au milieu de ce discours ambivalent, le seul message perçu clairement par les agents reste celui de la diminution des effectifs. Quelle motivation trouveront-ils à continuer à exercer leur métier au sein du ministère MEDAD ? Mais peut être est-ce l'effet escompté pour accélérer les transferts dans les collectivités ?

Il est difficile de rester en phase avec une telle actualité et des changements aussi rapides. Toutefois notre organisation a su se positionner et intervenir pour la défense et l'intérêt de ses mandants et au-delà de tous les ITPE : ce fut le cas localement dans plusieurs services à l'occasion de projets de réorganisations, lors de la constitution des DIR ou des DDEA ou de l'identification des transferts, et au niveau national par le biais des réunions institutionnelles que nous avons initiées, faute parfois d'un réel dialogue

social, en lien avec la FEETS-FO et le cartel national.

Nous avons, par ailleurs, pris position sur des évolutions importantes comme lors du débat sur l'avenir des services routiers, sur les projets de fusions DDEA ou DRIREN, sur le statut des services de la voie d'eau, sur l'évolution des services du domaine aéroportuaire, sur le RST et l'IP,... Le débat interne au SNITPECT fut riche et nos réactions rapides. Les Tribunes ont permis l'information de tous sur ces points d'évolution majeurs. Par ailleurs, les rapports approuvés en congrès (la LOLF, l'avenir du RST, la gestion et la prévention des risques, l'IP,...) traitant du rôle et de la place des services de l'Etat répondent au besoin de nous positionner d'une façon structurée et argumentée, toujours par anticipation (un rapport de 2003 ne préparait-il pas au MEDAD et aux DDEA ?...).

5.1. « LOLF story » : deux ans après... "des dysfonctionnements avérés"

Un outil au service de quelle stratégie ?

La LOLF est un outil au service des politiques publiques. D'aucun pouvait donc espérer qu'elle suscite une expression forte de la part du ministère. Pourtant, faute de projet d'avenir, celui-ci n'a pu que sombrer dans les luttes de pouvoirs et les logiques centrifuges des directeurs de programmes (DP). Il n'y a eu pas de vision globale pour l'Equipement, il n'y a déjà plus que des visions par programme, de l'ex MTETM ou du MEDAD désormais.

Deux exemples :

- depuis 2004, la sécurité routière constituait une priorité. Les DDE ont ainsi bâti des projets de réorganisations renforçant ces missions. Le cadrage du programme « sécurité routière » pour 2006 a conduit à une diminution des effectifs rendant caducs un important travail de repositionnement et bon nombre de réorganisations.
- quelques directeurs de programmes ont pourtant défini des stratégies. Mais souvent établies à l'emporte pièce, sans aucun débat avec les services déconcentrés (dialogue de gestion ou dialogue de sourd ?), sans aucune validation politique, elles ont été dévastatrices. Trop contents d'avoir enfin une parole dans le silence

ministériel assourdissant, les services déconcentrés les ont appliqué avec énergie, fussent-elles erronées ou suicidaires. Dans ce Far West « Iollien », le premier qui tire a raison.

Nous avons déjà dénoncé les méfaits de la séparation du SG et de la DGPA. Nous n'y reviendrons pas si ce n'est pour rappeler qu'outre la création d'un SGPA nous revendiquons que ce dernier abrite un unique programme fonctionnel regroupant TOUS les agents du MEDAD. La création de ce ministère doit être l'occasion de revenir sur l'éclatement qui doit intervenir au 1^{er} janvier 2008.

Les enjeux de pouvoir que la LOLF engendre sont immenses entre directions de programmes et DRE. Toutes s'affrontent dans un seul et unique but : mettre la main sur le plus de services déconcentrés. Pour contrer les dérives de quelques DRE, le ministère a d'ailleurs dû « sanctuariser » certains effectifs (CETE, DIR).

LOLF : instrument ou politique ?

Le passage en mode LOLF s'est fait en photographiant les effectifs présents au 31/12/2005 : on appelle cela le socle 2006. Il s'agit donc bien d'ETP (plus précisément ETPE, photographie instantanée). Mais ce faisant, on a effacé complètement toute vacance. Pour certaines régions à forte vacance, c'est jusqu'à 20% des ETP de catégorie A qui ont ainsi été supprimés en une nuit. Le périmètre des effectifs à prendre en compte dans le socle différait foncièrement de celui géré jusqu'alors. Aussi, bien souvent, le recensement a été incomplet (agents mis à disposition, autres services comme DRTT, DRANAH, MIGT...). Ces erreurs se sont payées cash.

Ces dysfonctionnements ne devraient plus se reproduire. Mais le fonctionnement courant n'est guère plus rassurant. Le pilotage porte non plus sur un paramètre (effectifs autorisés) mais sur trois (socle, cible et plafond autorisé d'emplois). La cible constitue le socle à ne pas dépasser en année courante et le PAE la valeur moyenne sur l'année. On peut le traduire ainsi : la cible nous dit si l'on peut recruter, le PAE nous dit quand dans le courant de l'année. Il y a plus facile à gérer ! Et approcher ces deux valeurs à la fois relève de la gageure. Il y a donc forcément un différentiel négatif. Ces valeurs étant suivies par macro-grades et par région, le pilotage

s'avère un vrai casse-tête conduisant les services à prendre de la marge pour éviter à tout prix un dépassement, les ruisseaux départementaux donnant des fleuves régionaux et un océan national.

La fongibilité asymétrique continue de nous inquiéter. Les expérimentations menées confirment nos craintes : l'intégration des garanties collectives statutaires et de gestion est oubliée. Ainsi, la limitation des embauches ou le choix des statuts (voire de grade !) des agents en fonction de leur « coût » peuvent très vite s'imposer. Les premiers exemples de disparités de traitement sont apparues.

Comment accepter que l'organisation du service public puisse être dictée par la seule masse financière?! La réforme de l'Etat dépend pourtant d'une équation purement comptable comme le montrent le rattachement de la réforme de l'Etat en 2006 puis de la Fonction publique en 2007 au ministère du Budget et des comptes publics, ainsi que le pilotage de « la modernisation », à coup d'audits ou de « révision générale des politiques publiques » (RGPP, nouvelle arme de destruction massive des missions et effectifs de l'Etat) visant uniquement à diminuer le nombre d'ETP.

C'est ce que l'on nous explique pour imposer, faute d'arguments techniques et sociaux suffisants, des services routiers interrégionaux plutôt que régionaux ou départementaux, et dans le même temps la suppression des SSBA-SE et SSBA-SO. C'est aussi ce qui est avancé pour justifier les nouvelles DRE ou encore la circulaire du 2 janvier 2006 (fusion DDE-DDAF et suppression de tous les services déconcentrés dans le département du Lot).

La LOLF sert de prétexte à bien des réformes et attaques contre les garanties collectives des fonctionnaires. La gestion du corps des ITPE et la construction de leurs parcours pourraient s'en trouver grandement atteints. A nous de rester vigilants et d'agir contre de telles dérives.

La régionalisation de la gestion

Le processus collectif d'affectation (PCA) a révélé un des principaux vices de la LOLF : la régionalisation. En effet, à l'issue du PCA, certains services se sont retrouvés en sous-effectifs et d'autres en sur-effectifs au sein d'une même région (en raison notamment de la création des DIR). Dans le cas d'une faible

vacance au niveau régional, la DDE même en fort sous-effectifs pouvait toujours publier son poste mais pas recruter. C'est ainsi que certains camarades qui ont déposé leur demande de mutation sur un poste publié, se sont vus expliquer que le poste était finalement supprimé pour manque d'ETP.

D'où l'idée de certains DRE de vouloir mettre en place des « CAP régionales ». Soulignons pourtant que rien n'interdit de résoudre ces difficultés par le biais des postes susceptibles d'être vacants ou d'additifs. Nous nous opposerons donc fermement à la volonté de régionalisation des CAP. Ce sont bien les garanties statutaires et de gestion qui sont remises en cause par une évolution vers une fonction publique d'emploi et une « filiérisation » de la gestion.

Nous devons être très vigilants et refuser toute déconcentration de la gestion, inadaptée tant pour le développement des compétences que pour l'attractivité des carrières. Ne nous y trompons pas : ce sont bien l'égalité de droits et de traitement, la liberté de construire des carrières et des parcours diversifiés, la construction de la compétence, le caractère national de notre gestion et le paritarisme qui sont en jeu.

En parallèle à cette tentative de régionalisation, on constate la recentralisation de certaines décisions. Ainsi, la souplesse que devait offrir la LOLF dans la gestion des crédits est en partie annihilée par la non-fongibilité imposée par certains directeurs de programme sur des actions qu'ils souhaitent préserver (par exemple les subventions aux agences d'urbanisme, farouchement défendues pas quelques grands élus).

Dès lors, des interrogations naissent sur la nouvelle répartition des rôles souhaitée par le ministère entre l'administration centrale et les services déconcentrés. La LOLF en est-elle responsable ? Pas tant en soi que par l'usage qui en est fait.

Des dialogues de gestions complexes

La LOLF instaure de nouveaux pouvoirs pour les directeurs de programmes, les R-BOP, les responsables d'UO. Le rôle des préfets a du coup suscité de vifs débats car leur intervention s'accommode mal d'une logique « filiérisée ». Il s'ensuit deux dialogues de gestion menés en parallèle : avec le responsable de programme d'un côté et avec le préfet de

l'autre. Cette mécanique lourde a systématiquement pris du retard depuis trois ans.

Elle s'apparente à un dialogue de sourds entre DP et DRE, les uns faisant valoir « un socle théorique » fourni par la DGPA et les autres un « socle réel » décompté par les services : « vous avez 23 ETP A+ sur le programme, c'est trop ! je vous demande de baisser de 2 ETP » ; « mais non, nous n'avons que 3,7 ETP A+, il s'agit d'une erreur » « ah bon, mes tableaux ne sont pas justes, c'est fâcheux ça... mais je vous demande quand même de baisser de 2 ETP A+ ...»

Le ministère compte sur son nouveau logiciel Rehucit, pour résoudre la difficulté. Si sa mise en œuvre et la fiabilisation des données prennent autant de temps que pour « SAM », ce n'est pas demain que les services s'y retrouveront.

Cette lourdeur a également servi d'alibi pour justifier la faiblesse du dialogue interministériel. L'argument a même été utilisé pour sacrifier les services des bases aériennes intervenant pour le ministère de la Défense : « avec la LOLF, chacun chez soi !»

5.2. La décentralisation : un échec manifeste de la méthode

Loin d'offrir la clarification promise du système administratif français, la loi du 13 août 2004 dite des « libertés et responsabilités locales » démontre clairement dans son application première en 2007 **que l'Etat réduit ses coûts en se déchargeant sur les collectivités sans réelles mesures compensatoires et sans vérifier qu'elles pourront assurer ces nouvelles prérogatives.**

Ainsi les transferts de compétences, des services puis des personnels sont initiés sans un réel diagnostic préalable. L'inégalité d'accès aux services publics n'est pas loin. Le désengagement de l'Etat est déjà en cours.

Ces transferts vers les collectivités territoriales se traduisent déjà par une augmentation de la pression fiscale locale pour pallier les lacunes des moyens durablement nécessaires et donc par une possible externalisation des missions des services publics.

Face à cette évolution imposée, l'organisation du service public constitue naturellement un enjeu fort pour l'avenir des citoyens. A ce titre, nous avons une responsabilité que le SNITPECT a de nouveau pleinement assumée

au cours de l'année 2007 : **celle de défendre notre conception du service public pour satisfaire aux besoins d'intérêt général dans le champ privilégié qui est le nôtre à savoir l'aménagement et le développement durables des territoires.** C'est ce qui nous a conduit à agir collectivement, en Cartel, tant auprès des élus que de la presse (locale comme nationale) pour dénoncer les dérives provoquées par cette décentralisation comme par les réorganisations dangereuses qui s'en sont suivies.

C'est bien à travers une action du service public forte et avec des moyens adaptés que l'indispensable régulation entre les territoires (qui seront mis en concurrence avec cette décentralisation génératrice d'inégalités potentielles entre eux) pourra s'exercer et que l'Etat sera en mesure de garantir l'égalité et la fraternité pour tous les citoyens et sur tous les territoires du territoire national. Il ne s'agit nullement de nier la légitimité des collectivités territoriales à exercer la part de service public qui leur revient. Nous avons d'ailleurs défendu, comme nous le faisons depuis longtemps, que les ITPE puissent prendre toute leur place dans les services des collectivités et que nous revendiquons l'ouverture aux collectivités de la gouvernance et du pilotage du RST et de l'ENTPE.

Pour l'actuel gouvernement, il est manifeste que la mise en œuvre de cet acte II de décentralisation ne constitue pas un enjeu : ni ministre délégué, ni secrétariat d'Etat aux collectivités locales. Il semble que le suivi du monde local et de la décentralisation imposée aux collectivités s'effectuera uniquement sous le prisme financier.

Après une décentralisation outrancière dans son planning comme dans ses transferts, l'Etat vient désormais reprocher aux collectivités l'expansion de leurs moyens et leurs dépenses accrues. A tel point que le gouvernement évoque une « LOLF pour la FPT ».

Il faut souligner que l'affirmation dans la Constitution (loi constitutionnelle du 28 mars 2003) que la France est une République décentralisée n'emporte pas un désengagement systématique de l'Etat mais, au contraire, qu'il a une **réelle responsabilité de pilotage, d'accompagnement, d'aide, de moyens.**

Pourtant, l'Etat semble engagée dans une fuite en avant et d'autres vagues de transferts

de compétences sont envisagées : gestion des fonds structurels (alors que les expérimentations de transfert aux régions menées depuis 2004 sont un échec), prévention des risques, gestion hydraulique, affaires maritimes,...Or, ce suicide organisé des services publics (d'Etat comme des collectivités) s'avère déjà plus coûteux qu'à l'origine, plus inégalitaire et destructeur de compétence.

5.3. Les ratés de la RATE

Initiée en 2004, la Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat (RATE) s'est vite traduite comme une part essentielle de la réforme de l'Etat. Là encore, la marche forcée a été de mise en se déclinant en 2005 en RARE (réforme de l'administration de l'Etat en région) et en 2006 en RADE (au niveau départementale) à travers une série de circulaires du ministère de l'Intérieur. La dernière en date, celle du 2 janvier 2006 (voir sur www.snitpect.fr) donnait très distinctement le sens final de la réforme : un Etat régionalisé, plus aucun service déconcentré en département !

La « régionalisation » de l'Etat : mutualiser pour réduire l'intervention de l'Etat dans les territoires

Engagée officiellement en janvier 2004, cette réforme se traduit par trois axes essentiels : le renforcement des compétences des préfets de région, la « concentration » des structures régionales de l'Etat, la création des neufs pôles (effectifs depuis janvier 2005). Aux motifs bien compréhensibles de cohérence de l'action de l'Etat, de lisibilité et d'efficacité de son organisation territoriale, les différents textes sortis en 2005 et 2006 visent en fait une anticipation des conséquences de la LOLF et de la décentralisation en accentuant leurs effets dangereux pour le service public territorial de l'Etat.

Les DRE devenues responsables de BOP sont, de fait, de véritables « mini ministère en région » à qui l'administration centrale ne cesse de transférer des responsabilités en gestion et qu'elle ne peut ensuite ni contrôler, ni maîtriser puisqu'ils fonctionnent en auto commande sur de nombreux champs d'intervention ministériels et en terme de gestion et de rémunération des agents. Face à la cacophonie ainsi engendrée, la réponse du ministère est de... donner encore plus de pouvoirs aux DRE en instaurant des CTP de niveau

régional, sans jamais aucun cadrage national. D'ailleurs, le SG, n'invite plus les DDE et autres services déconcentrés en réunions régulières (les anciens 4 x 40) mais uniquement les 22 DRE (avec pour conséquence involontaire –sic– de casser les réseaux et de laisser le champ libre à d'autres ministères qui ont su conserver ces forces de propositions...)!

Pour le SNITPECT, l'évolution de l'organisation déconcentrée de l'Etat doit être basée sur trois éléments clés : la réalité des enjeux territoriaux aux différentes échelles de proximité ; la traduction d'une véritable synergie interministérielle ; l'équilibre bien compris entre la compétence politique et la compétence technique. En cela, il n'est pas possible de séparer l'organisation régionale et l'organisation départementale et infra-départementale.

RATE, RADE, RARE : des logiques de pouvoir pour toute stratégie

Les réformes engagées ont été perçues par le ministère de l'Intérieur et le corps préfectoral comme une réduction des compétences et pouvoirs des préfets. C'est cette crainte qui a conduit l'Intérieur à lancer la RATE avec un sens objectif : redonner du pouvoir local aux préfets. Tout dans cette « réforme » est dicté par le Meccano administratif, la logique de pouvoirs (on l'a bien vu lors de la création des pôles régionaux) et la volonté de réduire les moyens et interventions de l'Etat. La synergie interministérielle pourtant indispensable n'en sort pas même renforcée.

C'est encore plus marqué avec **le projet de fusion DRIRE-DIREN.** En 2006, l'évaluation des premières expérimentations a montré que la fusion n'était pas l'outil adapté pour accentuer le rapprochement entre ces services régionaux de l'Etat et pose d'innombrables problèmes au niveau de la gestion des personnels. Mais les ministres successifs s'enferment.

Comme l'indiquent nos publications de l'été 2007 (Tribune, Flash Fusion, CTPM du 9 juillet), nous avons demandé **un moratoire sur les projets de fusions de services** et notamment sur DRIRE-DIREN : la mise en œuvre du MEDAD nécessite une vision claire de l'action de l'Etat que le ministre nous indique vouloir donner à l'issue du Grenelle de l'Environnement d'octobre 2007. A ce stade DRIRE-DIREN n'a pas plus de sens que DRE-DIREN (le regroupement aménagement et

environnement étant d'ailleurs plus logique à l'échelle du MEDAD que industrie-environnement), ou encore que de constituer des « DREDAD », regroupant DRE-DIREN-DRIRE.

Mais, là encore, la réforme se poursuit. Cette fois, la logique de pouvoir entraîne un « Yalta » entre les trois corps « issus de l'X ». Le tout sous l'arbitrage et avec l'accord d'un corps préfectoral qui, prendra la responsabilité des services départementaux (projet OSE du Lot), tout en conservant la décision in fine au niveau régional. Voilà comment se réforme l'Etat aujourd'hui.

Les effets RATE-RARE-RADE sur l'organisation départementale de l'Etat sont désormais identifiés et les objectifs fondamentaux de cette réforme de l'Etat sont affichés à travers la circulaire gouvernementale du 2 janvier 2006. Plusieurs fusions de services départementaux y sont imposées, dont la fusion DDE-DDAF dans 8 départements.

L'analyse du SNITPECT est présentée par les Tribune d'avril 2006, le Flash « fusions : danger » de juillet 2007 et le rapport « pour une refondation des services techniques déconcentrés de l'Etat » à lire dans cette Tribune. On se référera à ces documents.

L'équilibre entre l'horizontal à une échelle territoriale donnée et le vertical doit être préservé et renforcé. L'expérimentation imposée dans le Lot nous apparaît néfaste et dangereuse. Nous exigeons son arrêt immédiat.

Les préfets pensent ainsi conserver un peu de pouvoir et d'effectifs ce qui ne résistera sans doute pas aux futures lois de finances et actes suivants de la décentralisation : cette nouvelle réduction sera d'autant plus facile à obtenir qu'il n'y aura plus que 100 services préfectoraux départementaux sur lesquels « prendre » des moyens et des compétences. Qui plus est, aujourd'hui, les préfets peuvent jouer le rôle noble d'arbitre, de coordinateur, d'ensemblier, de fédérateur entre services déconcentrés de l'Etat. Demain, ils seront les seuls responsables devant les collectivités et les autres partenaires de la décision prise localement par leur unique service préfectoral, sans possibilité d'intervention technique ou de marge de souplesse pour « adoucir » ou « interpréter » telles ou telles positions d'un ministère.

L'Etat est par essence le garant de la neutralité et de l'égalité de traitement. Il est porteur

d'une part essentielle de l'intérêt général, ne serait-ce que parce qu'il est plus facilement dépositaire d'une vision à long terme que les acteurs politiques locaux, par définition contraints par la durée de leurs mandats. D'ailleurs, les élus eux-même ont des attentes fortes à son encontre, en particulier (mais pas exclusivement) dans le monde rural et dans les territoires en difficulté. Ils veulent pour cela pouvoir compter sur des services techniques de proximité, connaissant leur territoire, en qui ils ont traditionnellement confiance et qui (et ce n'est pas accessoire) leur assure la gratuité de nombre de prestations. Ils sont d'ailleurs les premiers à réclamer que ces services conservent non seulement le meilleur maillage territorial possible mais aussi une compétence technique forte. Or, ce n'est pas le projet OSE qui permettra de les remplacer : outre qu'il paraît contraire aux principes de la LOLF (mais c'est là son moindre défaut...) on ne voit pas quelle plus-value pourra être retirée de l'intégration de services généralement considérés comme performants (DDE et DDAF en tête) dans une administration préfectorale sclérosée.

Pour autant, le niveau départemental doit devenir pour l'Etat le lieu d'une véritable synergie interministérielle, le siège d'un service technique reconnu et crédible, apte à proposer aux collectivités territoriales une position cohérente, synthèse des diverses positions ministérielles et capable de la porter avec force. Ces dernières années, plusieurs préfets ont fort justement souligné que l'arbitrage des conflits par le niveau technique (donc en interne aux services déconcentrés ministériels) aboutit in fine à une absence pure et simple d'analyse contradictoire et donc à un appauvrissement des positions de l'Etat. Les organisations syndicales ne disent pas autre chose quand elles soulignent le danger de la fusion DRIRE/DIREN. Faire évoluer les mentalités, désarmer les conflits de chapelles et logiques de pouvoirs, est nécessaire. Mais pas en stérilisant l'analyse et en obérant la capacité de choix et, de facto, en participant à ces conflits de pouvoirs...

Il est essentiel pour l'Etat de conserver la capacité non seulement de porter ses politiques mais aussi de former ses décisions. Au demeurant, même dans l'hypothèse d'un recentrage sur les missions régaliennes, on ne peut contrôler que ce que l'on comprend. L'Etat doit pour cela disposer de moyens tech-

niques propres, aptes à assurer sa neutralité mais aussi sa réactivité. Par ailleurs, nul ne disconvient de la nécessité pour l'Etat de toujours rechercher une plus grande efficacité. Or, a fortiori dans un monde toujours plus complexe, de quel meilleur outil, de quel meilleur atout dispose-t-il que de services techniques ministériels déconcentrés qui sont les plus à même, parce que c'est ce qu'ils font au quotidien, de maîtriser des processus et des projets complexes, de rechercher l'optimum ? A l'heure où il veut se réformer, l'Etat serait suicidaire de se priver de ce savoir-faire.

En 2007 encore, le syndicat a été très actif sur ce dossier. A travers des échanges nationaux entre les 8 sections concernés par les DDEA, des interventions locales où le SNITPECT a « pris la tête » de l'intersyndicale Equipement-Agriculture, des interventions lors des CTPM du MTETM, du MEDD et du MEDAD, et un suivi rigoureux de l'évolution prévue dans le LotUn groupe de travail de la CE s'est mis en œuvre dès janvier 2007, associant entre autres les sections concernées par les fusions (DDEA ou DRIRE-DIREN). Il a permis la publication du Flash Fusion de juillet 2007 et le rapport présenté au Congrès de décembre.

Il est essentiel de bâtir un projet et des objectifs ambitieux les services aujourd'hui concernés mais, au delà, pour tous les services techniques déconcentrés, puisque nous ne doutons pas que l'on tentera de nous imposer la généralisation des fusions. Faute de débat et d'un travail de fond de l'administration, il nous faut bâtir notre propre projet pour définir la stratégie, les missions et les modes d'organisation de tels services, autrement dit les conditions a minima qui pourraient rendre viable et pertinent les regroupements. C'est ce à quoi s'attache, en première approche, le rapport soumis à l'approbation du congrès qui nous permettra d'être en ordre de marche et force de proposition face à l'administration.

5.4. La réforme des routes : du rêve à la réalité

Depuis l'engagement de la réforme « routière » notre syndicat a régulièrement pris position. Nous n'avons pas manqué de dénoncer **une réforme menée à marche forcée sans vraiment se préoccuper de l'intérêt général, ni de celui du personnel en question**, tant en ce qui concerne la décentralisation proprement dite

que son corollaire interne sur le ministère, la réforme de la gestion du RRN. On notera en particulier notre hostilité affichée à l'encontre du projet des DIR dont nous dénoncions très tôt la dérive immanquable vers une large indépendance (prémisse d'une transformation ultérieure en structure parapublique, voire privée) portant atteinte au lien traditionnel des services de l'Équipement (du MEDAD aujourd'hui) avec les territoires et plus fondamentalement rendant aléatoire la mise en cohérence au niveau local des différentes problématiques portées par le ministère.

A l'aune de ce qui s'est déroulé en 2006 et 2007, le moins que l'on puisse dire est que nos critiques étaient malheureusement fondées.

Après la création officielle des DIR sont venues à l'été 2006, les réflexions sur le décroisement des réseaux. Il était temps en effet car, en ce qui concerne les RNIL, le transfert avait eu lieu au premier janvier. Cette phase très délicate a été particulièrement difficile pour les services et les agents (ITPE en particulier), éprouvés par un plan de charge extrêmement lourd sur ces sujets depuis des mois, alors que les tensions devenaient plus vives.

En mai 2007, le Conseil d'État a rejeté les recours formés par 10 départements contre le décret du 5 décembre 2005. Il a ainsi validé le transfert de routes nationales aux départements, peu pressés de récupérer un réseau routier important, mais très coûteux. Pour autant, ce dossier est loin d'être clos. Cet arrêt ne règle pas l'aspect financier sous-jacent : un décret spécifique à cette question a fait l'objet d'un autre recours, et l'affaire est toujours pendante.

Par ailleurs, les départements estiment que la compétence technique n'a pas été suffisamment transférée pour assurer leurs nouvelles responsabilités : transferts de postes vacants (1700 agents ont refusé d'aller exercer dans la FPT, faute de garantie statutaire), dimensionnement du nombre d'agents transférés à minima de la part de l'État (c'est objectivement vrai, afin de grossir les effectifs théoriques des DIR, ce qui, malheureusement ne les aura pas empêcher in fine d'être en sous effectifs), masse salariale transférée calculée sans tenir compte d'évolutions statutaires ou indemnitaires récentes, refus de l'État de permettre aux collectivités de nouvelles

ressources financières (d'où des décisions en 2007 de CG d'instaurer une « redevance-radar » sur les routes placées sous leur nouvelle compétence), refus de l'État d'ouvrir une gouvernance partagée du RST (nous y reviendrons),...

Et la précipitation des transferts début 2007 conduit à une réalité inquiétante dans les CG : incertitude en terme de moyens, d'organisation, d'accès à la compétences, difficultés à pourvoir des postes vacants à un niveau qualitatif acceptable, demandes de mutation d'agents transférés, inquiétude sur la gestion de crise (la multiplication des intervenants faisant naître un besoin nouveau de coordination) qui semble avoir été traitée en dernier lieu alors qu'elle aurait légitimement dû faire partie des priorités.

La réforme de la gestion du RRN a donc pris corps. Reconnaissons que, pour préjudiciable qu'elle soit, la réforme a été managée avec efficacité par la DGR, qui a mobilisé pour cela beaucoup de moyens humains et matériels, dans un contexte d'hostilité généralisé, mais aussi en se conduisant par anticipation comme « ministère des routes » au mépris du reste de l'Équipement.

Car c'est bien là un des plus grands paradoxes de ce projet : porté par un cercle restreint de décideurs. Il est à cet égard intéressant d'observer que le corps préfectoral est à la tête des réfractaires à la nouvelle organisation, les préfets ayant bien mesuré les risques en terme d'administration des territoires que font peser les nouvelles DIR dont le périmètre d'intervention se joue, à dessein, des limites administratives de la République. A noter le poids prépondérant du corps préfectoral au sein de l'actuel Gouvernement depuis mi 2007 (y compris au MEDAD) comme à l'Élysée... tout cela ne présageant rien de bon pour l'avenir de la structure DGR-DIR.

D'ailleurs les premières conférences interdépartementales de l'évaluation et de la programmation ont été par endroit l'occasion pour les préfets concernés d'exprimer plus ou moins finement leur doute sur le bien fondé du nouveau dispositif.

Cependant ce projet comportait, de notre point de vue, deux éléments positifs que le rapport de référence « ingénierie et fonctions

publiques » approuvé au congrès 2006 a soulignés :

- la création des SMO qui répond à une demande ancienne de notre syndicat de voir séparer les fonctions de maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre. Ces services, en professionnalisant l'approche « maîtrise d'ouvrage », en accordant plus d'attention à la concertation et aux approches pluridisciplinaires, constituent un acte concret de développement durable. Il reste de ce point de vue à élargir l'approche SMO pour la généraliser à toutes les infrastructures rattachées au MEDAD ;
- la création des SIR qui, grâce à la mise en oeuvre de services « musclés », devait permettre de disposer d'un bon potentiel d'ingénierie et ainsi de reconquérir des pans entiers d'ingénierie intégrée que la multiplication de services en deçà de la taille critique dans les DDE avait orientée vers la sous-traitance. Notons cependant que de tels effets bénéfiques auraient également été obtenus sans la création de DIR indépendantes, conformément au scénario « régional » du rapport du DR de mars 2004. Nous revendiquons d'ailleurs la mise en oeuvre d'une forte synergie entre DIR et DDE en mettant les SIR à disposition des DDE (par exemple pour la sécurité routière) et des DRE.

Au niveau des moyens de fonctionnement, cette réforme a coûté très cher, en ce qui concerne tant en personnel, avec notamment le dédoublement des moyens supports, qu'en moyens financiers du fait par exemple des surcoûts significatifs en matière de déplacements. Comme nous le pensions, **il faut désormais payer le prix de l'indépendance**. D'ailleurs ce prix est également payé par les cadres du fait d'une nette dégradation des relations de travail : les exigences inévitables des DIR en terme de locaux, de moyens matériels ou de personnel ont conduit à de véritables tensions entre les services frôlant par endroit la caricature. Et en 2007, la réduction drastique des effectifs et des moyens est venue anéantir les quelques points d'espoir suscités par la réforme : les SMO annoncent « vivoter encore 2 ans », sauf à s'ouvrir hors domaine routier, et les SIR ont pris de plein fouet les réductions d'effectifs, au même titre que les DDE, l'IP restant une variable d'ajustement en pareil cas. Même l'exploitation dans les DIR est menacée d'une « externalisation »

selon un (très) haut responsable du MEDAD durant cet été 2007. Alors tout ça pour quoi !?...

Croisons donc les doigts pour que la viabilité hivernale de l'hiver 2007/2008 ne soit pas un échec cuisant, que l'on ne manquera pas de faire porter sur le seul personnel ou qu'un parlementaire viendrait tactiquement utiliser en pleine période électorale pour justifier la mise en concession des DIR, voire directement une privatisation. Quant aux promoteurs des DIR, ils doivent à présent croiser les doigts pour qu'un « audit Copé » (ou maintenant la RGPP) ne vienne pas s'intéresser à ces nouvelles structures... Il est grand temps, alors que la pilule des DIR est presque avalée, de bâtir un projet pour l'ensemble du MEDAD... et de se préparer à contrer les effets négatifs de la réforme routière et de la privatisation des DIR, désormais ouvertement évoquée (via une transformation en EP ou en agence) par des responsables de DIR et de la DGR auprès du ministre !

On ne peut qu'espérer qu'une chose : que la mise en œuvre de ces nouveaux services du MEDAD (tant qu'ils en font encore partie) réussisse et permette de maintenir une véritable compétence technique publique routière aux cotés des collectivités !

5.5. Le RST : passer aux actes

L'avenir du réseau scientifique et technique est au cœur d'une forte contradiction : alors que la décentralisation accroît les besoins des maîtres d'ouvrages publics, il est profondément déstabilisé et menacé d'éclatement, l'Etat préférant visiblement le laisser mourir plutôt que de le partager avec les collectivités.

La mobilisation de 2006 et ses suites

Lors de sa réunion des 13 et 14 avril 2006 à l'ENTPE, la commission exécutive avait interpellé le ministre sur l'audit « Copé » consacré au RST, par la motion « pour un avenir ». Le silence assourdissant du ministre, a entraîné un certain nombre d'actions qui ont culminé avec l'intervention de Jean-Claude Mailly auprès du ministre de l'Équipement et avec l'assemblée générale réussie des sections du RST du 31 août 2006 au CETE de Lyon. Cette mobilisation aura permis de limiter les impacts de l'audit (et même qu'il reprenne à son compte quelques unes de nos revendications : nécessité d'un document d'orientation straté-

gique ; ouverture aux collectivités ; meilleure mobilité des agents entre FPE et FPT) et d'obtenir l'ouverture d'une concertation sur la transformation du séniorat et le fonctionnement des comités de domaines. Une réunion importante s'est ainsi déroulée en juillet 2007 entre la DRAST, la DGPA et le SNITPECT sur ces sujets. Deux étapes importantes ont aussi été franchies pour le confortement du RST :

- La création du conseil des services scientifiques et techniques (CSST), élargissant à l'ensemble du RST le principe du conseil central des CETE, et dont nous continuons de réclamer qu'il soit, certes un lieu de concertation mais aussi et surtout, **de pilotage et d'animation stratégique de l'ensemble des services du RST**, lui conférant une position reconnue de tous, dont les décisions s'appliquent à tous. Il est fondamental que toutes les directions de programme concernées s'y impliquent, au bon niveau pour faire émerger un processus de co-décision et que cessent les guerres intestines dont in fine le RST fait les frais.
- L'approbation d'une directive ministérielle d'orientation stratégique signée par le ministre le 15 février 2007.

Sur ce dernier point, il convient de souligner, c'est suffisamment rare, la qualité du dialogue ouvert par la DRAST et le travail de fond, en dépit du délai très serré imposé par le ministre. Le document qui en ressort après passage au travers de multiples filtres – DP, SG, cabinet – ne reprend que les grandes lignes de ce travail. Pour autant, à défaut d'accord sur tout, il constitue une base acceptable et solide pour la suite des discussions.

Cette directive à vocation à répondre à une attente forte exprimée par tous les agents du RST et du ministère qui ressentent bien le rôle structurant du réseau ; mais aussi à celle maintes fois exprimée par les collectivités territoriales qui éprouvent la nécessité de l'appui de ce réseau pour assumer les responsabilités que l'État leur a transférées et même à celles des entreprises du BTP qui savent pouvoir compter sur lui pour les aider à maintenir une avance technique déterminante dans la compétition internationale.

La FEETS-FO et les syndicats FO ont approuvé ce document parce qu'il va dans le sens d'une grande partie de nos revendications. Cet avis favorable (CTPM du 1^{er} février) ne diminue en rien la vigilance du SNITPECT et sa capacité

de mobilisation si les engagements pris devaient être trahis.

Cette directive ne constitue que la première pierre d'un édifice à construire, en concertation avec les organisations syndicales et en partenariat avec les collectivités. Il convient de prendre conscience de l'urgence d'avancer (les routes sont transférées depuis le 1^{er} janvier 2007 !) et **donc de s'engager sur un calendrier de travail serré**, en sériant les dossiers pour progresser, sans attendre une conclusion de toutes les réflexions. Dès lors, prendre trois ou quatre ans comme terme, comme annoncé au CTPM de février 2007, n'est pas acceptable. Pourtant, quand par extraordinaire les chantiers sont ouverts, ils n'avancent qu'à pas comptés.

Grâce à l'action du SNITPECT, une bataille a été gagnée pour sauvegarder le RST. Mais tout peut être remis en cause à tout moment. La vigilance et, au besoin, la mobilisation doivent donc rester entières. Le SNITPECT et la FEETS FO ont demandé, lors du CTPM du 5 juillet 2007, un signe fort du ministre : qu'il préside une réunion du CSST dès septembre 2007 pour relancer la mise en œuvre de la directive et engage les réponses concrètes qui s'imposent :

L'article sur le RST de la Tribune 1206 de mars 2007 fait un point d'étape important, à relire pour cerner le sens des actions que nous avons menées en faveur du RST durant toute l'année 2007.

La gouvernance

Il nous paraît plus que temps de passer des discours aux actes en matière d'ingénierie de partenariat et d'innovation. Le rôle des services du RST en tant que référents techniques dans l'animation des services et des réseaux locaux et dans la construction des compétences doit être affirmé. Cela n'a pas été suffisamment le cas dans la directive.

Il serait tout aussi dangereux d'écarter les services techniques centraux du débat sur la gouvernance future du RST. Ces « têtes de réseau » doivent être intégrées à la réflexion, ce qui est trop rarement le cas. Il s'agit bien d'un véritable réseau qu'il faut pérenniser en renforçant cette chaîne « ingénierie-innovation-recherche » et en cherchant déjà à l'élargir à des problématiques interministérielles et inter-fonctions publiques.

En ce sens, le plan d'actions structurantes du RST et les nouvelles actions qui en découlent conduites à l'échelle du réseau des CETE et des STC nous apparaissent comme une excellente stratégie. Des réponses qui nous ont été apportées sur ce nouveau dispositif de pilotage et de réflexion du RST, il ressort que l'ouverture aux autres ministères y est concrétisée. Nous proposons par ailleurs que des liaisons plus fortes avec les STC ou organismes de recherche d'autres ministères (SCHAPI (désormais au MEDAD), INERIS, ADEME...) s'instaurent dans ce cadre.

L'autre enjeu est d'arriver à faire fonctionner le RST en véritable réseau ce qui pose la question de l'animation et du pilotage technique déjà évoqué. C'est bien vers une fonction de « direction du pilotage du RST » que la DRAST doit évoluer et s'affirmer au sein du SGPA unique du ministère.

C'est indispensable pour les LRPC : entre les orientations et les besoins (y compris financiers) de son CETE et la politique du LCPC, chaque LRPC s'interroge sur sa gouvernance et est parfois tiraillé entre deux logiques différentes, voire opposées. Le pilotage des services du RST doit donc exister au niveau central, au niveau de la DRAST, avec une attention toute particulière portée aux LRPC dans la future stratégie ministérielle à établir en urgence en conciliant besoins des CETE, ceux du LCPC et ceux identifiés localement par le LRPC.

Par ailleurs, la mise en place du MEDAD doit entraîner une approche plus large des services du RST : par exemple les CETE et LRPC doivent davantage s'ouvrir aux DIREN ; le SCHAPI, Météo France et le CETMEF doivent mieux coopérer ; l'ADEME doit être associée au pilotage stratégique du RST (et nous demandons l'instauration d'un « pôle déchet » au sein d'un STC-CERTU par exemple) ; le CSST doit s'ouvrir aux services, EP (agences de l'eau par exemple) et directions de l'ex MEDD...

En 2007, la question de la « polarisation des CETE » s'est invitée au débat sur l'avenir du RST, mais comme souvent avec une approche et un objectif contestables : justifier encore des réductions de moyens. Il est pourtant évident que certaines compétences gagneraient à être polarisées (équipe ressource à compétence pointue, moyens techniques spécifiques renforcés) : mais à vouloir systé-

matiser pour de mauvaises raisons, on éloignera les CETE de leur mission d'appui territorial aux collectivités (d'autant qu'il serait étonnant que les moyens en frais de déplacement suivent).

La polarisation ne peut être qu'une réponse (parmi d'autres) à un besoin clairement identifié dans le cadre d'une stratégie d'ensemble, à bâtir avec les collectivités. Elle ne doit pas être aujourd'hui « la solution », décrétée dogmatiquement et appliquée sans discernement au risque de servir de justification à de nouvelles baisses de moyens et donc de compétences. In fine, chaque CETE serait alors l'heureux dépositaire d'un domaine polarisé... vide de compétences, vide de moyens !

Ces enjeux liés au pilotage en réseau et au mode de fonctionnement actuel des CETE-Labos, posent la question de la forme administrative des services du RST. Le pilotage par la commande conduit à dissocier la responsabilité des moyens de celle de la réponse aux besoins. Les exemples caricaturaux se succèdent pour en arriver à ce que les CETE et laboratoires ne puissent plus travailler pour une DDE, une DDEA, une DIR ou un SN, faute de titre IX (système pourtant très « IOLF compatible » !). Nous revendiquons que l'on donne les moyens aux services du ministère de travailler ensemble, sans contrainte, de mettre à profit les compétences de chacun au bénéfice du service public dans son ensemble.

Nous avons pris acte que la DRAST se lance enfin en juillet 2007 dans la mise en place d'une direction des CETE en son sein, comme nous le revendiquons depuis quelques années.

Si l'ENTPE peut désormais accueillir le CNFPT et des élus dans son CA, il faut aussi veiller à ce qu'un représentant du RST (par exemple le DRAST) puisse siéger au conseil scientifique du CNFPT : l'ouverture du RST aux collectivités passe aussi par l'identification de son pilotage au sein même des structures de formation de la FPT.

La question de la représentation des collectivités locales est certes une question qu'il leur appartient de régler. Mais est-ce sans aide de l'Etat ? Il nous semble légitime d'associer d'ores et déjà les collectivités locales et d'étudier avec elles les possibilités d'une **ouverture de la gouvernance du RST aux maîtres d'ouvrages publics locaux** ! Des conclusions d'une

telle réflexion, complexe, forcément délicate et longue, pourront naître les contours de l'indispensable structuration représentative des collectivités locales. Et ce n'est pas un malheureux échange au SG du ministère en une demi-journée, le 31 janvier 2007, avec des représentants de la FPT, choisis par l'Etat avec un ordre du jour imposé qui aura permis d'avancer.

Il n'est que trop clair que l'accumulation des peurs, des non-dits ou encore d'un sentiment de supériorité de l'Etat (et du CGPC notamment) vis-à-vis des élus, ne produit que des demi-mesures ou des simulacres d'ouvertures :

- faire présider des conseils d'orientation par des élus (comme le CODOR du CERTU, pour lequel il aura fallu attendre plus d'un an avant la publication du décret, bloqué par l'Équipement) reste une mesure symbolique sans effet réel ;
- affirmer une volonté d'intégrer des territoriaux dans le RST sans réflexion ni moyen statutaire ou financier revient à de l'incantation sans conviction ;
- changer la dénomination des conférences interdépartementales des transports et de l'aménagement en y ajoutant le mot « technique » (CoTITA) n'apporte rien : c'est ouvrir ces conférences à tous les champs de l'aménagement (pas que le domaine routier) et en organiser un réel pilotage, fort dynamique et partagé (FPE et FPT) qu'il faut mettre en œuvre ;
- établir un projet de charte de coopération scientifique et technique (projet en cours en cet été 2007) peut être intéressant, à condition d'un réel pilotage partagé, pas uniquement avec l'ADF, et une déclinaison des dispositions pas uniquement au domaine routier.

Faut-il encore rappeler que, même pour les compétences qu'il transfère, l'Etat reste garant du maintien des activités de recherche et de leur diffusion. Nous exigeons donc que, conformément à la volonté du législateur, les collectivités accèdent au RST en dehors du cadre de la concurrence. Il serait inacceptable que les collectivités soient privées, pour l'exercice des compétences que l'Etat leur transfère, des moyens d'expertise que celui-ci avait constitué pour son propre compte lorsqu'il détenait les mêmes compétences.

A laisser les collectivités seules, l'Etat prend le risque que rien n'aboutisse sur ce dossier. Cela répond peut-être d'une stratégie, mais dans ce cas, elle est suicidaire pour le RST et pour la compétence technique de notre ministère. A refuser l'ouverture et le partenariat, l'Etat anéantira son réseau qui ne survivra pas à cet enfermement. Si en revanche cette politique de la terre brûlée n'est pas celle du gouvernement, ce que nous voulons croire, alors il est plus que temps d'agir et d'une façon plus ambitieuse et décisive que les actions menées à ce jour !

Nous réclamons l'ouverture immédiate de réflexions et d'échanges de l'Etat avec les collectivités locales qui l'appellent de leurs vœux. Les liens tissés depuis 2005 avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF), rejointe d'ailleurs sur ce point par l'ADSTD, montrent notre identité de vues concernant l'avenir d'un RST capable de répondre aux enjeux de toute la maîtrise d'ouvrage publique. Le SNITPECT réclame donc la mise en œuvre immédiate d'un chantier de réflexion et d'une étude juridique, sous le pilotage du ministre, en association avec les autres ministères concernés par le RST de l'Etat et les représentants des collectivités locales afin de proposer très rapidement **un mode de fonctionnement permettant cette ouverture aux collectivités territoriales et une refonte en conséquence de la gouvernance du RST.**

D'une façon plus générale, nous considérons que le RST constitue un bien commun à l'ensemble de la collectivité publique et qu'il convient d'aller encore au-delà de l'ouverture de la gouvernance. Outre la participation des collectivités locales aux instances de pilotage du RST (à terme, le CSST, ouvert aux collectivités territoriales, doit participer à ce rôle), nous demandons :

- une réflexion sans a priori sur l'ensemble des possibilités juridiques de donner une place concrète aux collectivités locales tant dans la gouvernance que dans les productions du RST ;
- un travail d'imagination pour faciliter la mise à disposition de moyens (y compris humains) au sein ou au moins dans le champ d'action direct du RST par tous les acteurs publics qui ont un intérêt dans le développement des connaissances scientifiques et techniques dans les domaines de

l'aménagement durable des territoires. La mise à disposition par les CL d'agents territoriaux au sein du RST permettrait d'en renforcer les moyens, de transmettre et partager les compétences techniques, et de faire entrer les collectivités dans la gouvernance, le financement, la production du RST

- la mise en place d'un transfert de compétences/connaissances au moyen d'un « droit de tirage » des collectivités sur le RST, évitant d'instaurer une coupure entre compétences techniques et compétences institutionnelles et traduisant ainsi une volonté forte de l'Etat d'un transfert juste et efficace, tout en restant présent pour maintenir et développer la capacité d'expertise publique associée à l'exercice des compétences décentralisées ;
- une traduction législative ou réglementaire d'une ingénierie publique des territoires de partenariat, intégrant la capacité d'expertise offerte par le RST, et placée sous le pilotage de la DRAST ;
- que le RST dispose des moyens et effectifs nécessaires et pérennes pour soutenir techniquement les services déconcentrés du ministère et les établissements publics placés sous la tutelle de l'Etat, dans leurs évolutions en cours et plus largement pour répondre aux besoins et attentes de la collectivité publique. Nous demandons que l'ingénierie publique soit affirmée, confortée et renforcée dans tous les champs ministériels et interministériels.

Par ailleurs, le double pilotage actuel des CETE, par la commande et par le partenariat (recherche, innovation, maintien et développement de compétences scientifiques et techniques) doit être conforté. Or la LOLF, toujours elle, pose le problème du pilotage des services du RST et du nécessaire équilibre à instaurer entre le pilote (la DRAST), les directeurs de programmes et les R-BOP. Nous condamnons toutes les tentatives de cloisonnement, voire de « découpage », de tout ou partie du RST sur la base des missions et des programmes LOLF.

Comme nous le demandions dès 2005, le SG arbitre désormais entre les différents DP de façon à identifier les effectifs des CETE dans les différents BOP régionaux. Cela participe bien d'un pilotage global des compétences du RST, pluridisciplinaire et pluri programmes.

Surtout, cela conduit théoriquement à mettre les CETE à l'abri du pouvoir de répartition (et de suppression) du DRE. Mais cela signifie également que toute suppression d'effectif dans un CETE est arrêtée au niveau national par le SG, ce qui affiche clairement la tendance et l'orientation d'évolutions stratégiques arrêtées au niveau du ministère : une ambition pour le RST ou une réduction !... comme cela fut constaté en 2007 (-0.7% sur les champs techniques, mais bien au delà sur les activités supports).

Reste la question de l'activité de l'IP, routière en particulier, qui se retrouve affectée au sein du programme AUIP : d'une part la DGUHC n'est pas compétente sur le volet routier (et donc le DP AUIP ne se sent pas concerné) et d'autre part le pilotage de l'IP au sein de la seule DGUHC est critiquable et critiquée.

Les moyens

Les crédits de fonctionnement et d'investissement des CETE ne comportent quasiment pas de dotation en LFI (au contraire des STC) et reposent donc pour l'essentiel sur les recettes de prestations pour tiers, rattachées par voie de fonds de concours ou de rétablissement de crédits. Or, le volume des activités réalisées par le RST en matière d'ingénierie publique pour compte de tiers a fortement diminué depuis la mise en œuvre de la réforme de l'ingénierie publique. Et cela risque d'empirer du fait des transferts des routes, des privatisations, et de la perte potentielle de compétences des services du RST du fait de la création des DIR notamment. L'état des finances des collectivités, et des conseils généraux en particulier, qui doivent assumer toujours plus de compétences du fait des transferts et du désengagement de l'Etat, entraîne une tendance à l'analyse des offres de prestations intellectuelles davantage en fonction du prix proposé que du contenu technique de la prestation.

La tendance reste à de fortes réductions des effectifs, en particulier des agents de catégorie C en LRPC. Cela est dangereux voire suicidaire : les essais courants (essais et échantillonnages de terrain) sont les garants d'une capacité d'intervention et d'adaptation du RST et donc le moyen de renouveler les compétences, y compris celles à forte valeur ajoutée. En ne préservant pas les activités dites simples par la suppression des postes de

C (- 7% pour 2007), il ne sera pas possible d'investir sur celles dites complexes !

Même moins drastique que prévue, la réduction d'effectifs aura été en 2007 plus importante que les autres années pour les CETE et même de l'ordre de - 2 % pour les divisions Informatique ou les LRPC suite à un arbitrage local des directeurs de CETE. La vigilance sera donc de mise en 2008, y compris pour que les postes vacants soient bien publiés durant cette année charnière.

Les réflexions permettant une budgétisation des moyens des CETE tardent toujours à venir ! Aucune annonce n'a été faite à ce jour. Nous exigeons qu'une véritable réflexion s'engage sans délai pour mettre en place une procédure de budgétisation adaptée et mesurée. Le SNITPECT a alerté le ministre dès 2002 sur la nécessité impérieuse de conforter l'avenir des CETE en prenant rapidement des dispositions garantissant leur fonctionnement dans la durée. Cela nous a alors conduit à demander au ministre de porter une réflexion sur la budgétisation, même partielle (ne pas être pieds et poings liés par le ministère du Budget et garder une souplesse de gestion et d'investissement), des moyens de fonctionnement et d'investissement des CETE. L'évolution du cadre juridique pour l'exercice des missions d'ingénierie publique impacte le mode de fonctionnement des CETE, réduisant de fait, comme le SNITPECT l'avait d'ailleurs annoncé, la part des fonds de concours dans les résultats.

Une telle « semi-budgétisation », à tout le moins temporaire (sur trois ans par exemple), permettrait aux services du RST de « souffler » sans être sous la menace permanente d'une année N+1 catastrophique au niveau budgétaire, sans autre contrepartie qu'une nécessité de présenter et acter les réformes structurelles permettant, à la fin de cette période de construction du MEDAD, d'avoir un RST solide et viable (après tout, même les entreprises privées provisionnent pour réorganisation...).

Pour autant, il est également nécessaire de bien appréhender les enjeux de la budgétisation pour éviter qu'elle n'aboutisse à une nouvelle réduction d'effectifs et de moyens. Cela rendrait alors aléatoires voire nulles les capacités d'intervention pour tiers ou celles relevant plus généralement du partenariat entre différents décideurs publics, en particu-

lier dans le champ de l'ingénierie d'innovation (recherche, développement, méthodologie, capitalisation d'expériences et élaboration de règles de l'art...). De plus, comme pour l'ouverture de la gouvernance aux collectivités, la question de la budgétisation ne peut se traiter qu'après avoir défini les besoins de la collectivité publique et identifié le cadre d'intervention du RST : une réelle ouverture, en partenariat, du pilotage et de la production du RST aux collectivités entraîne l'arrêt du financement actuel (puisqu'il n'y a plus de rentrées financières du fait du champ concurrentiel) et nécessite de redéfinir le système d'allocation des moyens (budgétisation abondée par l'Etat et les collectivités selon une organisation restant à préciser grâce à une étude juridique et un accompagnement par l'Etat des collectivités dans cette réflexion).

Autant le SNITPECT s'est satisfait de l'affirmation d'une stratégie pour le RST, autant, même après avoir écarté la menace de l'audit Copé, la question des moyens reste prégnante. La crédibilité de toute réforme est à l'évidence conditionnée par le respect des engagements pris par le ministre de préserver les moyens du RST. Sous la pression du SNITPECT et de la FEETS-FO, l'administration a confirmé courant 2007 que le premier arbitrage des - 0,7% pour les ETP 2007 du RST affectés à la production serait maintenu (malgré les assauts des DP visant à augmenter cette réduction, pourtant déjà trop importante). Le SG du ministère s'est aussi engagé à veiller à une protection significative des effectifs du RST dans le cadre de la préparation de l'exercice budgétaire 2008. A l'évidence, la directive d'orientations stratégiques est de nature à justifier et à permettre cette protection des moyens et même de les augmenter si l'on tient compte du champs élargi du ministère en 2007 et des besoins que les collectivités commencent à exprimer.

Mais il est clair que si la baisse devait se poursuivre, l'exercice de définition d'une stratégie pour le RST perdrait de facto tout sens !

De surcroît, la question de la répartition des effectifs (ou de la diminution) est aussi fondamentale. Elle sera d'autant plus sensible qu'on laissera de la latitude aux DP d'un côté et aux DRE (RBOP) de l'autre pour rendre les arbitrages. Encore une fois, il est essentiel que le SGPA/DRAST joue pleinement son rôle de pilotage de l'ensemble et sache définir, limiter et imposer cette répartition, sans

qu'elle puisse être remise en cause par le jeu de la fongibilité.

5.6. Epitaphe pour l'Equipement

La loi sur les responsabilités locales, et les transferts de services et d'emplois qui en découlent, est appliquée à marche forcée. 2006 et 2007 voient donc le contour et le contenu des services du ministère de l'Equipement complètement modifiés, à tel point que l'Equipement a disparu en mai 2007.

Les années 2005 et 2006 resteront marquées par la sortie d'un nombre de textes d'une ampleur sans doute jamais vu (circulaires interministérielles ou ministérielles, homologues, DSLD, arrêtés de transferts des RN, conventions locales...) et ce n'est pas terminé puisque soixante décrets au total et de nombreuses circulaires ministérielles sont attendus simplement pour la mise en œuvre de la loi de décentralisation. Il nous appartient de « coller à l'actualité » autant que possible mais, face à une telle profusion, l'exercice est difficile. Il l'est pour tout le monde : les inquiétudes et interrogations dans la FPT (élus comme agents) sont aussi nombreuses que côté FPE.

Les questions fondamentales que posent inmanquablement ces transferts forcés quant à la cohérence des politiques transversales ou à la nécessité de coordonner les responsabilités et interventions en cas de crise ne sont pas traitées. C'est par exemple le cas dans le domaine de la gestion hydraulique des bassins et sous-bassins pour lequel le découpage du DPF et les transferts de certaines voies d'eau va accroître la dispersion des acteurs et des intervenants sans définir réellement le rôle de l'Etat en terme de coordination, d'incitation et d'intervention.

L'ensemble des transferts depuis trois ans a été organisé selon une logique visant à dégager un maximum de compétences vers les collectivités sans jamais s'interroger sur ce qui devait rester de la responsabilité de l'Etat, sans jamais fixer les missions nouvelles ou à conforter pour accompagner les collectivités dans cette décentralisation, sans jamais se soucier des impacts réels sur les agents concernés.

Les interrogations accompagnant ces transferts sont multiples de la part des agents.

Nous l'avons vu dans la partie 2, le décret d'homologie est inacceptable pour les ITPE (il l'est également pour tous les corps concernés) et celui du détachement sans limitation de durée n'est pas satisfaisant car il ne garantit pas les droits statutaires des agents, ni en terme de retour (par bien des aspects ce DSLD s'apparente à un « *détachement à perpétuité* » !), ni en terme de gestion quotidienne.

L'exercice du droit d'option est lui aussi mal estimé, malgré l'expérience dont dispose l'administration du fait des agents du ministère (ITPE majoritairement) ayant déjà opté pour la FPT. Plus que jamais, avec la FEETS-FO nous exigeons la mise en place **d'un guide détaillé, objectif et basé sur des textes et des engagements opposables, précisant les droits et situations statutaires, de gestion et indemnitaires des agents transférés.**

Nous l'avons démontré au gré des Tribunes de 2006 et 2007, à l'aide de fiches thématiques (voir le site www.snitpect.fr également) : les circulaires qui ont été diffusées par la DGPA sur le DSLD ou les « garanties nationales » ou encore « L'exercice du droit d'option » en juin 2007 sont sans intérêt et ne génèrent aucun droit. Pire, elles mentent souvent par omissions et elles sont même venues parfois renforcer nos craintes en mettant au jour de nouveaux cas problématiques !

Le cas particulier des DOM mériterait un réel investissement du ministère. Par le biais de la FEETS ou directement, nous avons relayé dès 2003 au niveau de la DGPA et parfois même du cabinet les interrogations de nos camarades en poste outre-mer. En 2007, nous avons demandé à la DGPA une concertation spécifique sur l'application du DSLD dans les DOM et en particulier sur la prise en charge des congés bonifiés et des frais de changement de résidence pour les agents transférés. Nous attendons toujours une réponse !...

Concernant les agents transférés, actuellement mis à disposition auprès des CG, nous avons interpellé le Ministre du MEDAD en juillet 2007 afin qu'il intervienne immédiatement pour obtenir dès cette année les conditions statutaires, indemnitaires et en gestion que nous exigeons depuis la publication de la loi. La création du MEDAD ne saurait entraîner un abandon encore plus marqué de l'Etat de ses agents transférés. Nous attendons des

actes forts de la part du Ministre d'ici la fin de cette année charnière.

Au final, nous n'arrivons toujours pas à connaître la réalité quantitative des transferts. La DGPA nous indique qu'environ 1800 agents transférables ont refusé d'aller en CG lors des pré positionnements de 2006. Mais nous ne savons pas quel nombre d'agents a été transférés ni combien de postes vacants l'ont été.

Pour les ITPE, sur 505 emplois transférables, la réalité en 2007 est d'environ 400. Un cinquième des ITPE concernés a refusé d'aller travailler en CG, non pas par craintes ou volonté de ne pas exercer au sein de la FPT (vu les demandes croissantes d'essaimage depuis 4 ans), mais uniquement parce que les textes (homologie et DSLD) et l'absence de troisième grade les ont mis dans l'impossibilité de le faire. Et sur les 400 ITPE actuellement mis à disposition depuis janvier 2007, nous assistons déjà à une volonté de revenir à l'Etat d'ici fin 2008 si les textes n'ont pas évolué d'ici. Ces textes constituent des freins aux transferts, à la mobilité entre FP, et au droit d'option ! Une aberration totale, surtout pour un corps demandant à exercer au sein de la FPT et pour lequel la solution ne coûte rien d'autre qu'une traduction statutaire d'un emploi fonctionnel géré comme un grade en véritable grade !

En juin 2007, la commission exécutive a appelé les 400 ingénieurs des TPE actuellement mis à disposition dans ce cadre à se rapprocher des sections pour l'examen de leur situation individuelle (statut, rémunérations, indemnités, perspectives de promotions...) avant toute décision de DSLD ou d'option. Il est essentiel **que chacun puisse se prononcer sur son avenir en toute connaissance de cause** et, pour cela, nous ne pouvons qu'encourager les camarades concernés à vérifier auprès du SNITPECT que les informations qui leur sont données par l'administration (Etat ou leur collectivité) sont avérées !

Une analyse générale a été faite à travers les rubriques « ITPE pratique » des **Tribunes de mai et de juillet 2007**. Il convient de s'y référer. Les nombreux échanges de l'été avec des ITPE mis à disposition des CG depuis début 2007 ont montré l'importance d'un conseil personnalisé avant toute décision d'intégration ou de DSLD : à titre d'illustration, les IDTPE mis à disposition ont appris durant septembre qu'ils ne pouvaient être proposés

ICTPE 2G (bien qu'étant toujours des agents « Etat ») car ils sont aujourd'hui sur un poste transféré au CG et donc non éligible à ICTPE. Cela ne leur avait jamais été précisé par l'administration !

De la même façon, identifier ses droits en terme d'ISM ou bien d'indemnité différentielle (voir sur www.snitpect.fr : décret, arrêté et circulaire parus en août 2007 sans aucune concertation !...) impose d'avoir l'information, que l'administration se garde pourtant bien de trop partager !!!

Dès la fin de l'année 2004, **nous demandons avec force que des « Rencontres de l'Équipement » soient organisées le plus tôt possible**, préalablement à tout arbitrage définitif sur l'organisation des services et l'évolution des missions du ministère. A défaut, un « forum de l'encadrement » du ministère s'imposait plus que jamais. Il était essentiel de permettre à l'encadrement du ministère de s'exprimer pour que ses inquiétudes soient entendues et ses propositions prises en compte. Cela ne fut pas le cas, avec comme conséquence le profond malaise que l'on connaît depuis 2006 retranscrit dans la déclaration de la CE du SNITPECT du 19 avril 2007.

Le budget 2007, avec ses réductions drastiques (plus fortes en réalité que ce qui était prévu en loi de finances, avec au final, 55% de non remplacement de fonctionnaires de l'Équipement partis à la retraite cette année) qui concernent principalement l'IP (DDE, DDEA, SIR) et la circulaire gouvernementale RADE du 2 janvier 2006 déjà évoquée, donnent pourtant une orientation claire : la suppression des DDE, la fin de l'IP et de la territorialité de l'Etat. Nos interlocuteurs s'indignent d'une telle interprétation de la part des syndicats. Mais, faute du moindre affichage interne de la part de leur ministre, comment reprocher aux agents de se fier aux mesures et aux signaux bien réels émanant du gouvernement et imposés à leur ministère sans qu'à aucun moment leur ministre ne cherche à les contrer ou les contredire ?!

La rédaction d'une circulaire générale traçant l'avenir du ministère que nous avons revendiquée inlassablement était encore possible il y a un an. Mais non, rien ! Au final, en 2007, nous n'avons pu que dénoncer la provocation que constituait l'instruction cadre sur les DDE, publiée à contre-temps en mars 2007 après leur réorganisation, elle même rendue impos-

sible d'emblée du fait des réductions d'effectifs. De même un projet de « Feuille de route ministérielle de modernisation » était annoncée pour 2006 : elle n'est jamais sortie (et vu sa version projet de janvier 2007, cela ne fut sans doute pas un mal).

L'Équipement aura vécu ses dernières années en souffrance : amputé par-ci, réduit par-là, sacrifié ailleurs, devant supprimer sans raison,... le tout sans jamais savoir pourquoi, ni pour aller où. Au delà du nom d'un ministère, les responsables de l'Équipement de cette période portent et porteront longtemps la responsabilité d'avoir détruit en quatre ans ce que 100 000 agents ont construit durant quarante années, d'avoir anéanti des pans entiers de compétences techniques publiques pourtant indispensables à la nation et de ne jamais avoir eu le courage de reconnaître face aux agents et à leur représentants que l'Équipement se réduisait comme peau de chagrin.

En juillet 2007, le Ministre du MEDAD et son administration nous ont indiqué que l'Équipement s'organisait en fait sans le savoir pour former le MEDAD. Bien, peut-être, pourquoi pas. Autant tenter de donner l'illusion que cette réduction effrénée depuis 4 ans avait un sens : celui de renaître de ses cendres sous une ambition durable. Premier signe avec le PFL 2008 du MEDAD : la spirale destructrice appliquée à l'Équipement est-elle terminée ou bien se poursuivra-t-elle durablement sous un autre nom ?

6. Un MEDAD ambitieux pour un service public de l'aménagement et du développement durables des territoires

L'Équipement a vécu. Ce n'est pas vraiment une surprise tant les signes s'étaient accumulés depuis déjà quelques années, de la relégation après les Transports dans le précédent intitulé ministériel, à la réduction record des effectifs en 2007, en passant par les suppressions de services ou de missions (secteur aérien, police des eaux,...) du dernier ministre en titre. La création du MEDAD est plutôt positive en ce qu'elle donne de

nouvelles perspectives, en particulier pour le corps des ITPE qui a su se positionner au fil du temps dans les départements ministériels qui composent ce nouveau ministère. Encore faut-il que cela ne soit pas que poudre aux yeux, une habile manière de masquer de nouveaux renoncements, un écran de fumée pour réduire toujours les missions, les moyens et les effectifs. Autrement dit, le MEDAD sera une opportunité, pas seulement pour les ITPE mais pour le service public et pour le pays, à la condition qu'il soit mis au service d'un projet ambitieux capable de faire vivre ensemble le développement durable et l'aménagement du territoire.

Or, les premiers mois de son existence laissent à tout le moins dubitatif.

La précipitation mise à vouloir faire disparaître tous les symboles et l'identité des anciens ministères, sans que rien ne vienne les remplacer dans l'immédiat, relève à tout le moins de la maladresse. Que la première directive du nouveau cabinet ait été de remplacer en urgence le logo de l'Équipement par un ensemble vide a été très mal perçu par tous les agents : c'est, a minima une grossière erreur managériale, au pire le symbole d'un avenir vide de sens. C'est en tous cas faire peu de cas de l'investissement qu'avait pu mettre les personnels dans la construction de leurs services et de leur attachement à leurs missions. Tant qu'à vouloir faire cohabiter deux cultures, tant qu'à vouloir « acculturer » les agents, autant ne pas les heurter de prime abord.

L'absence du ministre lors du premier CTPM du MEDAD du 9 juillet 2007 a été mal vécue par tous les représentants (y compris ceux de l'administration...). Le point n° 1 de l'ordre du jour était bien naturellement consacré à la construction de ce nouveau ministère qui, selon le ministre constitue « une réforme de fond, complètement originale en Europe » ; et il se dérobe d'emblée, laissant son administration dans l'incapacité de répondre aux questions des organisations syndicales, préférant réserver la primeur de ses propos aux journalistes ! A défaut, nous lui avons rappelé de vive voix nos attentes et revendications lors de notre entrevue avec la délégation de la FEETS-FO le 17 juillet 2007.

Nous avons été frappés durant notre échange de deux heures avec lui ce jour-là, de l'absence totale d'intervention des membres de

l'administration (présents en nombre pourtant). Ni le ministre, ni son cabinet n'ont sollicité leurs apports pour répondre à nos questions. Résultat, aucune précision sur rien en dehors d'un affligeant « nous n'avons pas la moindre idée de ce que l'on va faire » de la part du directeur de cabinet ! Et de nous annoncer que le cabinet (et non le SG) lance une réflexion, avec un cabinet d'études privé, afin de définir un projet, une stratégie et in fine l'organisation ministérielles qui les accompagneront. Là encore, il nous semble que l'administration (de l'ex Equipement, de l'ex Environnement, de l'ex Industrie) sont plus à même d'orienter et d'aider à la définition du nouveau cap du MEDAD !

De même, l'histoire du ministère de l'Équipement, sa construction, ses compétences sont visiblement passées par pertes et profits (plutôt par pertes, tout court). Le ministre et son cabinet semblent se comporter comme s'il fallait construire sur la base de rien. Certes l'Équipement a souffert ces dernières années (à qui la faute...), mais ce n'est pas pour autant un champs de ruines.

Nous exigeons que la création du MEDAD soit enfin l'occasion de dessiner une véritable ambition pour le service public technique de l'équipement, de l'environnement, de l'aménagement et du développement durables des territoires, accompagnée des effectifs et des moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Elle doit être l'occasion d'une remise à plat des réorganisations de services, en particulier de la fusion DRIRE / DIREN (à laquelle s'ajoute aujourd'hui la DRE dans les discours ministériels) et la fusion DDE / DDAF (que la séparation du MEDAD du MAP rend encore plus incohérente aujourd'hui). Nous exigeons là aussi une réflexion stratégique afin de donner du sens et un projet ambitieux pour le service public technique interministériel de l'État au niveau départemental et régional.

Si on peut être satisfait que notre demande de moratoire ait été retenue par le ministre le 17 juillet, nous n'en sommes pas pour autant rassurés pour ce qui va suivre. Car que penser de la volonté manifeste de son cabinet de vouloir maintenir la fusion DRIRE/DIREN (sans doute parce que le directeur de cabinet adjoint fut expérimentateur de la fusion DRIRE-DIREN en région PACA) ? Et que faut-il voir derrière l'affirmation que « les DDEA ne

donne pas satisfaction » : une généralisation du projet OSE ?

Pêchés de jeunesse, peut-être... Mais le ministre et son administration feraient bien de prendre garde à tous ces loupés de démarrage, car cela ne fait qu'ajouter au malaise déjà très perceptible auparavant dans les deux ministères qui ont servi de base à cette nouvelle construction ; en particulier chez les cadres, lassés de ces ambitions ministérielles racornies, de cette absence de perspectives, de ces réorganisations à l'emporte-pièce, de ces moyens et de ces effectifs qui se perdent dans les sables, de ces piliers qui s'écroulent sitôt construits, de ces conditions de travail et de gestion continûment dégradées, de cette absence de reconnaissance. C'est sur ce malaise que la déclaration de la commission exécutive du 19 avril 2007 voulait attirer l'attention : elle est plus que jamais d'actualité.

Mais nous voulons croire, parce qu'il y va aussi de l'intérêt des ITPE, que la création du MEDAD répond à une vraie ambition pour le service public de l'aménagement et du développement durables, dont le corollaire inévitable est, qu'une fois encore, il faudra réorienter, réorganiser, convaincre. **Cela ne pourra se faire qu'en s'appuyant sur le corps principal d'encadrement de ce ministère.** Notre ministre serait dès lors bien inspiré de prendre toute la mesure du malaise de celui-ci et d'agir rapidement afin de lui permettre de retrouver sa confiance et sa motivation par des avancées concrètes. C'est ce que nous lui avons rappelé durant notre entretien le 17 juillet.

Organiser dès le **début 2008 des « Rencontres du MEDAD »** : nous semblerait un bon moyen pour le ministère de reprendre la main sur son avenir, de rendre sa stratégie lisible et de la faire partager aux agents.

6.1. Réorganisation des administrations centrales : la première pierre de l'édifice

La première annonce de réorganisation en juin 2007 aura concernée les DAC censées être regroupées dans cinq pôles qui, officiellement du moins, auraient été configurés à partir des principaux objectifs politiques à atteindre :

- la lutte contre le changement climatique et la politique de l'énergie,
- le transport, les reports modaux et les infrastructures,
- la biodiversité et les ressources naturelles,
- l'aménagement durable de l'espace,
- la prévention des risques techniques et sanitaires.

Quatre mois plus tard, nul ne sait vraiment (pas même le ministre...) ce qu'il adviendra de cette idée. Il reste que ce qui a surpris de prime abord, c'est qu'elle semble passer par pertes et profits la transversalité de l'aménagement durable, alors que les transports, les espaces naturels et la prévention des risques en sont notamment des composantes importantes... Quand on y regarde de plus près, on constate que ces pôles se calquent assez étrangement sur les directions des ministères dont elles sont issues. De là à imaginer qu'ils tendent à reconstituer les baronnies, il n'y a qu'un pas. Quand on sait les luttes d'influences qui ont eu lieu entre les grands corps d'Etat lors de l'élaboration du découpage ministériel, on est tenté de le franchir. En tout état de cause, on peut légitimement craindre que la recherche de transversalité, le croisement de compétences et l'acculturation des agents n'en soient pas facilités.

De façon plus générale, on peut s'interroger sur ce que serait **le fonctionnement en pôles**. Seront-ils de simples lieux de coordination en conservant des DAC existantes ? Ou préfigureront-ils les futures directions générales de programmes (car il faudra bien définir un schéma Iollien au sein du MEDAD et de ses directions centrales) avec vaste mouvement de fusions / réorganisations des DAC ? Mystère pour l'instant, ce d'autant que cette idée semble sur le point de connaître, comme bien d'autres définies à l'emporte-pièce ces derniers mois, un funeste destin.

Et qu'advient-il dans ce schéma de l'évaluation des politiques publiques et de l'action gouvernementale. Logiquement, cela devrait revenir pour une bonne part à un service constitué autour d'une direction des études économiques et de l'évaluation environnementale (D4E, ex MEDD) renforcée. Mais où trouve-t-il sa place dans les 5 pôles ? Peut-être, du moins faut-il l'espérer car ce serait la meilleure solution, cette mission et ses outils relèveront-ils d'un secrétariat général du

ministère unifié ? Cela permettrait, de surcroît, un rapprochement avec la DRAST et la DAEI.

En fait, quelle que soit la définition des DAC du MEDAD, la question déterminante est bien celle du pilotage, de la stratégie et du projet ! Ce qui pose encore une fois la question du regroupement des SG et DG ce qui n'interdit pas, bien au contraire, une organisation interne pour identifier les fonctions de stratégie, de prospective et de modernisation d'une part et celles de production et d'appui de l'autre. Mais, à coup sûr, cela permet de **au ministre les arbitrages inter-programmes qui s'imposeront**. Anticiper et préparer les évolutions nécessaires ou contraintes, faire évoluer le pilotage des services déconcentrés et les principes de fonctionnement et de coordination de l'administration centrale constituent sans nul doute des objectifs fondamentaux pour l'avenir du nouveau ministère qu'un SGPA sert de façon plus affirmée et probante qu'un SG et une DG séparée.

6.2. Y a-t-il une vie après le « Grenelle » ?

Bizarrement, l'horizon stratégique du MEDAD semble s'être arrêté au « Grenelle de l'environnement » qui doit se dérouler en octobre 2007 et qui constitue apparemment l'alpha et l'oméga de toute la politique et l'activité du ministère. Ainsi, quand il reçoit les organisations syndicales, le conseiller social du ministre leur parle-t-il de social ? ou à tout le moins de l'organisation du ministère en formation ? Pas du tout : il leur détaille par le menu la procédure qui mènera à la conférence. Idem lors du CTPM du 9 juillet 2007. Et le Ministre n'a pas fait mieux lors de notre entretien le 17 juillet 2007.

Bien sûr, disons-le, l'idée n'est pas sans intérêt. Mais est-il admissible que jusque-là rien ne puisse être décidé, rien ne puisse être fait, que nous ne puissions recevoir aucune réponse sur les sujets, nombreux et parfois brûlants sur lesquels il faudrait que nous puissions avancer !

Pourtant, avec la création du MEDAD, les questions essentielles, pour le devenir des ITPE mais bien au-delà, sont nombreuses : quelle place pour l'IP, l'IAT et le RST au MEDAD ? Quelle conception et quels outils pour l'aménagement du territoire ? Comment seront conciliées des attributions et des cultures jusqu'ici différentes, voire antagonistes ?

Au sein de la confédération FO, sous l'animation et le pilotage de Marie-Suzie Pungier, secrétaire confédérale, le SNITPECT a essayé de contribuer à son modeste niveau à l'élaboration d'un positionnement de notre organisation syndicale dans le cadre du Grenelle. Je veux remercier Anne-Sophie Leclere, notre camarade qui a acceptée de siéger au niveau du Groupe de Travail n°2 sur la biodiversité et les ressources naturelles et qui y a ainsi représenté FO.

Notre force de proposition s'est située pour partie au niveau des méthodes que l'Etat doit employer pour avancer, et des moyens dont il doit se doter : ces moyens comprennent des compétences techniques affirmées, pluridisciplinaires et en grande partie proches de l'opérationnel pour produire des innovations réalistes et aider à la rédaction de textes applicables. On reliera sur ce sujet l'article de la Tribune n°1209 de septembre 2007 qui fait le point sur les groupes de travail préparatoire du Grenelle et les contributions de FO. Je n'en rappellerai que quelques grandes lignes :

- désaccord avec la notion de « contrat » voulue par le Président de la République dans son discours de lancement du Grenelle le 21 mai 2007 ;
- nécessaire exemplarité de l'Etat pour la mise en œuvre des orientations retenues. Sur les champs du DD, l'Etat se doit d'être solidaire, partenaire (collectivités, secteur privé,...) et prestataire (technique) à part entière. Il ne doit pas se contenter d'adopter la posture régaliennne dictant normes et directives aux autres (mais que lui ne respecte pas) et verbalisant en cas d'échec ;
- refus que le « Grenelle » ne serve d'alibi pour mener une politique libérale outrancière, pour réduire les moyens de l'Etat, pour privatiser certains secteurs, pour induire un acte III de la décentralisation ;
- indispensable développement des gisements d'emplois (secteurs public comme privé) que pourrait permettre de développer le champ de l'environnement et du développement durable ;
- la question de la structuration territoriale de l'Etat (DDE, DDAF, DIREN, DRIRE....) et des fusions de services : quelles pertinences en terme de qualité du service public ? quelles cohérences vis-à-vis des nouveaux périmètres ministériels ? quel rôle prestataire du

MEDAD, vis-à-vis des autres ministères, des collectivités, des acteurs privés, des associations ? quelle stratégie de l'Etat en région et en département, quelle territorialité active en soutien aux acteurs locaux ?

- la question de l'Ingénierie Publique et du partage de compétences entre l'Etat (devant rester prestataire technique et acteur dynamique et impulsor) et les collectivités (acteurs majeurs du DD), mais aussi des liens entre ingénierie publique et ingénierie privé par l'intermédiaire du réseau scientifique et technique.

Refus des transferts des responsabilités publiques (Etat et collectivités) en matière d'interventions techniques sur ces champs environnementaux aux associations et ONG. Derrière ce Grenelle, c'est notamment cette question du pouvoir des ONG et du secteur associatif dans l'environnement (qui demande par là même à intégrer le Conseil Economique et Social ou même les conseils supérieurs FPE et FPT) qui est posée. Nous y sommes catégoriquement opposés.

6.3. L'organisation territoriale

La réalité des enjeux territoriaux intègre à la fois les aspects institutionnels, notamment le développement de l'intercommunalité, et les aspects relevant des besoins des territoires en matière d'aménagement et de développement durables, pour permettre d'assumer les missions en garantissant le respect des principes républicains (liberté, égalité, fraternité) et des valeurs de service public (neutralité, objectivité, indépendance, désintéressement et proximité). Cela suppose une présence territoriale de l'Etat confortée même si elle est profondément revisitée.

L'Etat, le MEDAD en particulier, ne doit pas abandonner le financement, le conseil, l'intervention en matière d'ingénierie territoriale. La réussite des priorités stratégiques définies par le comité interministériel d'aménagement et de compétitivité des territoires de mars 2006 passe par un appui de l'Etat aux communes et à leurs groupements, en matière d'ingénierie, particulièrement en faveur des territoires les plus démunies où aux enjeux spécifiques (zones rurales, montagnes, enjeux sociaux ou environnementaux, bassins miniers...).

La question du nombre de subdivisions ou d'unités territoriales du MEDAD n'est certes pas un tabou, comme l'exprime le SNITPECT

depuis plusieurs années. La décentralisation a entraîné leur réduction massive au sein de l'ex Equipement puisque 900 sur 1300 sont transférées ou supprimées. Mais, on ne peut supprimer une implantation territoriale sans s'interroger, au préalable et en concertation avec les intéressés, sur les effets directs et indirects de ce retrait de l'Etat et du service public. Surtout, il faut repartir des besoins locaux et se fixer des objectifs ambitieux pour assurer le maintien d'un service public de proximité fort.

L'évolution de l'organisation déconcentrée de l'Etat doit être basée sur trois éléments clés :

- la réalité des enjeux territoriaux aux différentes échelles de proximité ;
- la traduction d'une véritable synergie interministérielle (en ce sens DDEA ou DDADDT est un premier pas qui peut être intéressant) ;
- l'équilibre bien compris entre la compétence politique et la compétence technique (ce qui implique de stopper le projet OSE).

Dés lors, comme nous le défendons depuis quelques années, la recomposition du paysage infra-départemental de chaque DDE ou DDEA doit s'imaginer sans se limiter aux « 400 subdivisions restantes » et selon des organisations territoriales variables :

- dans l'espace, associant subdivisions territoriales, dans les milieux ruraux et à la frange entre rural et urbain, et divisions territoriales, dans les milieux plutôt urbains, pour développer la connaissance et l'expertise territoriale qui fait la force des services de l'Etat ;
- dans le temps, avec un maillage territorial de projet, qui se superpose au maillage fixe couvrant tout le territoire, en s'affranchissant des limites de découpage de ce dernier pour autant que l'imposent les enjeux (exemples de maillage territorial de projet : enjeux d'aménagement et de développement d'un cours d'eau ; impacts de l'exploitation d'une industrie à risques ; couverture du territoire pour les réseaux de télécommunication et haut débit...).

L'échelon départemental correspond au niveau pragmatique de mise en œuvre des orientations de l'Etat et la traduction d'une véritable synergie interministérielle au niveau départemental est essentielle. Dans ce cadre, l'idée défendue de longue date par le SNIT-

PECT est bien un rapprochement entre les différents pôles techniques territoriaux (ex Equipement, partie aménagement des DDAF, subdivision des DRIRE, notamment), pour aboutir à un pôle technique et opérationnel fort de l'Etat, antenne unique en matière d'équipement, d'aménagement du territoire, de protection de l'environnement, de prévention des pollutions et des risques naturels et technologiques, d'urbanisme, de politique de la ville, de développement durable... ce que nous avons dénommé **direction départementale de l'aménagement et du développement durables des territoires, DDADDT, dans notre rapport au congrès 2003** (terme repris par le CGPC en février 2007 !).

La DDADDT est naturellement appelée, dans le contexte actuel, à devenir le service départemental du MEDAD. Or, la création de DDEA, telle qu'elle est mise en œuvre, ne répond pas à cet objectif, en tout cas pas à elle seule. Il est donc essentiel d'élargir le périmètre de réflexion, en particulier aux subdivisions des DRIRE et à toutes les missions opérationnelles des ex MTETM, MEDD, MAP et MINEFI.

Le niveau régional, lui, doit se concentrer sur la stratégie et la programmation. Il est dès lors préférable de maintenir **des services séparés**, quitte à en revoir les périmètres, quitte à redéfinir et redynamiser les pôles régionaux déjà mis en œuvre (et dont le premier bilan est intéressant dans plusieurs régions). En effet, il est primordial de conserver des approches sectorielles, des points de vue à confronter, l'arbitrage se faisant in fine au niveau préfectoral. D'ailleurs, si le préfet perd ce rôle d'arbitrage (ce qui est aussi une conséquence inévitable du projet OSE au niveau départemental), il se retrouvera seul, sans arguments et recours vis à vis des tiers, en particulier des élus.

Des questions se posent d'ailleurs sur les périmètres des services ainsi constitués. Ne serait-il pas pertinent, dans la logique de la création du MINEFE, de regrouper le développement économique et le développement agricole ? Ne vaudrait-il pas mieux regrouper, dans la logique là-aussi du MEDAD, les services en charge des risques et des contrôles, y compris industriels, ce qui éviterait les conflits d'intérêts entre ces activités et le développement économique. Quitte à réfléchir à la fusion des directions régionales, une DREDAD, regroupant DRE, DIREN et DRIRE n'est-elle pas plus cohérente avec le décou-

page ministériel actuel et l'instauration du MEDAD ? Et si l'on veut être cohérent avec DDEA, il faut envisager une DREA (DRE et DRAF) !... Ce ne sont que des pistes qui n'ont pas la prétention d'épuiser le sujet mais seulement de démontrer la nécessité d'ouvrir la réflexion. Encore faut-il la volonté politique de le faire et de stopper le « Yalta » des grands corps d'Etat évoqué précédemment.

Ces révisions de périmètres sont importantes mais elles ne sauraient se suffire à elles-mêmes. Elles n'auront de sens que dans la mesure où elles s'appuieront **sur la redéfinition des missions, des objectifs, des champs et des moyens d'action**. Et s'il s'agit de définir les priorités, de consolider ce qui doit l'être, il est tout aussi important de dépasser la seule juxtaposition des cadres existants en mettant à profit le croisement des compétences. Que ce soit, entre autres, dans les domaines de l'ingénierie publique, des risques, de l'aménagement, de la préservation des milieux, les possibilités sont nombreuses.

Toute la démarche doit être menée avec discernement et prudence, dans un cadre concerté et après en avoir identifié les besoins et les attentes. Une approche par les missions doit être privilégiée, en lieu et place du Meccano administratif des projets de fusion actuels. Dans tous les cas, cette organisation doit être respectueuse de l'équilibre entre compétence politique, portée par le représentant de l'Etat sur le territoire (logique horizontale), et compétence technique (logique verticale), ce qui **ne peut s'imaginer qu'en conservant de véritables services déconcentrés**. Les fusions actuelles et le projet OSE ne sont pas dictées par une approche visant à redessiner l'action territoriale technique de l'Etat mais à la faire totalement disparaître et à ce titre nous les condamnons fermement.

Sur un autre plan, le maintien des postes de DDE adjoints, au troisième niveau de fonctions, l'instauration de deux postes de DDEA adjoints par DDEA, au troisième niveau également, et de secrétaires généraux de DDE, au deuxième niveau, constituent des éléments de pilotage, de management des agents et de construction des DDE et DDEA de demain absolument indispensables. Le repositionnement des services, leur management vers l'interministériel, la mise en œuvre d'une nouvelle culture de gestion en DDE, du fait de la LOLF et en lien avec les DRE, l'organisation des

transferts,... autant de missions, de fonctions, de responsabilités pour lesquelles ces postes sont et seront d'une impérieuse nécessité pour réussir le MEDAD. Le SNITPECT revendique un discours clair dans ce sens de la part du ministre et de son administration.

De façon plus générale, il est essentiel d'assurer un contour clair et surtout **un contenu substantiel aux fonctions et missions des agents**, notamment pour ceux d'encadrement, avec une autonomie réaffirmée et au bon niveau, afin de garantir l'attractivité des postes et le développement des compétences. La mobilisation massive des jeunes ITPE, tous modes de recrutement confondus, lors de toutes les actions de ces dernières années et leur approbation massive de la déclaration de la CE du 19 avril 2007 (le nombre de messages reçus en atteste) démontrent que leur inquiétude est forte au vu des postes sans réels enjeux, ni responsabilités qui leurs sont trop souvent imposés aujourd'hui. Notre opposition ferme et déterminée à l'instauration de A encadrant d'autres A (voir chapitre 3.5) s'inscrit dans le même ordre d'idée.

Car il faudrait que l'administration se rende enfin compte que les réorganisations réussies ne se font pas contre mais avec le personnel et singulièrement avec l'encadrement. Ce qui signifie a minima de ne pas remettre systématiquement en cause les avantages acquis mais au contraire de savoir travailler en concertation pour que ces opérations soient aussi considérées comme des opportunités en matière de gestion des conditions de travail et des carrières. C'est loin d'être le cas avec DDEA ou le projet de fusion DRIRE-DIREN.

Sur ce sujet, l'analyse du SNITPECT est présentée par les Tribune d'avril 2006, le Flash « fusions : danger » de juillet 2007 et le rapport « pour une refondation des services techniques déconcentrés de l'Etat » à lire dans cette Tribune. On se référera à ces documents.

Un service public de la voie d'eau sous un statut d'Etat au sein du MEDAD

Avec la FEETS-FO (qui a réuni les services déconcentrés de l'Etat en charge de la navigation les 11 et 12 juin 2007 à Paris), nous dénonçons le désengagement continu de l'Etat en matière de navigation et de gestion des voies d'eau. Nous exigeons que le

Ministre du MEDAD assume enfin pleinement sa tutelle sur l'EPIC VNF.

Il est indispensable que l'Etat définisse enfin une véritable politique nationale en faveur d'une réforme ambitieuse du service public de la voie d'eau, par l'ouverture d'une concertation au bon niveau (DGMT - Direction de l'Eau - DGPA - SG). Dans ce cadre, nous avons demandé au ministre et à la DGMT que soit rapidement abordé par le ministère l'avenir des missions d'intérêt général aujourd'hui portées par les services déconcentrés, dans le cadre d'un projet global :

- sur l'ensemble des voies navigables (pas uniquement magistrales) et du domaine public fluvial (DPF) ;
- avec une réelle prise en compte de la diversité des vocations et des rôles de la voie d'eau, pas uniquement celle du transport sur le réseau « rentable », ce qui suppose un niveau de service adapté déterminé au niveau ministériel (et non selon l'approche de rentabilité de VNF) ;
- pour la gestion hydraulique des rivières et canaux qui imposent la conciliation d'usages souvent contradictoires ;
- pour les missions régaliennes de l'Etat dont seuls les services de l'Etat sauraient être garants ;
- pour la gestion de la biodiversité, de l'environnement et des inondations, enjeu majeur.

Nous ne pouvons que condamner le chantage de l'Etat qui menace de déclasser, de fermer ou de remblayer les voies qu'il ne veut plus entretenir ni gérer. Les collectivités n'en veulent d'ailleurs pas. L'audit de février 2007 est clair là dessus et son bilan est sans appel.

Depuis 2005, nous rappelons notre exigence du maintien du statut d'Etat pour les services déconcentrés de navigation et pour leurs agents : nous refusons catégoriquement une gestion des agents de l'Etat par l'EPIC VNF. Malgré notre succès face à l'audit Copé, il convient de rester vigilants : la DGMT continue de défendre l'idée de transférer à VNF les 4400 agents des SN : elle l'a reprise d'emblée dans son dossier « ministre » !

Maintenir la compétence technique publique en matière d'ingénierie aéroportuaire

Décentralisation de 151 aéroports, réforme de l'administration centrale du ministère de la défense, réforme de la DGAC, application de l'architecture LOLF... le secteur aéroportuaire a été, comme celui des ports maritimes, soumis à de fortes évolutions ces dernières années.

Dans ce contexte, le gouvernement de l'époque en a profité pour imposer un des premiers « audits Copé » à ce domaine (octobre 2005). Je ne reviens pas sur son issue que nous n'avons pu contredire, contrairement à ceux sur le RST et les voies navigables, pour deux raisons : nous ne mesurons pas les effets des audits Copé, s'agissant du premier à l'Equipement, et nous n'avons pas pu mobiliser les agents (le rapport de force n'a pu être établi). Au final, deux SSBA sur trois supprimés.

Là encore sous l'égide de la FEETS-FO, nous avons néanmoins su réagir et agir pour préserver l'essentiel : le maintien d'un réseau d'ingénierie et de compétences avec une tête de réseau nationale et internationale renforcée au niveau du STAC, la création du SNIA, service national d'ingénierie aéroportuaire, en avril 2007, le maintien d'un niveau opérationnel territorial adossé aux DDE (ou DDEA) dotées d'une compétence interdépartementale (DDE-IA ou DDEA-IA).

Je ne développe pas ici de domaine portuaire lui aussi très impacté. Notre combat y est identique.

6.4. Concrétiser les synergies

Les services de maîtrise d'ouvrage en DRE doivent dépasser la seule dimension routière du RRN : il faut profiter de la création du MEDAD pour bâtir **des SMO polyvalents, interdisciplinaires, de véritables comités de maîtrise d'ouvrage de l'aménagement durable de l'Etat en région** pouvant agir et impulser des dynamiques en partenariat. Cette idée, que nous portons depuis 2005, a été unanimement appréciée lors des CTPM de 2006, mais une fois encore sans être mise en œuvre. La circulaire du 10 mars 2006 cantonne toujours les SMO à l'investissement routier et ne donne ni ambition, ni cadre, ni moyens aux DRE pour mettre en œuvre ces nouveaux services. Un pilotage croisé et un

réel partage DRE-DIREN des SMO doit lever cette restriction et faire des SMO de réels SMO du MEDAD !

La sécurité routière est aussi une excellente illustration. La mise en œuvre de la politique de sécurité routière face à une diversité de maîtres d'ouvrages impose une nouvelle approche s'appuyant sur une ingénierie forte. Il est tout à fait essentiel de donner une nouvelle ambition aux rôles des DDE auprès des préfets en tant que service ressource, coordonnateur, pilote et animateur de la politique de l'Etat en la matière, en lien avec tous les gestionnaires de réseau routier. De ce point de vue, la création des DIR séparées des DDE et avec leurs propres unités de sécurité routière pose une nouvelle fois la question de la capacité du ministère à jouer un tel rôle demain. Le MEDAD se prive-là d'un levier d'intervention par perte de compétences. Les missions d'appui du RST aux DDE sur ces champs sont également à définir rapidement pour conserver une capacité d'ingénierie en sécurité routière.

Le secteur du logement est un autre exemple. Le transfert du programme logement au ministère de la cohésion sociale en 2005 puis au ministère de la ville et du logement (MVL) courant 2007 vient encore diminuer l'intervention de l'Etat. La loi « habitat pour tous » promise par l'ancien ministre de l'Equipement, alors responsable du logement, est passée à la trappe. A l'urgence sociale en la matière, l'Etat répond par des divisions internes (il eut été plus cohérent que Ville et logement constituent les champs d'un secrétariat d'Etat du MEDAD plutôt qu'un ministère de plein exercice), une baisse des moyens d'actions et le renforcement des transferts vers des collectivités qui ne peuvent ou ne veulent pas agir. Le MEDAD et les DDE doivent retrouver une place prépondérante de pilote, sous l'égide des préfets, mais aussi et surtout de partenaire afin de s'attaquer réellement à l'insuffisance de construction de logements sociaux, stopper les déséquilibres de ce secteur et leurs effets pervers (vieillesse des centres villes, étalement urbain désordonné, circulation accrue, pollution, nuisances urbaines, familles prises dans la spirale du surendettement...). Il faut donc positionner avec force, ambition et moyens les DDE sur ces champs interministériels en affirmant leur mise à disposition du MVL.

Dans le même esprit, la prévention et la gestion des risques naturels et technologiques ne peuvent se résumer à l'élaboration des PPR et PPRT. Elles relèvent d'un traitement qui impose une large implication de l'État grâce à une solide capacité d'ingénierie. Le rapport approuvé au congrès 2005 développe des propositions dans ce domaine. Cela débute par un meilleur partenariat entre services et par l'affichage clair et lisible de l'articulation du fonctionnement interne au MEDAD entre DPPR et DGUHC.

Dans le domaine des bases aériennes, l'Équipement a détruit l'action interministérielle qu'il menait avec la Défense depuis toujours : on assiste à une logique « lolfienne » exacerbée où la DGUHC pousse les DDE à se désengager au plus vite des subdivisions des bases aériennes militaires en indiquant au ministère de la défense qu'il doit intégralement gérer, sur ces programmes propres, l'entretien, l'exploitation et le développement de ces bases, en externalisant ou en le faisant « en régie » via le génie militaire.

La réorganisation du ministère doit intégrer ces dimensions, dès le niveau central. Tout de suite !

6.5. Pour une véritable politique de l'ingénierie publique des territoires

L'ingénierie publique dépasse le simple concept d'outil, indispensable pour la mise en œuvre des politiques publiques et des décisions concernant le ministère. Elle doit obtenir le statut de politique publique, ce qui doit se traduire dans les missions attribuées aux services et à travers les postures de l'État, notamment en terme de partenariat avec les collectivités et de solidarité. Au final, elle doit garantir la bonne « territorialisation » des politiques publiques. La solidarité trouve une première expression législative dans l'ATESAT. Les fortes attentes sociales, économiques et environnementales imposent de compléter ses attributions par le développement durable aux côtés de la voirie, de l'aménagement et de l'habitat. Le partenariat doit dépasser la simple démarche de conseil, qui ne répond pas à la réalité des enjeux.

Nous le voyons tous les jours, dans de nombreux secteurs (le logement, la sécurité routière, le développement d'énergies renouvelables, les nouvelles infrastructures et réseaux de communication, les secteurs de

l'environnement, la route, etc.), l'ingénierie de l'État et du MEDAD en particulier est très attendue par les collectivités. Le maintien d'une ingénierie forte à l'État, c'est aussi le moyen de normaliser, de donner des références, de lutter contre les effets pervers des dérèglementations.

Il est donc plus que jamais indispensable de traduire l'enjeu de l'ingénierie de partenariat par une expression législative forte, pour compléter la réforme de l'ingénierie publique. C'est encore possible, seule la volonté politique d'y arriver fait défaut aujourd'hui. Cela dépasse de loin la réflexion visant à l'aboutissement d'un document d'orientations stratégiques sur l'ingénierie territoriale de l'État. Définir l'ingénierie publique de l'État comme une ingénierie d'appui territorial est réducteur, à la fois géographiquement (l'I.P. du RST n'est pas que territoriale) et conceptuellement.

Néanmoins, la circulaire IAT publiée en mars 2007, celle de janvier 2007 relative à l'ingénierie territoriale dans les contrats de projet ou celle de février 2007 sur l'ingénierie des DRE et des DDE dans le renouvellement urbain, marquent des évolutions positives que nous avons soutenues et saluées. A un tel point, qu'il nous aura fallu nous battre aux cotés de la DGUHC pour arriver à les faire publier.

Dans le cadre des discussions sur la circulaire IAT, nous avons plaidé pour un rapprochement avec les ministères intervenant sur les champs de l'aménagement et du développement durables des territoires pour bâtir un projet stratégique global de l'IP. Nous ne pouvons que regretter de ne pas avoir obtenu gain de cause. La création du MEDAD permettra sans doute d'y revenir !

Reste à l'accompagner des moyens et à arrêter le massacre en DDE : l'IP est systématiquement la variable d'ajustement, les DDE, DDEA et les SIR des DIR en font les frais. Nous attendons du ministre un acte fort : redonner son sens et ses moyens à l'ingénierie publique dans les services déconcentrés du MEDAD !

Nous avons pris acte des premiers travaux initiés en février 2007 entre la DRAST et la DAJIL pour la traduction législative ou réglementaire d'une ingénierie publique des territoires de partenariat, intégrant la capacité d'expertise offerte par le RST, et placée sous le pilotage de la DRAST. C'est un travail à

mener rapidement de façon à tordre le cou à certaines affirmations (jamais démontrées) se réfugiant derrière « l'Europe » pour refuser d'ouvrir le chantier de l'instauration d'une IP partenariale. Lors de la première réunion DRAST-DAJIL, le point de départ de l'analyse juridique fut le rapport de M^e Bonnefoi produit par le SNITPECT il y a sept ans ! Il est parfois malvenu d'avoir raison trop tôt...

Nous exigeons par ailleurs que **l'ingénierie publique soit rattachée au pilotage de la stratégie, au même titre que le RST** et qu'une nouvelle ambition soit définie pour le ministère en la matière, en partenariat avec les collectivités publiques.

Nous avons proposé en juin 2006 qu'un comité ministériel sur l'ingénierie publique, présidée par le SG de l'Équipement, soit mis en œuvre en associant toutes les DAC du ministère, à commencer par la DGUHC et la DGR. Pour le SNITPECT, un tel comité doit ensuite s'élargir autant que de besoin : il le serait de fait au sein du MEDAD désormais puis à l'interministériel (MAP notamment) mais également à l'inter fonctions publiques. Espérons que cette fois, nous serons écoutés sur ce que tous nos interlocuteurs institutionnels qualifient de « vraie bonne idée » !...

Cela permettrait par exemple d'étudier la possibilité de créer localement des équipes pluridisciplinaires entre État (DDE) et collectivités pour la mise en œuvre de projets partagés (CPER, mise en œuvre de solutions innovantes pouvant servir d'exemples ou de références ultérieures, mise en œuvre en partenariat de grandes politiques publiques...).

Pour le SNITPECT, le rapprochement entre DDE et DDAF est **indissociable d'une analyse préalable pour constituer une véritable ingénierie publique au service des politiques des différents ministères** (MEDAD, Agriculture, Intérieur...) et porteuse d'une reconnaissance législative du partenariat. On ne peut que regretter que cela n'ait pas été suffisamment le cas dans les expérimentations en cours (voir nos analyses 2007 sur les DDEA)

Le congrès 2006 a validé un rapport sur l'ingénierie publique en l'abordant selon une logique stratégique de positionnement inter-fonctions publiques. Ce rapport de référence très complet, fait date et a été unanimement salué par nos administrations. Il pose les bases de nos revendications sur le sujet. Et les enjeux sont tout simplement ceux de la

survie d'un corps d'ingénieurs et de tous les corps techniques de l'Etat !

7. Un contexte général aux évolutions multiples et inquiétantes

7.1. Des conditions de travail, d'emploi et des niveaux de rémunérations encore dégradés en 2007

Le temps de travail : un fort risque de dérive :

Plus encore que la précédente, l'année 2007 a vu se confirmer les attaques à l'encontre de la réduction du temps de travail : suppression d'un jour férié, augmentation du contingent des heures supplémentaires, affaiblissement des garanties collectives au profit de négociations au niveau des entreprises et de certains établissements publics, voire négociations directes individuelles entre employeur et salarié (avec toutes les dérives que cela peut engendrer) !

Pourtant la mise en œuvre et les effets de cette réforme sociale n'en sont qu'à leurs débuts. Les données publiées en 2006 par les différents observatoires sur l'emploi, confirmées par le gouvernement de l'époque, crédite la réforme de l'ARTT de plusieurs centaines de milliers de créations d'emplois dans le secteur privé. Aujourd'hui 65 % des salariés français en bénéficient et c'est vers une augmentation et non une réduction de ce nombre qu'il convient d'aller afin de poursuivre les effets de cette réforme sur l'emploi notamment.

Il faut s'interroger aussi sur ces conséquences dans le secteur public où là, en revanche, aucune création n'a eu lieu du fait de l'ARTT ; c'est même plutôt l'inverse à l'Etat. Et c'est une rengaine ancienne qui a fait son retour en force durant la campagne électorale au printemps 2007, tendant à **accréditer l'idée que les français n'ont plus de motivation pour le travail**, du fait justement de la réduction du temps de travail. Il faut affirmer haut et fort que nous n'avons de leçons à recevoir de personne en matière de motivation pour le travail et d'investissement professionnel.

La réduction du temps de travail est, sans nul doute possible, un progrès social pour tous les salariés, **notamment pour les cadres et dont les ITPE bénéficient très justement**. Les marges qu'elle a apportées dans l'organisation respective du temps de travail et du temps personnel, constituent une avancée qui ne saurait être remise en cause.

Nous n'avons pas à rougir d'en bénéficier ! Ne tombons pas dans ce piège visant à culpabiliser les salariés, les cadres en particulier, de surcroît s'ils sont fonctionnaires. Ne tombons pas non plus dans celui d'une évolution au non des « choix de chacun » : dire que l'on ne touche pas à la durée légale du travail mais que l'on « offre » aux salariés la possibilité de travailler plus est un leurre, qui plus est un leurre dangereux. De fait, on remettrait en cause la durée légale (au risque de créer une inégalité de droits et de traitement). **C'est faire croire au salarié qu'il a la liberté de fixer lui-même sa durée du travail ce qui est naturellement faux et impensable**. Il n'y a qu'à regarder dans le privé comme dans le public les difficultés qui existent pour passer à temps partiel ou parfois même pour revenir à temps plein. Certains salariés ne le peuvent pas et nous rencontrons ces difficultés au quotidien dans nos services, pour nous ou nos collaborateurs.

Le piège absolu est bien celui de raisonner individuellement et de penser que travailler plus nous est possible et doit nous permettre d'avoir des avantages, parce que nos conditions de vie, de travail et de santé sont optimales à l'instant donné. Et aussi, peut être à juste titre, parce que l'on se sent « supérieur » ou dans des conditions optimales pour travailler encore plus. Ce qui est vrai aujourd'hui le sera-t-il demain ? Ce qui est vrai pour soit doit-il être imposé aux autres ?

C'est uniquement grâce à la revendication collective que nous pourrions obtenir des garanties pour progresser tous, des dérogations maîtrisées et encadrées, des assurances pour se protéger lorsque l'on ne peut plus tenir le rythme. Se croire au-dessus des autres et capable d'affronter seul toujours plus de contraintes et de travail ne dure jamais très longtemps... le corps des ITPE est rempli d'exemples dramatiques relevant de ce fantasme.

Enfin, cela signifie que pour gagner plus il faut impérativement travailler plus : **où est la**

liberté de négociation des salaires dans tout cela ?!!! Derrière ces discours, il y a la volonté de moins payer les heures supplémentaires, de développer les dérogations et de privilégier l'individualisme au détriment du collectif, seul moteur d'un réel progrès social pour tous. En renvoyant les discussions au niveau de l'entreprise, le gouvernement sait qu'il offre la possibilité aux employeurs d'un chantage à l'emploi, de créer des conditions de travail précaires et flexibles, et de privilégier la négociation individuelle (souvent contrainte) contre la défense collective des salariés. La mobilisation contre le CPE en 2006 montre que les salariés refusent cette logique de travail précaire, plus long en durée quotidienne et moins payé.

En 2006 et 2007, c'est bien la notion « d'ATT », d'allongement du temps de travail qui a fait son apparition dans le privé mais aussi dans le public (il va bien falloir arriver à rattraper la baisse suicidaire des effectifs en demandant à ceux encore en place de travailler plus... pour un même salaire progressant moins que l'inflation !). L'augmentation des horaires s'est vue imposée dans de nombreuses entreprises à coup de chantage à l'emploi : salariés et syndicats ont dû concéder ces augmentations non pas suite à une concertation globale permettant de faire évoluer les conditions de travail, les salaires et le modèle social, mais uniquement sous la menace de délocalisations ou à l'occasion d'un plan social. C'est inadmissible, écoeurant, abject.

Toutes les études 2007 montrent que, pour l'activité salariée, le maximum des possibilités est atteint en France. Le niveau de productivité y est parmi les plus élevés (de 18% au dessus de la moyenne européenne) du monde.

La mesure annoncée visant à majorer de 25% **les heures supplémentaires** (exonérées de charge sociale et d'impôt) ne peut que séduire ceux qui en bénéficient. Mais que dire à ceux qui n'y ont pas droit, tout simplement parce qu'ils recherchent un emploi (encore plus dur à trouver si les heureux actifs travaillent plus) ou bien parce qu'ils exercent dans la fonction publique (si les ITPE peuvent, demain, toucher une rémunération pour leurs HS, le budget du MEDAD risque bien de ne pas y survivre...) ? Et puis, une heure supplémentaire reste toujours moins rémunérée (d'environ 14%) qu'une « heure normale » :

pour les employeurs, y compris l'Etat, le calcul est intéressant : mêmes revalorisées, mieux vaut imposer des HS qu'employer !

Ainsi « la France qui se lève tôt » devra se lever encore plus tôt : si tant est que les responsables d'entreprises aient des HS à lui faire effectuer. Et si les salariés le demandent réellement : fait inédit rapporté par le ministère de l'Emploi en 2007, le refus d'HS s'est révélé trois fois plus présent en 2004 qu'en 1998 !

Si l'on veut vraiment appliquer la règle du travailler plus pour gagner plus alors il faut autoriser les salariés à temps partiel subi à passer à temps plein et remettre en cause le système de leurs heures complémentaires !

Le dispositif porte, par ailleurs, un grand nombre d'effets pervers. L'un des risques est que l'employeur remplace, par exemple, des primes ou éléments de salaires par des heures supplémentaires. Autres risques: substituer un recours aux heures supplémentaires à des négociations salariales et certains employeurs préféreront avoir recours aux heures supplémentaires plutôt qu'à l'embauche, ce qui serait du partage du travail à l'envers.

Par ailleurs, le mécanisme retenu va créer des inégalités. Ceux qui payent l'impôt sur le revenu auront une réduction fiscale, ceux qui n'en paient pas n'auront rien. Les salariés à temps partiel, qui sont soumis au régime des heures complémentaires, ne verront pas ces heures complémentaires considérées comme heures supplémentaires. Le mécanisme est par ailleurs limité pour les cadres au forfait. Pour qu'ils puissent se faire racheter des RTT comme heures supplémentaires, il faut, par exemple, un accord mettant en place un compte épargne-temps. Quant aux salariés en modulation, ils auront du mal à en bénéficier, le propre de la modulation étant à la fois de maintenir la rémunération mensuelle sans avoir recours au chômage technique ou aux heures supplémentaires. Autrement dit, tous les salariés sont théoriquement concernés, mais tous ne vont pas en bénéficier.

Sur le plan macroéconomique et de l'emploi, l'effet est pour le moins hasardeux. La mesure tente, en effet, de concilier deux choses contradictoires: relancer la demande par un soutien du pouvoir d'achat tout en allégeant le coût du travail et en facilitant le rallongement de la durée du travail. C'est donc le budget de

l'État qui en fait les frais, ou plus exactement les contribuables. Le chiffre de 6 milliards d'euros est avancé. Si l'on ajoute les autres mesures fiscales annoncées (intérêts d'emprunt, droits de succession, bouclier fiscal à 50% pour les plus aisés), c'est un coût budgétaire annuel d'au moins 11 milliards d'euros. De quoi venir expliquer ensuite qu'il faut supprimer 35000 emplois dans la Fonction Publique dès 2008. Fonction Publique pour laquelle l'application de la mesure (promise aux fonctionnaires par le Président de la République) est loin d'être possible à ce stade (c'est compliqué réglementairement et de plus il faudrait aligner le coût des HS du public sur celui du privé et là, il va y avoir comme une contradiction...).

De deux choses l'une :

- ou la croissance économique s'accélère, ainsi que les rentrées fiscales et sociales ;
- ou ce n'est pas le cas et les pouvoirs publics devront choisir entre un bras de fer au niveau européen ou se couler dans le moule, ce qui avait été le cas le 26 octobre 1995 sous la présidence de la République précédente.

Et puis enfin, comment accepter que « pour gagner plus », il faille supprimer des emplois publics et pour ceux qui ont encore un emploi il faille travailler plus alors que le gouvernement est responsable de l'érosion du pouvoir d'achat et du fait que les salaires soient en berne. Ce sont les salaires qu'il faut augmenter, pas les horaires !

Nous considérons qu'il n'y a pas à ouvrir le dossier des « 35 heures ». Tout au plus faut-il continuer à viser l'amélioration de sa mise en œuvre, dans le privé comme dans le public, pour conforter un tel progrès social et permettre des créations d'emplois. La véritable question à traiter est salariale, et dans ce cadre-là effectivement celle du temps de travail peut être portée en considérant bien les objectifs d'emploi et de pouvoir d'achat.

Seule une réelle évaluation objective, quantitative mais surtout qualitative, permettra de définir les véritables pistes de progrès dans une logique confortée de bénéfice pour tous, des agents comme du service public. Cette évaluation a débuté très mollement en 2004 (année 2003 évaluée) mais n'est pas parvenue à son terme au sein du ministère de l'Équipement. Et elle ne s'est pas poursuivie en 2005. Les bilans fournis en 2006 puis

2007 par la DGPA se contentent d'une somme de tableaux et données chiffrées brutes rarement exploitables. Nous exigeons l'aboutissement de ces évaluations

A force de pression et de revendications, nous avons obtenu en juillet 2007 l'ouverture d'une enquête qualitative sur la mise en œuvre de l'ARTT au MEDAD, en complément des données quantitatives du bilan 2002/2005. La progression des dérogations aux garanties minimales ou l'ouverture importante de comptes épargne-temps par les cadres méritent une analyse spécifique et une attention particulière de l'administration.

C'est bien maintenant, dans cette phase de transition de l'organisation des structures et des services, qu'il faut mener ce travail : la donnée ARTT doit intégrer les éléments de réflexion en vue de l'organisation des transferts en conseils généraux, de la mise en place des DIR et des SMO, de la restructuration des DDE et DDEA, de la création effective du MEDAD. Les agents doivent être informés, au préalable, des conditions de l'ARTT qui les attendent dans leurs nouvelles structures.

A ce propos, comment ne pas dénoncer **les mesures imposées par le MEDAD et le MAP dans le cadre de la mise en œuvre des 8 DDEA** : au lieu de permettre une réelle avancée sociale dans le cadre de cette fusion de service en offrant aux agents (d'origine Equipement et d'origine Agriculture) de pouvoir choisir entre les régimes ARTT MTETM et MAP (clairement défavorable pour les cadres), il a été imposé aux cadres Equipement de prendre une modalité forfaitaire avec obligation de présence pendant les plages fixes et pointage ! Cela signifie clairement pour les premiers et deuxièmes niveaux de fonctions une régression sociale en terme d'ARTT de façon à pouvoir leur « presser le citron » encore un peu plus pour faire face aux réductions d'effectifs doublement subies par les DDEA car venant du MTETM et du MAP ! C'est aussi un bon moyen de faire passer progressivement tout l'encadrement du MEDAD au forfait afin d'interdire à celui-ci l'accès aux HS rémunérées annoncées par le gouvernement y compris pour les cadres et la fonction publique.

Nous avons demandé qu'un bilan ARTT 2001/2007 soit fait par corps, notamment au sein des bilans de gestion. Pour les ITPE, nous demandons à ce que les bilans annuels de

gestion intègrent un volet ARTT et que des éléments prospectifs nous soient donnés dans le cadre de la réflexion en cours sur la note d'orientation stratégique du corps. Nous exigeons aussi des réponses à nos questions et revendications.

Avec les syndicats FO, le SNITPECT dénonce les insuffisances des dispositions des textes en vigueur concernant le règlement des frais de déplacement. Nous considérons que l'ensemble des dépenses engagées par les agents à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, des besoins du service, des actions de formation initiale et continue doit être totalement pris en charge par l'administration. Or, nous constatons que les agents, et notamment les ITPE amenés à fortement se déplacer, sont fréquemment contraints de prendre en charge sur leurs deniers personnels tout ou partie des frais résultant de déplacements insuffisamment indemnisés ou exclus du bénéfice de l'indemnisation. Cette situation est inacceptable. Aussi, la revalorisation légitime des indemnités kilométriques obtenue par FO reste largement insuffisante : que signifie en effet une augmentation de 2 centimes d'euros par kilomètre quand le gazole augmente de 20 % en un an et quand les coûts de l'essence s'envolent comme à l'été 2005 puis en début 2006 ? C'est bien sur l'ensemble du dossier frais de déplacements que les syndicats FO entendent porter à tous niveaux leurs revendications en cette fin d'année 2007.

Comme beaucoup d'autres agents de la fonction publique, les ITPE sont très concernés par ces revendications majeures, étant amenés à de nombreux déplacements dans le cadre de leurs missions et responsabilités. L'ARTT, légitime et dont nous revendiquons le maintien et le confortement, n'ayant pas été compensée par des créations d'effectifs dans les structures qui nous emploient (au contraire à l'Etat, les réductions d'effectifs n'ayant cessé de croître depuis la mise en place de l'ARTT), **les déplacements générés par nos activités se sont multipliés par 1.5 ces trois dernières années (avec de plus des affectations imposées début 2007 générant un accroissement considérable du trajet domicile-travail pour un tiers des ITPE positionnés)**. Les conditions de leur prise en charge et de leur compensation doivent évoluer au plus vite.

Nous sommes également très vigilants sur les tentatives de dérives du gouvernement voulant imposer que le temps de formation soit pris sur les périodes d'ARTT.

L'emploi : une urgence sociale

La question de l'emploi reste bien entendu majeure dans les préoccupations syndicales au niveau national. La dégradation sans précédent du marché de l'emploi concerne tout le monde et a des répercussions sur chacun. Il faut espérer une croissance renouvelée potentiellement génératrice de richesse en création d'emplois. **Seule une volonté politique forte vers une véritable politique salariale permettra cette concrétisation.** Pour l'heure, la prudence s'impose : plus de la moitié des sorties du chômage se font sur des emplois précaires (y compris au sein de la fonction publique). L'objectif reste bien d'obtenir un vrai travail avec un vrai salaire.

[voir CD ROM pour le détail de l'analyse]

Au niveau de la fonction publique, la prise en charge de ces questions d'emplois relève du niveau des fédérations (FEETS et FGF).

Après des années 2005 et 2006 déjà fortes en réductions d'effectifs au sein de l'Etat, 2007 ne déroge pas à la règle : cette réduction aura été de l'ordre de 15000 emplois de fonctionnaires au niveau de la fonction publique d'Etat et frappe l'Equipement (le MEDAD) de plein fouet : 1 400 suppressions d'emplois, hors transferts ! : un bien triste record !

Alors que les réorganisations se sont multipliées ces dernières années et qu'elles sont très loin d'avoir été complètement traduites localement, a fortiori au sein d'un nouveau ministère (MEDAD), les réductions d'effectifs incontrôlées qui s'opèrent encore en 2007, en particulier en DDE, remettent déjà en cause les nouveaux organigrammes et rendent inopérantes les réorientations de missions. D'emblée la « note de cadrage ministérielle » sur les DDE d'avril 2007 est impossible à mettre en œuvre.

Dans un tel contexte, la FEETS-FO est intervenue énergiquement afin d'obtenir une vision aussi claire que possible des réductions réelles en cours et sur leur répartition par service ou mission. La réponse du président du CTPM et de l'administration fut édifiante : « comment voulez-vous que nous vous

donnions des chiffres que nous n'avons pas ! Tout cela est très compliqué ». Edifiant !

Et la pire, c'est que cette position reflète une triste réalité : l'administration centrale du ministère est incapable de connaître la répartition correcte et précise des ETP au sein des services (et certains R BOP également !).

Et à la lecture des données que l'administration a fini par nous fournir en mai 2007, on comprend mieux pourquoi il est impossible à l'administration du ministère de « donner des chiffres précis et représentatifs ».

Et l'administration de nous expliquer que puisque le contour et l'organisation du ministère et des services vient de changer, il est impossible de comparer 2006 et 2007 : au rythme où s'enchaînent les réorganisations ministérielles, cet argument devrait pouvoir être réutilisé encore longtemps par l'administration afin de ne jamais comparer les années en mode LOLF (censée permettre la souplesse et surtout une plus grande transparence).

Néanmoins, nous pouvons nous risquer à quelques interprétations :

- la réduction d'effectifs de **- 888 ETP pour 2007**, validée en loi de finances pour 2007 en ce qui concerne l'ex Equipement, est passée en un semestre à **- 979 ETP !**
- à cette triste réalité, l'administration nous indique par ailleurs qu'il existe un... « sureffectif » de 1705 ETP correspondant à des agents qui auraient dû être transférés aux conseils généraux dans le cadre de la décentralisation et qui ne l'ont pas été (l'Etat compensant par une dotation à ces collectivités correspondante prise sur le budget du ministère !), « sureffectif » qui devra être ramené à 305 dès la fin 2007 ;
- ainsi, **pour 2007, avec 1886 départs en retraite programmés, notre ministère anticipe déjà un non remplacement sur deux agents !** Cela valait vraiment le coup que le précédent Ministre « signe » le contrat de performance avec le ministère du Budget à l'été 2006...
- du fait d'effectifs « sanctuarisés » pour quelques services du ministère (mais dont on réduit tout de même le nombre d'ETP) et de la mise en œuvre des DIR (pour lesquelles quelques recrutements sont organisés, mais pas à la hauteur des besoins réels pour l'entretien et l'exploita-

tion du réseau, missions que l'administration nous indique de plus en plus devoir externaliser...), l'impact de ces réductions d'ETP 2007 se porte essentiellement sur les DDE pourtant déjà exsangues et au sein desquelles l'exercice des missions mêmes prioritaires devient impossible (voir la DDE 31 devant faire appel à des agents retraités pour l'instruction ADS) : on peut estimer **une réduction 2007 d'environ 15 ETP en moyenne par DDE**, hors transferts et hors effectifs partis en DIR ou SMO, soit 10% en moins pour une « petite DDE », la première année de sa mise en œuvre !

A noter enfin que l'administration nous a indiqué « qu'il n'y aurait pas de collectif budgétaire sur les effectifs en 2007 ». Nous restons très prudents sur la réalité d'une telle annonce (bien optimiste), tout en reconnaissant qu'il sera de toute façon difficile de faire pire réduction cette année...

Comme nous l'avons rappelé au Ministre avec la FEETS FO en juillet 2007, il est essentiel que le nouveau ministère se construise sur la base d'un véritable projet ambitieux pour le service public de l'Équipement, de l'Écologie, de l'Aménagement et du Développement Durables des territoires conforté par des moyens renforcés et, surtout, une Loi de Finances 2008 compensant la suppression incontrôlée et suicidaire des effectifs subie en 2007.

Cette suppression des effectifs (dans la FPE surtout mais aussi dans la FPT !) est justifiée au nom d'un nécessaire abaissement de la fameuse « dette publique » pour rentrer dans les clous du pacte de stabilité et de croissance européen, à savoir un déficit inférieur à 3% du P.I.B. Au delà de cette approche comptable, la dette de l'État en matière de service public et d'efficacité de son action qu'entraînent de telles réductions vis à vis des conditions d'embauches et vis à vis des conditions de vie de tous nos concitoyens est-elle bien mesurée ? La richesse générée par le service public est-elle prise en compte dans une telle approche ? Certes non.

Quelle incohérence : les besoins de service publics demeurent y compris au niveau de l'État et l'urgence gouvernementale est annoncée comme étant légitimement tournée vers l'emploi et la lutte contre le chômage et les mêmes gouvernements viennent supprimer dogmatiquement des centaines de

nouveaux emplois dans la fonction publique ! D'un côté les gouvernements dégradent les conditions d'emplois depuis plusieurs années, de l'autre ils prescrivent la précarité et la flexibilité !

Le passage de la réforme de l'État au ministère des Finances en 2005 puis, avec la Fonction Publique, à un ministère des comptes publics en 2007 est aussi très clair : regrouper la politique d'orientations pour la fonction publique et la réforme de l'État dans un tel ministère **démontre une approche purement financière et comptable de celles-ci**. Cette décision du gouvernement constitué est justifiée du fait de la LOLF selon certains. C'est par la réforme de l'État et grâce à l'outil « Iolfien » que « l'on dégage des marges de manœuvres » : la réforme de l'État devient donc d'abord et avant tout la réduction des effectifs publics, par principe, par dogme. Et le fait d'avoir sous la main la Fonction Publique permet aussi d'attaquer le statut des fonctionnaires pour y parvenir encore plus vite.

En 2006 et en 2007, les « audits Copé » que nous avons notamment combattu au MTETM (RST, SSBA, ENIM, décentralisation...) ont constitué l'arme de réduction massive des ETP. Instaurés par circulaire en novembre 2005 puis imposés à tous les ministères, ces audits n'ont d'autre but que de réduire les moyens des services de l'État (c'est le cahier des charges) sans se préoccuper des conséquences pour le service public. A une époque où les valeurs républicaines devraient revenir au devant des préoccupations, il est nécessaire et urgent que le gouvernement affiche une vision globale et cohérente de l'avenir des services et missions de l'État. C'est tout l'inverse qui se passe : **la logique comptable prime sur toute réflexion stratégique**.

Les annonces voulant ne remplacer qu'un fonctionnaire sur deux ou sur trois (cela dépend des ministères et des périodes électorales ou non...) partant à la retraite au motif de « gagner en productivité » ne sont jamais démontrées. S'il ne faut certes pas avoir de tabous pour examiner la situation (quantitative et leur répartition) des effectifs dans la fonction publique, il n'est pas acceptable qu'un gouvernement fasse de telles annonces dogmatiques sans poser la seule question qui s'impose au préalable : **quels besoins de service public et nos valeurs républicaines ?**

71 000 fonctionnaires (des trois fonctions publiques) ont pris leur retraite en 2005, ils seront plus de 81 000 en 2008 (puis environ 110 000 chaque année jusqu'en 2020). Les besoins de services publics diminuent-ils à hauteur de 35 à 40 000 emplois publics en moins chaque année ? Ce n'est pas l'impression donnée par les missions confiées aux ITPE dans les trois fonctions publiques ! Ce n'est pas l'impression donnée par les ambitions affichées au MEDAD en matière de développement durable !

Un fonctionnement des services désormais aux limites de l'impossible

Cette logique comptable à l'œuvre a conduit à rendre encore plus exsangue le fonctionnement des services en 2007.

Nous en sommes arrivés à de tels affaiblissements dans certains services que l'administration se refuse à évaluer les conséquences de ces réductions !

Par ailleurs des gels budgétaires massifs sont intervenus depuis trois ans. Le passage en mode LOLF en 2006 a permis un « habillage » des comptes et de la triste réalité : pour arriver à fonctionner, il a fallu sacrifier encore un peu plus sur l'investissement et des choix comme celui de la création des DIR se sont avérés catastrophiques en terme d'impacts sur les budgets 2006 et 2007, grevant d'autant celui des DDE et venant obliger le ministère à faire des économies avec l'aide des « audits Copé » comme les SSBA l'ont vécu à leur dépend.

En 2007, au moment du passage au MEDAD, les services de l'Équipement (comme ceux de l'Écologie) ont fait l'objet de coupes sombres dans leurs moyens.

En conséquence, les missions confiées aux services rencontrent de plus en plus de difficultés pour être accomplies. Et ce au moment même où celles-ci doivent se développer autour des champs nouveaux de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Il en résulte un véritable désappointement des personnels qui s'interrogent sur leurs missions et le devenir des services du ministère de l'Équipement dont nous contestons l'abandon brutal dans l'intitulé du ministère en mai 2007.

Et pour couronner l'ensemble, des pseudos organisations syndicales, CFDT en tête, s'accordent avec le gouvernement pour que les

fonctionnaires rémunèrent eux même les quelques miettes obtenues suite à l'accord scélérat Jacob : Une circulaire du ministre des Finances, datée du 25 juillet 2006, impose à chaque ministre l'autofinancement de cet accord écœurant (« économies » à rechercher sur la cotisation employeur pour le compte d'affectation spéciale des pensions, moins de promotions, d'avancements, de recrutements en 2006 et en 2007). Nous pouvons être certains que désormais les « mesures catégorielles » devront être autofinancées par les fonctionnaires eux-mêmes !

Cet épisode malheureux conforte notre exigence d'avoir de réelles négociations salariales et catégorielles, par ministère, avant le vote du budget ! A l'Équipement, cela nous fut refusé en préparation des CTPM budgétaires 2006 et 2007, la part consacrée aux mesures catégorielles nous étant donnée sans répartition : charge à chacun d'aller ensuite « jouer des coudes » pour en récupérer un maximum. Ce n'est pas là l'idée que nous nous faisons du dialogue social et du devoir de pilotage et d'arbitrage du ministère, à nouveau bien absent en 2006 sur les questions budgétaires relatives à son ministère...

Quant au PLF 2008, si chacun le sait contraint, il est impossible d'en donner le contenu précis au moment où je termine ce rapport. D'une part le CTPM budgétaire de l'automne 2007 ne s'est pas encore tenu et ne se tiendra sans doute jamais (le Ministre ayant visiblement honte et peur de présenter son premier budget, d'emblée en baisse de moyens et d'effectifs !), d'autre part la présentation « Iolfienne » en la faisant évoluer selon le MEDAD (nouveaux programmes, nouvelles missions) permet à l'administration de présenter le budget d'une façon intraduisible et inexploitable, ce qui est le cas avec la présentation faite jusqu'alors par le gouvernement.

La transparence sur les effectifs constitue pourtant la première des exigences d'un dialogue social respectueux.

Et, pour la première fois, refuser de tenir un CTPM budgétaire (ce qui signifie caler un budget sans même en informer les représentants du personnel du ministère) : le MEDAD est un échec avant même d'avoir essayé de tenir debout. C'est inimaginable. Et comptons sur la Révision Générale des Politiques Publiques voulue par l'Élysée pour avril 2008

pour faire de nouvelles réductions en plus des 22 800 suppressions annoncées d'ores et déjà dogmatiquement par le gouvernement.

Quant aux « retours » financiers aux agents de l'Etat du fait du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, voilà la réalité des affichages fallacieux du gouvernement : les retours aux fonctionnaires actifs sur les « économies d'emplois » vont faire de 5 à 8 euros par mois à chacun. C'est donc, moins de fonctionnaires, toujours moins bien rémunérés...

Et pourtant des efforts énormes ont été faits dans les dernières décennies pour optimiser encore et toujours la dépense publique, notamment à l'Équipement ! Aujourd'hui, il n'existe plus globalement de marges pour de nouveaux « progrès », tout juste peut-on regarder si des répartitions internes sont possibles pour orienter les moyens de l'action publique vers de nouveaux besoins (et à condition que d'autres se réduisent).

Comment peut-on décemment annoncer refonder le service public de l'aménagement et du développement des territoires sans s'engager à garantir les moyens en fonctionnement de celui-ci (au MTETM comme au MEDD) afin qu'il assume les missions qui lui sont confiées ?! Comment peut-on annoncer « moderniser » par des séries d'audits menées à la hussarde en un mois et demi avec un cahier des charges uniquement consacré à la réduction d'ETP et à la suppression de structures ?!

Désormais, la volonté de mutualiser, au niveau des DRE ou dans le cadre des fusions DDE-DDAF ou DRIRE-DIREN déjà engagées, ne peut plus afficher l'excuse d'améliorer la performance des services : cette « modernisation » n'a qu'un but, réduire les effectifs et réduire les champs d'intervention des services de l'Etat. L'administration elle-même ne sait plus quelle explication trouver pour tenter, sans conviction, de masquer cette dure réalité. La circulaire du Premier ministre du 2 janvier 2006 relative à la réforme territoriale de l'Etat est sans équivoque : la suppression des moyens et des missions de l'Etat constitue une fin en soi.

« Augmenter les salaires, pas les horaires »

C'est sur ce mot d'ordre, entre autres, que FO a su largement mobiliser depuis 2005.

Les salariés n'ont tout simplement plus rien à donner. Il s'agit en fait de tenter de rattraper la détérioration du pouvoir d'achat dans le privé comme dans la fonction publique.

Depuis 2005, FO a exigé de discuter des salaires, en niveau et pour chaque année uniquement, en refusant la pluriannualité. Le gouvernement a finalement accepté mais le « protocole Jacob » est venu réintroduire le caractère pluriannuel.

Il en est resté à une mesure unilatérale concernant le salaires des fonctionnaires : au 1^{er} février 2007, un malheureux +0,8%...

Aujourd'hui, en 2007, tous les observateurs et même le nouveau ministre du budget et de la fonction publique s'accordent à reconnaître la baisse du pouvoir d'achat du salaire de base des fonctionnaires (de plus de 5 points) du fait de la non-indexation de la valeur du point de la FP sur l'inflation. En sept ans, la valeur du point d'indice a perdu plus de 7% !

La logique comptable poussée à outrance en intégrant le ministère de la Fonction Publique au sein de celui du Budget ne va pas aider à résoudre le problème. Sauf que cette fois, la Fonction Publique ne pourra arguer une absence « de mandat de Bercy » pour refuser d'ouvrir les discussions salariales avant le vote de la loi de Finances 2008 (tout comme il sera difficile au ministre d'évoquer la pingrerie de Bercy en cas de négociations...).

Il s'agit désormais de négocier les salaires pour 2007/2008 et de faire prendre en compte le passif des années 2000 à 2006. Ce rattrapage d'au moins 7 % doit absolument être pris en compte dans le cadre de l'augmentation de la valeur du point mais surtout **d'une véritable réforme de la grille indiciaire pour les trois fonctions publiques.** Dans ce cadre, la préservation des statuts, des déroulement de carrière, des principes fondamentaux de la fonction publique de carrière doit se concrétiser par la réforme de la grille indiciaire.

Et là encore, il y a urgence : la stagnation (et donc la régression) de la valeur du point et l'écrasement de la grille accentuent la faible attractivité de la fonction publique dans son ensemble et augmentent encore la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, au même titre que celui de tous les salariés.

D'ailleurs cette question de la faible attractivité, voire du caractère repoussoir de la fonction publique essentiellement du fait des

salaires trop faibles, se pose au plus haut niveau de l'encadrement d'Etat (administratif comme technique).

Aujourd'hui, selon une étude du CREC (Connaissance de l'Emploi, des Revenus et des Coûts : association loi 1901 créée en 1995), la condition salariale française est comparable à ce qu'elle était il y a cinquante ans : le salaire net moyen n'a pas connu de progression du pouvoir d'achat depuis la fin des années 1970 et au total des vingt-cinq dernières années, les gains du pouvoir d'achat sont restés minimes.

La stagnation des salaires pose à l'évidence une véritable question sociale. De plus en plus, les employeurs font supporter aux salariés et aux citoyens la précarité, le chômage et la dégradation des conditions de travail.

C'est aussi une question économique. Il ne suffit certes pas de revendiquer le maintien du pouvoir d'achat : c'est le partage équilibré, cadré et égalitaire, des fruits de la croissance et des gains de productivité qui peut permettre d'éviter l'enfermement dans le cercle récessif des salaires. Ceux qui s'alarment rapidement de l'endettement public ont moins d'états d'âme face à l'endettement croissant des ménages qui vont parfois jusqu'au surendettement pour pouvoir simplement consommer pour survivre ! Ils semblent également ne pas s'inquiéter face au développement des inégalités et au nombre croissant de travailleurs pauvres.

Force Ouvrière a pris l'initiative d'organiser un **colloque sur le thème « Relancer le débat économique »**. Celui-ci s'est déroulé le 6 février 2007 et fut un réel succès. Pour avancer, il faut le faire par le social et l'économie, de façon coordonnée. Négliger les questions économiques c'est se couler dans le moule des « évidences » et renvoyer la question du social à la seule variable d'ajustement avec son cortège de chômage, de précarité ou de baisse du coût du travail.

Ne pas débattre des politiques et des choix économiques conduit aussi à ne parler que des politiques de l'emploi (ce qui fut le cas durant la campagne électorale 2007) ce qui entraîne, là encore, flexibilité et précarité : en 2007, Airbus en fut l'illustration majeure.

Coté Fonction Publique, les réponses données par les gouvernements aux réalités des difficultés financières vécues par les agents sont

toujours a minima, et aggravent même parfois la situation.

Tout cela s'est traduit à l'Équipement comme à l'Écologie autour de la mise en œuvre de la LOLF et de l'introduction de la possibilité de déroger à l'adéquation entre niveaux de grades et de fonctions : mettre un ITPE pour encadrer d'autres ITPE n'est pas une façon de « valoriser » un potentiel, c'est un moyen de rémunérer un cadre au premier niveau de grade pour des responsabilités de deuxième niveau de fonctions !

Autre exemple dévastateur, **la question de la mobilité forcée**, liée aux transferts à venir. Les conditions de mise en œuvre et la valeur de l'Indemnité Spécifique de Mobilité (ISM) relèvent de l'insulte et de la provocation : non seulement cette ISM aurait dû être automatique, mais elle aurait dû aussi être revalorisée et versée chaque année.

Revendication portée par FO depuis de nombreuses années, **la prime de transport** a vu le jour au 1^{er} janvier 2007 (décret du 22/12/06 - circulaire du 25/01/07). Comme toujours, après une annonce médiatique de la mesure, le gouvernement est revenu sur les annonces faites et a cherché à minorer les effets de la prime.

De réformes comptables en privatisation, décentralisation, suppression de missions et de service, sans oublier les attaques directes au statut et aux droits, les fonctionnaires ne savent plus très bien où ils habitent. Ce qui, à un moment ou à un autre, conduira à faire sauter le bouchon si ce n'est directement le couvercle de la cocotte-minute...

7.2. La démocratie sociale ne s'use que lorsque l'on ne l'utilise pas

Le « paritarisme » fortement attaqué

[voir CD ROM]

Concertation n'est pas négocier

[voir CD ROM]

Une volonté de passer en force, sans concertation

[voir CD ROM]

2007 est aussi l'année de la publication de la loi relative à la « modernisation de la fonction publique ». Là encore, même stratégie des « petits pas » que les années précédentes :

concertation a minima avec le CSFPE, rejet des amendements de la parité syndicale, discussion sans le contenu global exact mais sur quelques points techniques particuliers puis élaboration d'un projet de loi justifié par le fait qu'il y a « urgence à agir » présenté face aux citoyens comme le résultat d'échanges avec les organisations syndicales. Cette loi pourrait bien être essentielle et stratégique sur de nombreux points intéressants directement le corps des ITPE et nos revendications (formation, recrutement, mobilité inter-fonctions publiques, protection juridique des fonctionnaires, report des limites d'âges, déontologie...) : nous exigeons d'être correctement associés à son élaboration d'une façon réellement concertée dans un souci de progrès pour le service public et ses agents.

« L'Etat ne vous transporte pas, il vous roule »

Ce vieux slogan syndical date d'une époque où le droit de grève était loin d'être acquis... et dont les arguments du patronat de l'époque sont toujours utilisés par l'actuel lorsqu'il s'agit du domaine des transports en commun.

Thème très abordé en 1995 (au lendemain des grèves massives contre la remise en questions des régimes spéciaux de retraite... sujet annoncé pour 2008 !), **le service minimum dans les transports publics** a ressurgi lors de la campagne présidentielle en début 2007 et est annoncé comme un chantier important du nouveau gouvernement : « le service garanti » (la lettre du Premier ministre aux OS en juin 2007 ne parle pas de service minimum).

Sur ce point, FO a acté favorablement que le président de la République avait précisé en juin 2007 qu'il ne voulait pas remettre en cause le droit de grève.

Par ailleurs, il faut revendiquer :

- **la négociation**, dans les entreprises de transport concernées, d'accords de prévention des conflits. Il faut d'ailleurs souligner (données fournies par la SNCF) qu'en 2006, sur 6 043 incidents ayant donné lieu à des retards, 140 (2,3%) sont dus à des mouvements sociaux et 1 728 (28,6%) à des défaillances de matériel ; La conflictualité dans les transports en commun a considérablement baissé et elle ne représente aujourd'hui qu'un jour de grève par an et par salarié ;

- des contrats entre la collectivité responsable des transports et l'entreprise, comme cela s'est déjà fait dans quatre Régions (Ile-de-France, Strasbourg, Rhône-Alpes et Picardie), prévoyant des engagements réciproques, dont l'information des usagers et l'organisation du trafic un jour de grève, c'est-à-dire l'affectation, par exemple, des non-grévistes.

Mais à vouloir absolument légiférer sur un tel sujet (dont l'expérience montre que des systèmes concertés et négociés type « alarme sociale » fonctionnent) le gouvernement ouvre délibérément la boîte de Pandore et semble nier aux différents acteurs (OS, collectivités et entreprises de transports) leur capacité à dialoguer, à concerter, à négocier. Le préavis (sorte d'alarme sociale avant l'heure) n'est plus utilisé par l'Etat pour tenter d'éviter le conflit en négociant ou en concertant préventivement : il est devenu une arme pour contrer et sanctionner les grévistes (et ainsi attiser les tensions).

Il est clair que toute tentative de remise en cause du droit de grève rencontrera notre opposition et des réactions intenses. Cette loi du 21 août 2007 n'attaque pas directement le droit de grève mais elle entraîne les conditions pour le restreindre sans travailler sur le fond, à savoir la négociation préalable permettant d'éviter le conflit, d'éviter la grève.

L'obligation de se déclarer gréviste au plus tard 48 heures avant le début du conflit, sous peine de sanction disciplinaire, et celle sur la consultation des salariés par référendum au huitième jour de grève reviennent à une attaque sans précédent en matière de liberté individuelle : l'exercice individuel du droit de grève est soumis à une décision collective et à un affichage préalable individuel. Cette loi se place d'emblée en situation d'échec ultime (grève supérieure à huit journées consécutives !) sans chercher à faire en sorte qu'aucun conflit ne débute.

Il est clair également que le projet du gouvernement répond surtout aux injonctions patronales, frôle la politique populiste et vient tactiquement permettre au gouvernement d'attaquer le dossier retraite via les régimes spéciaux (SNCF ou RATP). Il est clair enfin, que les fédérations ou associations d'usagers insistent sur la nécessité, avant toute chose, d'améliorer la situation d'un réseau ferré au bord de l'explosion et que la reconquête d'un

service public avec les moyens nécessaires est bien la priorité du moment !

Non seulement le gouvernement ne répond pas à cette priorité mais, pire, il déclenche volontairement la grogne des salariés dans le domaine des transports, de façon à rouvrir des conflits pour mieux opposer, une fois de plus, les citoyens entre eux. Lamentable et abject.

On ne résout pas les problèmes sociaux en cassant les baromètres. Si leurs revendications ne peuvent s'exprimer, les actions des salariés s'en trouveront plus déterminées, ce qui inéluctablement radicalisera les conflits sociaux dans le secteur des transports. La réussite de la mobilisation du 31 juillet 2007 en est un premier aperçu. Le gouvernement en portera l'entière responsabilité.

Fonctions publiques : une rupture du dialogue

D'autres réformes, spécifiques à la fonction publique sont en cours et ont été lancées sans concertation. Le projet de suppression des 900 corps de fonctionnaires et leur remplacement par 28 cadres statutaires n'a jamais fait l'objet d'une analyse ou d'un diagnostic. Car il n'y a pas eu de concertation !

Il n'est pas question de refuser d'étudier le problème posé par le nombre de corps ou la gestion de la fonction publique. Le SNITPECT n'a de cesse de le faire et d'être force de propositions sur ces champs-là. Mais quand on découvre la place réservée aux ingénieurs de travaux des différents ministères, relégués au rang d'ingénieurs de production sans responsabilité ni accès aux fonctions élevées, quand on comprend que le projet vise avant tout à la suppression des statuts particuliers et celle du statut général de la fonction publique, quand il s'agit de passer d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi où même la rémunération est éclatée par un salaire à « trois étages » lié au poste et à la fonction, et bien entendu au mérite et à la performance, quand on parle de suppression des CAP et d'instauration de conventions collectives avec des contrats individuels,... la seule réponse possible est le refus de cette explosion des garanties et droits des agents de l'Etat et de la FPE.

En parallèle à ces méthodes, toute une panoplie de « réforme du dialogue social » est

subitement présentée aux organisations syndicales par le ministère de la Fonction publique en 2006 : suppression du paritarisme, refonte des compétences des CTP (nationaux et locaux), nouvelles règles régissant la « négociation » en vue d'obtenir des « accords majoritaires », retrait des jeunes de moins de 25 ans dans le calcul des effectifs pour les élections aux CTP et CAP, instauration de CAP communes à plusieurs corps pour accélérer la fusion des corps, instauration de filières de métiers répertoriées dans le Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat (qui ne RIME à rien en y regardant de près)... et puis il y eu le désormais célèbre « protocole Jacob » dont chacun mesure aujourd'hui les effets dévastateurs. Début 2007, la loi de modernisation de la fonction publique est venue, par un amendement de dernière minute, jamais concerté, instaurer les conditions permettant de mettre au chômage les fonctionnaires (voir information aux ITPE du SNITPECT du 31/01/07 adressée par mel et sur le site). Tout un programme...

Le discours du Premier Ministre du 10 juillet 2007 ne peut, là encore, que nous inquiéter : fusions dogmatiques des corps de fonctionnaires, non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite alors qu'il est demandé aux services d'investir de nouveaux domaines et d'être encore plus productifs, déconcentration du dialogue social. Des annonces jamais concertées. Difficile dans ces conditions de demander à avoir des « organisations syndicales responsables ». La responsabilité de chaque OS leur appartient et il est manifeste qu'elle sera plus forte et réelle que celle des employeurs publics de l'Etat vu ce discours.

Il sera intéressant de voir si la grande « révision générale des politiques publiques » voulue par le Président et mise en œuvre dès à présent par un conseil de la modernisation des politiques publiques qu'il préside, sera un processus de décision concertée avec les OS. Pour l'instant cela n'est pas prévu (comme si le résultat d'une élection présidentielle, incontestable au demeurant, suffisait à donner un blanc seing à décider dans tous les domaines, durant cinq années, sans jamais concerter ni négocier... débat qui pourrait se trancher dans la rue).

Avec la FGF-FO, nous rappelons en permanence notre attachement au statut général,

aux corps nationaux, à l'adéquation entre grade et fonction, au recrutement national par concours, au principe d'égalité de droits et de traitement des agents appartenant à un même corps. Plus que jamais, nous devons être vigilants, réactifs, solidaires et revendicatifs.

Du MTETM au MEDAD : quel dialogue social au sein de ce ministère ?

La transformation DPSM en DGPA a permis de relancer le dialogue social, de remettre les priorités en ordre lors des groupes d'échanges, et de débloquent des situations conflictuelles générées par certains chefs de services réfractaires à donner les moyens aux syndicats consentis par les directives de la centrale.

Toutefois, localement, le nombre de CTPS boycottés, ou l'absence volontaire de CTPS, les réorganisations cachées mises en œuvre selon la stratégie des petits pas, le refus des chefs de services d'appliquer les orientations de la centrale voire du ministre, les volontés d'indépendance et d'autonomie (très fortes en DDEA), exacerbées par la LOLF et les DRE... démontrent que le dialogue est loin d'être rétabli au MEDAD et qu'il y a urgence à ce que le binôme SG/DGPA reprenne en main le pilotage des services et fasse respecter le dialogue social, dans toutes les instances où il est de droit (et cela, désormais, à l'échelle de tout le MEDAD).

Le dialogue social et le paritarisme ne sont jamais acquis. Ils sont une réalité fonction de la force et du poids que nous voulons bien nous donner collectivement : 2007 en est une nouvelle démonstration sur de nombreux sujets (statut 2007/ ISS et sa mascarade de concertation / nouvelles règles de Gestion / transformation de l'ENTPE en EPSCP).

Mais si le MEDAD doit avoir un poids plus important que le MTETM, comme son « classement » dans la hiérarchie des ministères du gouvernement le lui confère (mais sous réserve que le Ministre s'investisse pour son ministère et ses agents), en interne, le dialogue social est menacé :

- Tout d'abord parce que la création d'un ministère sur la base de deux différents, voire de trois (MTETM, MEDD et partie du MINEFI), ne sera pas simple à organiser, compte tenu des cultures différentes, des modes de dialogues différents et des

représentativités syndicales parfois spécifiques.

- Ensuite du fait des guerres intestines entre directions de programme (y compris celles de l'ex MEDD) et RBOP : nous l'avons dit, il y a urgence à instaurer un réel pilote par un SGPA unique au MEDAD et il convient d'arrêter de donner toujours plus de pouvoirs aux DRE, bien souvent juges et parties (harmonisation des primes par exemple) et qui ne jouent qu'à un jeu personnel et carriériste. A renforcer les DRE on renforce l'implosion du ministère et on casse encore un peu plus son unité.
- Enfin, au bout d'un trimestre d'existence, le bilan du dialogue social au sein du MEDAD n'est pas bon comme en attestent, par exemple, les circulaires ou textes réglementaires parus durant l'été sans la moindre concertation alors qu'ils concernent des sujets fondamentaux pour les agents, comme l'ISS ou l'indemnité différentielle par exemple.
- Reste le symbole : le refus du Ministre de se présenter aux OS et de tenir le CTPM budgétaire. C'est du jamais vu. C'est une honte absolue.

« La répartition paritaire de la nouvelle réduction d'effectifs »

Alors que les transferts des agents en cours démontrent chaque jour la réalité des difficultés que nous mettons en avant depuis deux ans et que l'administration a toujours refusé de résoudre ; alors que les réorganisations internes au ministère se sont multipliées ces dernières années et qu'elles sont très loin d'avoir été complètement traduites localement ; les réductions d'effectifs incontrôlées qui s'opèrent en 2007, en particulier en DDE, remettent déjà en cause les nouvelles réorganisations et rendent inopérantes les réorientations de missions des services déconcentrés du MEDAD. D'emblée la « note de cadrage ministérielle sur les DDE » est impossible à mettre en œuvre.

Instantanément, les nouveaux services déconcentrés débutent sur la base de postes vacants et d'intérim qui deviennent structurels... et le DRE, responsable des budgets opérationnels de Programme (R BOP) leur indique qu'ils sont en "sureffectifs" et qu'il ne pourra y avoir ni ouverture, ni publication de postes d'ici plusieurs mois.

L'administration centrale de ce ministère ne cesse de transférer des responsabilités en gestion aux DRE. A coup d'expérimentations incontrôlées ou de mise en œuvre de la LOLF, elle se retrouve face à des mini ministères régionaux, à de nouvelles féodalités régionales, qu'elle ne peut ni contrôler, ni maîtriser et qui fonctionnent en auto commande sur de nombreux champs d'intervention ministériels et en terme de gestion et de rémunération des agents.

Et face à cette cacophonie, la seule réponse du ministère est de... **donner encore plus de pouvoirs aux DRE en instaurant des CTP de niveau régional, présidés par le DRE en tant que R-BOP pour mettre en œuvre « sa » répartition de la misère** entre les différents services (DDE, DIR, SN, SM, CETE, CIFP, DRE,...) de « sa » région. Au lieu de reprendre le pilotage, l'administration centrale abandonne toute crédibilité et poursuit une politique de déconcentration sans aucun cadrage national.

Et il faudrait encore que les organisations syndicales cautionnent cette réduction d'effectifs au niveau de chaque région en participant à de telles instances régionales ? Pour FO, il n'en est pas question !

En l'état, la position de la FEETS-FO et des syndicats nationaux FO est de refuser de participer à des réunions organisées au niveau régional par le DRE (en tant que R BOP) auxquelles ont été conviés « des » représentants syndicaux au premier semestre 2007.

Tout d'abord, cette question n'a toujours pas été débattue au niveau national malgré nos demandes insistantes auprès de l'administration centrale du ministère. Du coup, chaque DRE a organisé, comme bon lui semble, cette « concertation » que certains nomment déjà « CTP R BOP ».

Les interrogations liées à la création à un tel niveau d'une instance dite paritaire sont pourtant cruciales et elles doivent être résolues au niveau national avant toute mise en œuvre régionale :

- qu'est-ce qu'un CTP qui n'est pas attaché à un service ?
- comment un DRE peut-il s'exprimer et s'engager au nom des chefs de service de la région ?

- comment s'organise alors la représentativité des organisations syndicales ?

Ensuite, ces réunions veulent nous amener sur un terrain qui n'est pas le nôtre : il s'agit avant tout de réunions Iolfiennes visant à présenter la réduction des effectifs et la répartition de la misère. Nous sommes opposés à toute réduction des moyens d'action du ministère et il n'appartient pas aux organisations syndicales (ni en CTPM, ni en CTPS et donc encore moins dans un CTP qui ne repose sur rien) de juger quel service serait « trop bien doté en ETP » et combien il faut lui en retirer. Il n'appartient pas d'avantage aux OS de participer à un débat sur les mutualisations locales. Et il n'appartient pas non plus à un représentant syndical de se faire le porte-parole d'un Chef de Service pour défendre les ETP dudit service face au R BOP !...

A ce stade, mi-2007, participer à ces réunions, c'est se faire instrumentaliser par les DRE et c'est servir, bien malgré nous, de caution aux répartitions des baisses d'effectifs.

Par ailleurs, c'est le DRE qui détermine aujourd'hui qui sont « ses » représentants syndicaux en choisissant d'envoyer une convocation à certains uniquement. Ces représentants ne sont donc pas légitimes pour y représenter l'organisation syndicale et l'ensemble des agents en poste dans les services du ministère de la région.

Nous restons opposés au principe d'une instance paritaire au niveau régional, surtout dans un cadre Iolfien.

Défendre les intérêts des personnels ne signifie pas tomber dans les premiers pièges tendus par l'administration au motif de « concertation ».

Le paritarisme n'est pas une notion avec laquelle chacun peut s'amuser en acceptant tout et n'importe quoi afin de pouvoir « siéger quelque part ».

7.3 Lutter contre toutes les discriminations

[voir le CD ROM]

7.4. Les retraites et pensions : un recul social majeur depuis 2003, à l'ampleur encore grandissante, en attendant une nouvelle réforme encore plus destructrice

Les quatre dernières années furent celles de la sortie de plusieurs décrets et arrêtés d'application de la loi du 21 août 2003

[voir le CD ROM]

Le RAFP (régime de retraite additionnel de la fonction publique) : Racket Aggravé des Fonctionnaires sur leurs Primes

[voir le CD ROM]

Départ anticipé en retraite des parents de trois enfants et plus : une nouvelle régression des droits orchestrée en catimini par le gouvernement en 2006

[voir le CD ROM]

Les risques liés à la LOLF (encore elle !)

La mise en application de la LOLF au 1^{er} janvier 2006 constitue une menace terrible pour les pensions. En effet, cette loi crée, dans son article 21, un « compte d'affectation spéciale » pour les pensions au sein duquel devront être retracées les recettes (prélèvements sur les traitements des actifs) en relation directe avec les dépenses concernées (pensions versées aux retraités). Même si pour l'instant, l'équilibre financier de ce compte n'est pas exigé, il s'agit bel et bien d'instaurer une véritable « caisse de retraite » pour les fonctionnaires. A terme, cela signifie qu'au nom du principe sacro-saint de l'équilibre budgétaire, on pourrait aboutir à des hausses des cotisations insupportables et à des baisses catastrophiques des pensions. Ce serait alors la mort définitive de nos pensions. A nous d'empêcher que cette crainte ne soit jamais une réalité. La vigilance de l'UCR-FO et de la FGR-FP est également nécessaire sur ce point.

Le dossier des retraites n'est pas clos puisque le gouvernement rouvre le dossier pour 2008 (avec des premières sondes lancées depuis l'été 2007 : par exemple le service minimum constitue une voie directe pour toucher aux retraites des régimes spéciaux) ! Notre détermination non plus.

Si ce combat reste difficile et les issues souvent défavorables, la véritable question du financement des retraites et des pensions reste posée ce qui permettra encore de revendiquer et d'agir. Les nouveaux rapports du COR de 2006 et 2007 prévoient des baisses significatives des montants de retraites alors qu'il est imposé de travailler plus longtemps. Le scénario « il faudra travailler plus pour gagner la même pension qu'avant, voire un peu plus » est devenu, quatre ans après la réforme sur les retraites « travailler plus longtemps pour toucher moins ». Car la question de la décote vient pénaliser durablement les salariés aux carrières percées ou incomplètes (périodes de chômage, longues études, expatriations...).

Les projections financières des régimes de retraite du COR en 2050 sont édifiantes : d'ici 50 ans, 52 milliard d'euros pour le régime général et 40 milliards d'euros pour la FPE seraient nécessaires annuellement. A condition encore d'accepter le principe d'un socle minimal de retraite pour tous, chacun devant travailler plus longtemps et devant rechercher à titre individuel les compléments nécessaires par la capitalisation. On peut imaginer ce que cela donnera dans quelques années, si comme c'est fort probable, de nombreux concitoyens (pas uniquement salariés) ne pourront faire financièrement les efforts pour se constituer un complément de retraite par capitalisation.

Le système en cours depuis 2003 ne règle rien et pénalise triplement les futurs retraités : tout est fait pour obliger à travailler beaucoup plus longtemps, pour cotiser doublement (retraite et complémentaire) et pour recevoir une retraite inférieure à celle d'avant la réforme. Et à cela s'ajoute le front de la couverture santé, tout aussi dégradé et défavorable pour les retraités. Le système ne s'équilibre que si beaucoup ne perçoivent pas leur retraite, faute d'y arriver en vie, mais cotise durant toutes leurs années d'actifs. Belles perspectives humaines et sociales pour une société dite solidaire et civilisée !

Plus que jamais, une nouvelle loi réformant les retraites sur la base d'autres choix de société s'impose. Le rendez-vous de 2008 doit, selon nous, être l'occasion de reposer le débat sur le fond, sans les dogmes de 2003, et d'y répondre durablement de façon solidaire et égalitaire.

7.5. Une rupture confirmée de l'égalité des droits pour l'accès aux soins

Régime spéciaux, dépenses « excessives » de santé, fraudes... : les vrais maux de la sécurité sociale sont ailleurs. Pour Force Ouvrière il n'est pas acceptable que selon le rapport de la Cour des comptes de septembre 2007, le manque à gagner s'élevé à plus de plus de 37 milliards d'euros de recettes pour le régime général en 2005. A titre de comparaison le déficit de ce dernier s'était élevé en 2005 à 11,6 milliards d'euros.

Les pertes de recettes se situent au niveau de niches sociales qu'il est urgent de reformer pour palier à cette pénurie. Il nous paraît inacceptable que 3,2 milliards d'euros de cotisations au titre des stocks options, 5,2 milliards d'euros au titre de la participation, de l'intéressement et des PEE ou encore 5,8 milliards d'euros au titre des cotisations payées dues par les employeurs publics échappent au financement du régime général. Il s'agit là d'une véritable spoliation du salaire différé de chaque salarié au profit des plus favorisés, des entreprises ou des finances de l'Etat.

Pour Force Ouvrière, ce rapport illustre une nouvelle fois que **le déficit de la Sécurité sociale relève plus d'un détournement de fonds** que d'une véritable carence de notre système. FO demande une véritable clarification des comptes avant toute décision intempestive et dommageable sur le financement de la Sécurité sociale

Chacun est concerné. Chaque ITPE l'est. Et nous voulons le rester demain d'une façon égalitaire et solidaire selon les principes du système de santé de 1945.

Parce que cette « réforme » ne permet pas le retour à la maîtrise médicalisée (nécessaire mais incompatible avec une maîtrise comptable prédéterminée et restrictive) de l'évolution des dépenses d'assurance maladie, parce qu'elle ne résout pas les questions sociétales posées, parce que son attaque insidieuse contre l'égal accès aux soins est avérée et enfin parce que d'autres choix restent possibles autour d'un système conventionnel fort garantissant un égal accès à des soins de qualité et respectant la liberté de choix et la liberté de prescription, nous ne pouvons en rester là !

Comme pour les retraites, le dossier n'est pas clos (plusieurs décrets doivent suivre et d'au-

tres mesures désastreuses sont prévues pour fin 2007 en poursuivant le déremboursement de médicaments déjà intervenu pour 156 d'entre eux cette année) et le besoin d'une vraie réforme de progrès demeure. Le SNIT-PECT-FO et les ITPE sauront y prendre leur part.

7.6. Protection sociale des fonctionnaires : soixante ans de mécanismes solidaires menacés

Depuis 1945, la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics est mise en œuvre par les mutuelles de fonctionnaires. Elle est fondée sur un modèle qui garantit la non sélection des risques, les solidarités professionnelles, générationnelles, familiales et la couverture des risques longs (incapacité, invalidité, décès).

Aujourd'hui, ces mécanismes solidaires des agents sont en danger. Les organisations syndicales ont souhaité que les employeurs publics investissent dans la protection sociale de leurs agents, à l'instar du secteur privé : alors que les employeurs privés contribuent très fortement au coût de la complémentaire santé et à la couverture gros risques (respectivement 60 et 75 %), l'Etat dont la contribution pour ses agents était déjà fort modeste (de l'ordre de 3%), se désengage de plus en plus ces dernières années.

Pour accélérer la décision du gouvernement (et l'obliger à en prendre une !...), les organisations syndicales ont déposé un amendement en avril 2006 au cours d'une séance du CSFPE. Cet amendement prévoit la reconnaissance « d'un droit statutaire nouveau à la PSC pour les fonctionnaires, qui s'intercalerait entre le droit à la rémunération et le droit à l'action sociale pour les plus démunis ». Il prévoit en outre la reconnaissance d'une nouveau champ du dialogue social, portant sur le PSC, entre le gouvernement et les syndicats de la fonction publique.

Le Président de la République s'est engagé, le 8 juin 2006 au congrès de la Mutualité Française, à ouvrir de véritables négociations pour maintenir et garantir une aide de l'employeur public aux mutuelles de fonctionnaires dont 87 % des agents qui ont décidé d'y être mutualisés se disent très satisfaits de leur couverture.

Avec la FGF-FO, nous revendiquons la sécurisation juridique et la gestion par les mutuelles de fonctionnaires sans concurrence avec le régime spécial de protection sociale garanti par le statut général. Une traduction législative est nécessaire et urgente !

Le combat de fond, qui est loin d'être gagné : assurer aux agents de la fonction publique une protection sociale décente et accessible à tous, selon les principes fondateurs de la couverture maladie des fonctionnaires.

La désignation des organismes de protection sociale complémentaire est du ressort de chaque « employeur public » et donc pour ce qui nous concerne du MEDAD. Il est de la responsabilité des OS au sein de chaque ministère, en lien avec les mutuelles de leur secteur, de s'imposer dans ce processus puisqu'il s'agit désormais (décret 200) de l'application d'un article du statut :

- le nombre d'opérateurs : le décret donne latitude à l'employeur pour déterminer ce nombre. Certains ministères annoncent déjà s'orienter vers plusieurs opérateurs, pas forcément mutualistes... il est donc essentiel de faire entendre la voix syndicale, en lien avec celle de la mutuelle ministérielle d'origine.
- le niveau des aides financières sera corrélé aux solidarités que l'on veut voir effectivement mise en œuvre : nous exigeons un haut niveau de solidarité et par conséquent une aide à la hauteur de cette exigence, au minimum des aides antérieurement versées.

Les moyens des mutuelles pour 2006 et 2007 : la période entre mars 2006 et la parution du décret à l'été 2007 comporte un vide juridique en matière de subvention. C'est pourquoi FO fait pression sur les ministères afin d'obtenir les moyens rétroactivement pour 2006 et pour 2007.

7.7. Europe : réorienter pour et par le social

[voir le CD ROM]

Sur le plan de la défense des salariés et des droits syndicaux, il reste également beaucoup à faire, en Europe, en France (et dans la fonction publique...). Trop souvent encore des salariés sont menacés ou licenciés parce qu'ils militent et s'engagent syndicalement ou défendent leurs camarades. Et inutile d'aller trop loin pour s'en rendre compte : un conseil

général demandant à un préfet que les agents syndiqués de la DDE ne soient pas transférés !, des ITPE non proposés à la CAP promotion du fait de leur engagement militant au SNITPECT !,...

La liberté ne s'use que si l'on ne s'en sert pas.

Ce qui est vrai sur le plan de la démocratie l'est aussi sur le plan syndical. Si nos dirigeants politiques, européens et français, si nos employeurs publics comme privés ne prennent pas la mesure des attentes, des inquiétudes et mécontentements en négociant sérieusement et en respectant les droits syndicaux fondamentaux, il nous incombera de les y amener.

8. Pour une nouvelle étape de réforme de l'ISS

8.1. Une évolution des coefficients de grades dans le corps des ITPE gagnée par le SNITPECT

La réforme statutaire 2005 pour le corps des ITPE est un pas positif dans un environnement bien dégradé. Mais ce pas est loin d'être suffisant du point de vue du niveau des rémunérations du corps, dont ? environ est indemnitaires.

Nous avons ainsi obtenu la revalorisation des coefficients de grade :

- ITPE : passage de 25 à 30 points d'ISS à partir du 7^e échelon
- IDTPE : passage de 42 à 50 points d'ISS à partir du 6^e échelon et 5 ans dans le grade ;
- ICTPE du 2^{ème} groupe à 55 points ;
- ICTPE du 1^{er} groupe à 62 points.

Le décret du 29/11/06 instaurant ces nouveaux coefficients de grade pour le corps des ITPE est paru au JO du 30/11/06 (2 ans entre la décision et la concrétisation réglementaire) : une nouvelle preuve que rien n'est jamais acquis et qu'il faut, en permanence, se battre collectivement.

Ce décret (le premier du genre depuis plus de quinze ans !) officialise ainsi une nouvelle progression collective obtenue par le SNITPECT pour tous les ITPE.

Il faut désormais aller au-delà : nous avons décidé d'inscrire l'indemnitaire dans la

nouvelle concertation statutaire. En l'état actuel de notre statut et par analogie avec les autres corps A et A+ du MEDAD, nous revendiquons donc (hors bonifications indemnitaires fonctionnelles) :

- 30 points pour l'ensemble du grade d'ITPE ;
- 52 points pour l'ensemble du grade d'IDTPE ;
- 60 points pour les ICTPE du 2^{ème} groupe ;
- 70 points pour les ICTPE du 1^{er} groupe.

8.2. Faire évoluer les principes de l'ISS face à des inégalités toujours plus fortes

Beaucoup d'autres revendications demeurent autour du Séniorat, des points de territorialité et des coefficients géographiques des services, de l'ISS des IDTPE Principaux, pour une mise en place de règles nationales de rémunération des intérimaires imposés, ou encore de la concertation locale pour l'attribution des coefficients individuels.

Cette nécessité de revoir rapidement l'ensemble des sujets de l'ISS est aggravée par des dérives multiples constatées en 2006/2007 :

- des pratiques discriminatoires de certains chefs de services attribuant sans aucune justification, des coefficients individuels largement inférieurs à 1 aux IDTPE promus par le principalat et aux ITPE et IDTPE en première affectation ;
- une méthode constatée dans certains départements visant à réduire l'effet des gains de coefficient de grade ;
- des coefficients minorés dogmatiquement par la DGPA lors de l'établissement de fiches financières lors d'un l'essaimage.

La commission exécutive a appelé les ITPE concernés à saisir les instances ou juridictions compétentes pour non-respect des textes et discrimination. Nous avons soutenu les démarches engagées par nos camarades durant l'été 2007.

L'ensemble des revendications et analyses du SNITPECT est repris dans **la Tribune de septembre 2007**. Il convient de s'y référer.

8.3. Une concertation promise pour octobre 2007

Sur tous les points évoqués dans la Tribune de septembre 2007, une concertation est

indispensable. Nous revendiquons qu'elle soit organisée sans délai en respectant nos positions et en cherchant une réelle évolution.

En effet, nous n'avons pu que dénoncer la mascarade de concertation menée de mars à juin 2007 pour aboutir à une nouvelle version de la circulaire du 17 mai 2005 qui n'apporte aucune avancée notable.

La CE de juin 2007 a demandé que ce projet ne soit pas diffusé tant que la DGPA n'a pas respecté son engagement d'ouvrir une réelle concertation sur tous les sujets de l'ISS.

La DGPA a néanmoins diffusé ce nouvelle circulaire, bien inutile, en date du 13 juillet 2007. Résultat : une belle cacophonie dans les services, une incompréhension des services sur la mise en œuvre des commissions indemnitaires et une application de l'ISS 2006 toujours aussi inégalitaire !

Et la DGPA s'est bien gardée de nous informer de son intention d'expérimenter une nouvelle répartition des groupes d'harmonisation pour les agents des ex DAC Equipement dans un premier temps. Il n'y aurait que trois groupes (1 : IGPC, ICPC, ICTPE 1) (2 : IPC, ICTPE 2, IDTPE, ITPE) (3 : TSC-TSP, TSE, CDTPE, CPTPE, CTPE, Dessinateurs, experts techniques). On voit bien comment cela peut dériver, avec une moyenne proche de 1,05 pour certains sous-groupes et forcément l'inverse pour les membres des autres sous-groupes du même groupe !

Nous avons pris acte de la programmation d'une réunion le 15 octobre 2007 mais nous continuons à exiger qu'elle soit l'occasion d'une **véritable négociation sur l'ensemble du dossier et revendications du SNITPECT**, y compris sur la revalorisation de l'ISS, et non une nouvelle et simple réunion d'affichage. La question des niveaux d'harmonisation doit être traitée également.

Nous exigeons des évolutions concrètes à l'issue de cette concertation, traduites d'ici début 2008 sur le plan réglementaire (décret et arrêté à modifier) et par une circulaire générale renouvelant réellement la façon de gérer l'ISS, de façon égalitaire et corrigeant et améliorant celle inutile du 17 mai 2005.

En matière de concertation locale, par service et par corps, pour la fixation des coefficients individuels, les engagements de la DGPA dans son courrier au SNITPECT du 7 février 2006 sont restés sans suite. Nous exigeons le rétablissement de la concertation locale par

corps à l'échelle de chaque service et de chaque harmonisateur dès l'année 2007 (ISS 2006).

Il est indispensable qu'un combat collectif d'envergure s'instaure autour de ces sujets prioritaires. Il faut à la fois faire respecter nos droits, obtenir de nouvelles avancées et combattre les inégalités actuelles. L'issue des évolutions que nous revendiquons pour l'ISS dépendra de notre collectif, de notre capacité d'établir le rapport de force.

9. Une dynamique syndicale confortée, à développer toujours

Toutes les avancées obtenues depuis 2005 mais aussi tous les combats restant à mener confirment l'importance pour le groupe des ITPE de pouvoir compter sur un syndicat fort et dynamique. Nous ne progressons qu'unis et mobilisés autour d'un SNITPECT fort et structuré. **C'est par tous que les succès se gagnent, c'est pour tous qu'ils s'appliquent !**

9.1. Une représentativité renforcée depuis mars 2006

L'élection à la CAP du 21 mars 2006 était déterminante car ses résultats traduisent l'audience de notre organisation syndicale dans le corps des ITPE, et donc l'adhésion aux orientations stratégiques que nous défendons, pour tous les ITPE, où qu'ils soient. Dans le contexte des progrès obtenus en 2005, il était essentiel de conforter notre position majoritaire afin de continuer à peser efficacement pour évoluer collectivement.

Avec 78 % des suffrages, soit une augmentation de quatre points par rapport aux élections de 2003 d'où nous partions pourtant de très haut, c'est une très nette victoire en faveur du projet du SNITPECT. C'est cette représentativité renforcée qui permet depuis un an aux douze représentants élus du SNITPECT d'agir en CAP pour la défense individuelle et le progrès collectif. En effet, et pour la première fois, l'exceptionnelle mobilisation des ITPE en faveur du projet porté par les candidats de la liste du SNITPECT entraîne que le syndicat des ITPE obtient les six sièges à la CAP

(contre cinq auparavant). Mais ce résultat est dû aussi et surtout à l'échec de la CFDT : en s'opposant aux réformes gagnées par et pour les ITPE, en ne siégeant pas et en n'intervenant pas en CAP durant le mandat précédent, en prenant des positions nationales inadmissibles comme celle sur les retraites, en signant le scélérat protocole Jacob, la CFDT a abouti à décourager beaucoup d'ITPE et d'agents et a réussi à entraîner la présentation d'une liste de dissidents (SupEquip FSU) qui est venue lui prendre les quatre points qui lui manquent pour conserver son siège en CAP.

Ce résultat a en partie permis à la FEETS-FO de gagner un siège au CTPM du ministère (passant de 4 à 5 sièges de titulaires) au détriment de la CFDT (reculant à 2).

Forts de nos succès récents, forts de parcours diversifiés pleinement représentatifs du corps des ITPE, dans tous les lieux d'exercice de nos métiers, forts de l'expérience acquise par plusieurs d'entre eux lors des mandats précédents, forts d'une totale disponibilité pour tous nos camarades et d'une présence assidue et dynamique à toutes les instances relatives à la gestion du corps, et désormais forts de ce succès électoral historique, **les douze représentants de TOUS les ITPE peuvent mieux défendre les demandes et intérêts de chaque ingénieur.** Ils font encore progresser le corps, le groupe, en obtenant des évolutions de nos règles de gestion (voir partie 2) porteuses de perspectives de carrières et de revalorisations toujours plus importantes pour chaque ITPE.

Comme le montre son histoire, **le SNITPECT mobilise en permanence tous les moyens dont les ITPE dotent leur syndicat pour assurer leur promotion collective.**

Il a été très appréciable de disposer d'une telle force en CAP au cours d'une année 2006 aux enjeux majeurs pour les mobilités des ITPE.

Ce poids nous aura aussi été indispensable en 2007 pour bâtir la note d'orientation et obtenir la réouverture officielle de la concertation statutaire, pour avancer sur l'avenir de l'école. Elle permet de démontrer la légitimité des revendications qui, portées par le SNITPECT, sont bien celles de tous les ITPE.

C'est également nos représentants locaux qui sont sortis renforcés et légitimés dans leurs actions par ce résultat. **Nos interlocuteurs**

l'ont compris, à nous de leur rappeler autant que nécessaire.

Nous devons poursuivre fermement notre progression collective : à nous tous de nous mobiliser, au sein de chaque section, afin que ce résultat se maintienne lors des prochaines élections à la CAP qui se dérouleront sans doute début 2009 !

9.2. Les militants, les adhérents : la force de notre organisation

Ce succès et la mobilisation dans nos actions collectives depuis 2004 montrent que le militantisme est plus que jamais essentiel parce qu'il est le facteur déterminant pour asseoir la force du syndicat. Ce sont les militants qui font le débat d'où émergent les orientations politiques et stratégiques et les revendications collectives pour avancer.

En manifestant par l'action collective quand elle devient indispensable, chaque militant démontre son attachement à la prise en compte des revendications qu'il a aidées à construire en toute liberté et indépendance.

Développer les adhésions, garantes de notre indépendance

Notre légitimité et notre force proviennent d'abord du nombre de nos adhérents. Le premier acte militant, c'est bien l'adhésion au syndicat. C'est un acte essentiel pour traduire le partage des convictions. Elle permet de s'engager au sein de notre structure syndicale, de prendre part aux débats, de peser et de se faire entendre au sein de nos instances, d'y prendre des responsabilités et ainsi de concrétiser son militantisme.

Nous devons tous rester attentifs à faire progresser l'adhésion, en sollicitant d'abord les « sympathisants » qui hésitent encore à passer à l'acte, en rappelant à ceux des camarades qui « oublient » de temps en temps de régler leurs cotisations, toute l'importance de leur contribution et en allant chercher nos jeunes camarades ou ceux isolés dans des structures éloignées, à l'essaimage en particulier.

Chaque responsable, chaque militant de notre organisation doit garder en mémoire que **les moyens dont nous disposons pour faire valoir nos idées passent d'abord par la cotisation que chacun apporte.** Seule l'adhésion nous

garantit les moyens de nos actions et notre indépendance !

La manifestation du 29 juin 2004 est de ce point de vue révélatrice: ce sont bien nos moyens propres qui permettent de financer la venue sur Paris de 1 000 ITPE ; ce sont eux rendus possibles la refonte de notre site internet, l'organisation de réunions thématiques (DDE-DDAF par exemple) et les nombreux outils et services dont disposent nos adhérents (nouvelle Tribune complétée par des Flash chaque fois que les circonstances l'exigent, annuaire dématérialisé, protection pénale, permanence...).

La participation importante d'ITPE non encore syndiqués aux réunions et AG comme aux actions ainsi qu'une **augmentation très significative des demandes d'adhésion ces trois dernières années** démontrent bien que l'activité syndicale mobilise et fédère dès lors qu'elle sait être dynamique, explicative et juste. Une activité dynamique au sein de tous les services est la meilleure garantie pour motiver les camarades

L'augmentation du nombre des adhésions de ces dernières années ne s'est pas démentie en 2007. Il faut s'en féliciter car cela démontre que de plus en plus de camarades se retrouvent dans les actions menées et les résultats obtenus par notre syndicat.

Nos camarades retraités ne doivent pas être oubliés : leurs attentes, parfois spécifiques, sont fortes et les progrès obtenus les concernent également. Il est essentiel de maintenir le contact, de les associer aux débats des sections, de leur permettre de continuer à s'y investir et de lancer des actions pour maintenir leur adhésion.

L'adhésion est le résultat d'un travail de fond mené par les sections, trésoriers et secrétaires en tête, et des efforts accomplis pour faire toujours mieux correspondre nos positions avec les attentes de nos camarades.

Beaucoup de jeunes nous rejoignent, beaucoup sont actifs dans les bureaux des sections. Ce dynamisme est un atout inestimable pour notre organisation. Pour beaucoup de camarades et en particulier en premier poste, la section départementale, lorsqu'elle fonctionne bien, est un lieu d'intégration, de conseil, d'échanges sur le métier mais aussi sur la carrière. Un effort important est consenti depuis 2005 pour l'accueil personnalisé des nouveaux ITPE « entrants »

dans le corps, tous modes de recrutement ou d'intégration confondus, entre la permanence et les sections. Il faut poursuivre ce travail avec conviction.

Chaque adhérent doit simplement saisir toute occasion de parler du SNITPECT-FO autour de lui, pour en faire la promotion : respecter la liberté de pensée de son interlocuteur n'interdit pas d'être fier d'appartenir à une organisation aussi représentative et structurée que le SNITPECT-FO et de le faire savoir.

Formation des militants : douze ans de succès

Pour la première fois, **trois sessions** de formation, dont le succès ne se dément, ont été organisées en 2007. Ce sont plus de 510 militants qui ont assisté, en douze ans, aux deux jours d'apports sur les positions de notre syndicat, de débats sur nos orientations stratégiques et d'apports méthodologiques.

Manifestement, l'impulsion donnée par ces formations au travail d'échange d'expériences au sein des sections et des bureaux régionaux permet de démultiplier les idées. C'était flagrant cette année encore, quand il s'agit d'agiter localement les consignes et les actions lancées par la CE.

Cette approche autorise une efficacité renouvelée et redoutable des sections. Il faut poursuivre dans la voie de cette démarche d'enrichissement mutuel, qui trouve d'ailleurs des applications au-delà de la vie syndicale !

Le passage à trois sessions annuelles s'est accompagné avec succès d'une évolution du programme des deux journées. Avec ces sessions de formation, c'est le SNITPECT d'aujourd'hui que nous confortons pour un SNITPECT plus fort demain.

9.3. Occuper le terrain !

Des sections et bureaux régionaux, à la base de toute notre action

La très grande majorité des sections fonctionne de manière très satisfaisante. Il faut s'en réjouir.

Certaines actions locales liées aux réorganisations des services furent menées en cartel, voire au-delà en intersyndicale, et souvent pilotées par la section locale du SNITPECT, permettant au passage de rappeler à nos collègues des autres catégories de personnel,

la sincérité de l'engagement syndical des cadres que nous sommes.

Le rôle de creuset de nos positions a encore été mis en avant cette année. En particulier les retours des réunions locales et régionales dans le cadre des évolutions ministérielles et des mobilités, ont conduit à des débats de fond lors des CE d'avril et de juin 2007 pour définir nos positions sur les dossiers lourds du moment. Il suffit de relire les comptes-rendus de la CE pour s'en convaincre.

Pourtant, notre présence « sur le terrain » et dans les services est encore inégale : **c'est un challenge à relever**. Il faut y parvenir en résolvant la contradiction de bien écouter les spécificités de chaque position individuelle sans créer des catégories d'ITPE qui deviendraient étanches entre elles !

Nos sections départementales doivent continuer à rassembler des ITPE toujours plus dispersés et qui ne doivent surtout pas rester isolés. Quand bien même ils ne seraient pas adhérents, il faut trouver une ou deux occasions par an de les contacter ou de les inviter à une réunion d'information sur des sujets susceptibles de les intéresser. Petit à petit, ces contacts démontreront l'intérêt que le syndicat porte à ces situations dispersées.

C'est notre force, celle d'un corps à vocation interministérielle et inter-fonctions publiques. C'est ce que notre syndicat défend pour le groupe des ITPE : notre représentation locale doit épouser cette progression. C'est ce qui est proposé au congrès 2007 par le groupe de travail de la CE aboutissant à une nouvelle modification de nos statuts.

La permanence, le bureau national et les élus à la CAP sont à la disposition des sections et des bureaux régionaux pour les y aider.

Un effort particulier est à poursuivre et à renforcer vers nos camarades exerçant au sein des collectivités ou de leurs établissements publics. La diversité de leurs positions rend le travail syndical difficile en ce qui les concerne : le rôle syndical traditionnel d'interlocuteur du patron n'est pas évident à assumer. Les 82 % obtenus à l'élection du 21 mars 2006 pour le groupe des ITPE détachés viennent renforcer l'idée que **notre syndicat doit poursuivre et renforcer sa représentation, et la défense de nos camarades**

essaimés (aujourd'hui environ 1200 ITPE exercent au sein d'une collectivité territoriale !).

Fait marquant de 2006/2007, des ingénieurs territoriaux, non issus de notre corps, sont désormais syndiqués au SNITPECT. Le syndicat est représentatif des ingénieurs territoriaux, comme des ITPE. Il faut, sur le terrain, que les sections départementales en soient le reflet : tant dans la composition du bureau que dans l'animation des ingénieurs exerçant au sein des départements dans de multiples structures de la FPE, comme de la FPT.

Après les rapports « SNITPECT-FO demain » approuvés aux congrès 2004 et 2005, de nouvelles évolutions significatives des statuts de notre syndicat dans un sens d'ouverture et de meilleure représentativité de tous les ITPE ont été retenues, en particulier au niveau du bureau régional. **Le rapport proposé au congrès 2007 vient à nouveau renforcer notre syndicat en proposant des évolutions structurelles et organisationnelles.** Il y aura débat, il le faut, lors du congrès.

Parallèlement, nos responsables locaux doivent garder dans leurs objectifs d'être attentifs en permanence à toutes les questions individuelles pour y apporter des réponses. Ils le font souvent en intervenant localement mais cela consiste parfois simplement à réorienter vers la permanence ou un élu à la CAP. Un simple conseil de cet ordre s'avère souvent déterminant.

Naturellement, il existe plusieurs points sur lesquels des progrès peuvent encore être accomplis. **A nous de toujours montrer la même efficacité dans nos actions syndicales et revendicatives que celle dont nous témoignons au quotidien dans nos fonctions et responsabilités professionnelles.**

Nos efforts doivent porter principalement sur :

- **L'adhésion** : cela suppose d'entreprendre **l'appel à cotisation en temps et en heure** et de s'adresser à tous les adhérents de l'année précédente, y compris nos anciens qui sont retraités. Le bon fonctionnement de notre organisation suppose également de ne pas créer artificiellement des à-coups dans la trésorerie en thésaurisant localement un trop grand nombre de cotisations. Celles-ci doivent donc continuer d'être perçues au plus tôt, et envoyées sans tarder à la permanence.
- **La transmission de l'information** : au-delà des publications nationales, l'information

est généralement diffusée par le biais des sections. Il est essentiel pour elles d'avoir les adresses électroniques à jour de tous les adhérents du département. Mais l'utilisation de la messagerie électronique ne suffit pas : c'est avant tout l'échange direct entre tous les ITPE participant aux réunions et AG de sections qui permet une bonne diffusion de l'information, son explication et la construction de réflexions et revendications locales. Cela doit surtout être l'occasion d'aborder les sujets locaux, faire remonter au délégué régional, à la permanence ou à la hiérarchie les attentes et demandes et débattre.

- **Le devoir de maintenir le contact avec les camarades « dispersés ».** (voir ci-dessus).

Dès 2008, chaque section et chaque unité fonctionnelle du SNITPECT aura à s'investir avec force et conviction dans les réorganisations locales des services de façon à peser dans ces processus pour qu'ils prennent en compte la conception du service public que nous défendons et pour que **tous les ITPE aient accès aux métiers de haut niveau qui sont les leurs.**

Il nous faudra également travailler pour organiser notre représentativité au niveau de chaque nouveaux services (DDEA, SNIA par exemple), de chaque DIR, de chaque collectivité.

Mais dans l'attente des décisions de notre prochain congrès, et pour permettre la meilleure diffusion possible d'information et être présent face aux directions des DIR, la CE, lors de sa session de février 2007, a souhaité désigner des correspondants de section dans les DIR. Leurs noms sont bien sûr accessibles sur notre site. Hormis le cas particulier de la DIR Ile de France, où une section du SNITPECT s'est constituée très rapidement (les ITPE adhèrent alors auprès de cette section particulière), les ITPE en poste dans les DIR adhèrent à la section départementale de leur résidence administrative. C'est donc au trésorier de cette section que sera remise la cotisation, et c'est au délégué de cette section que sera remis le pouvoir de l'adhérent pour le congrès des 13 et 14 décembre prochains.

En 2007, nous avons adressé plusieurs courriers d'information ou de lancement d'actions uniquement aux délégués et secrétaires régionaux. Ainsi, les délégués régionaux ont très

activement joué leur rôle pivot de synthèse et de transmission de l'information. L'animation des sections, qui passe par des échanges d'expérience et par une capacité d'entraide bien réelle a nettement progressé.

La région est un maillon essentiel pour la dynamique de notre organisation. L'année 2007 a été marquée par un fonctionnement particulièrement efficace de ce niveau régional et c'est de bonne augure pour nous positionner pour la suite : l'échelon régional va se renforcer encore dans notre environnement professionnel et une part importante du « dialogue social » s'y jouera.

C'est donc bien la mise en place d'un bureau régional solide qu'il faut poursuivre. Les secrétaires régionaux assurent l'animation des sections et l'intérim du délégué en CE. Il y en a encore trop peu mais là où ils sont, l'animation s'en trouvent grandement renforcée. Un espace spécifique est désormais ouvert sur le site www.snitpect.fr à l'attention des bureaux régionaux.

Les sections ont besoin d'un niveau régional fort leur apportant l'assistance et le conseil de proximité, en complément des contacts directs avec la permanence. Le délégué régional et son bureau vont devoir représenter tous les ITPE de la région au niveau du DRE et nos camarades syndiqués exerçant en collectivités locales nous ont fait savoir par l'enquête 2005 que le niveau régional leur paraissait le niveau adapté pour travailler à un meilleur réseau syndical des ITPE en collectivités.

Pour tout le travail accompli, mais davantage encore pour l'engagement militant qui l'accompagne, je tiens à remercier tous ceux qui participent activement à la vie de nos instances locales : pouvoir compter sur vous au moment de prendre des décisions difficiles permet à la CE, au BN et à la permanence de tenir leurs fonctions avec une grande sérénité que nous envient beaucoup d'autres syndiqués.

Une commission exécutive sur tous les fronts

L'actualité intense de cette année encore suscité des réunions de la CE particulièrement denses, alimentées par les préoccupations et positions des sections, et de débats pour décider des positions nationales et des modalités d'action collective. La grande difficulté

fut de « coller » à l'actualité, sans prendre de retard et en analysant tactiquement les actions à mener d'une CE à l'autre ainsi que le mandat à donner au bureau national. Des motions régulières furent prises lors des commissions en complément du traditionnel relevé de décisions venant expliciter le cadre des actions décidées par ces motions.

En 2007, il faut signaler que nous avons associé étroitement à la CE les élus à la CAP. Cela a permis d'élaborer la **déclaration de la CE du 19 avril 2007** (première et unique dans son genre) sur le profond malaise ressenti par l'encadrement du ministère. Cette déclaration a servi de point de départ dans nos échanges avec le nouveau ministre et le cabinet du MEDAD.

A ces dossiers d'actualité se sont bien entendu ajoutés les traditionnels groupes de travail annuels de la CE (ouverts à tous, rappelons-le), pour fixer les positions fondamentales de notre syndicat ensuite votés en congrès. Ces rapports sont d'une importance essentielle pour la construction des orientations politiques et stratégiques de notre syndicat et nous préparent à affronter les questions qui deviendront d'actualité à brève et moyenne échéances et donc de peser efficacement sur le cours des événements. Même si notre époque est plus celle du slogan que de la dissertation argumentée, je persiste à considérer que nous devons cette transparence à tous nos adhérents.

Je veux ici remercier tous les membres de la CE pour tout le travail réalisé cette année. Merci à eux de continuer à dégager de la disponibilité (ce que vous savez si difficile) nécessaire pour notre organisation et au bénéfice de tous nos adhérents. Merci à ceux qui ont quitté notre « parlement » en 2007 : ils peuvent être fiers du bilan des dernières. Merci à eux et bienvenus aux nouveaux qui seront élus, avec leur secrétaire régional, pour constituer la nouvelle commission exécutive 2008/2009 !

René JOURDAN, notre Président d'honneur, présent à nos cotés lors de notre congrès de décembre 2006 a toujours su me faire part de son total soutien et de ses précieux conseils tout au long de l'année. Je l'en remercie et lui adresse à nouveau les meilleures salutations et toute l'admiration de notre CE.

Je veux également saluer Désiré ESTAY, notre très actif délégué des retraités. Merci à

Désiré pour son investissement, ses actions et interventions en commission exécutive, son travail de réseau avec nos camarades retraités, la représentativité de notre organisation et ses initiatives toujours riches. Notre Tribune compte une rubrique « Le coin du retraité » qu'il alimente... et qui n'est pas interdite aux ITPE en activité, bien au contraire.

Enfin, je tiens à dédier ce rapport à notre camarade et ami Bernard Papet décédé cet été. Il était un membre actif de notre commission de contrôle. Son parcours militant et son engagement syndical sont exemplaires et notre syndicat, ses instances et plusieurs combats gagnés ces dernières années doivent beaucoup à l'investissement de Bernard. Je sais qu'il était fier de nos revendications et de nos succès collectifs. Il l'était pour tous ceux de 2007 présentés dans ce rapport et auxquels il a, une fois encore, participé.

La « dream team » du bureau national

Le bureau national se réunit dorénavant tous les mois mais, grâce aux outils informatiques, les échanges sont quasi quotidiens. Cette disponibilité est plus que jamais nécessaire pour intégrer une actualité aussi brûlante qu'évolutive et maintenir la dynamique de l'analyse et des actions, comme celles nombreuses engagées depuis quatre ans.

Notre trésorier national, Patrick BOURRU, informe régulièrement le BN de l'état de la trésorerie, ce qui permet de connaître en continu notre capacité à lancer des actions et d'en décider précisément les modalités avec la commission exécutive. Son rapport financier vous montre que notre organisation reste à la fois indépendante et puissante, ce qui sont les deux qualités primordiales pour être efficace et réactif.

Au printemps 2007, Zaïnil NIZARALY (DDE 93) et Christelle GRATTON (MEDD et élue à la CAP) ont accepté de succéder au BN Marc MEYER et Philippe ASPAR (qui demeurent actifs au sein de la CE et des GT et réflexions de notre syndicat). Un grand merci pour leur intense engagement et leur investissement sans faille.

Outre les réunions du bureau, les membres du bureau national se sont fortement investis lors des CE, lors des nombreuses AG régionales ou locales, pour représenter le SNIT-PECT à plusieurs réunions et naturellement

pour l'aboutissement des rapports proposés au congrès 2007. Le BN a beaucoup échangé avec l'AITPE, mais aussi avec le SNIIE et le SNIIM, et il a produit un travail important pour l'Union des Cadres et Ingénieurs Force Ouvrière (UCI FO) autour notamment d'un projet européen de « carte de l'ingénieur ».

Je veux les remercier tous ici une nouvelle fois pour leur formidable investissement et l'énergie ainsi mobilisée.

Le secrétaire général

C'est l'intégralité de mon temps que je consacre à mes fonctions de secrétaire général au service de notre organisation et de tous les ITPE. Avec toutefois la particularité cette année d'avoir accepté de prendre la responsabilité du cartel national FO lors du congrès de la FEETS FO de mars 2007 (responsabilité que j'assumerai à temps plein à compter de janvier 2008).

Ce temps et cette disponibilité sont nécessaires, surtout pendant une année aussi dense, pour être pleinement à votre écoute, pour piloter et animer notre organisation, pour assurer une présence régulière dans toutes les réunions organisées par l'administration ou par les instances fédérales et confédérales de Force Ouvrière, pour m'investir pleinement dans les sujets d'importance et enfin pour la lecture, l'assimilation et l'interprétation des piles de documents qui nous parviennent de toutes parts (ce qui est bien là l'une des forces de notre organisation : croiser les données reçues d'horizons et d'environnements différents), a fortiori dans un contexte chargé en enjeux importants pour notre syndicat et le groupe des ITPE et pour l'avenir du service public.

Une grande partie de la responsabilité de secrétaire général consiste à percevoir les tendances, à anticiper les évolutions pour pouvoir en informer le bureau national, la commission exécutive et tous les adhérents afin d'être en capacité de mettre notre organisation en position de peser sur les orientations qui engagent notre avenir collectif et individuel.

Les nombreuses réunions et rencontres avec nos interlocuteurs « institutionnels » peuvent en être l'occasion. Durant 2007 ce fut par exemple le cas lors d'échanges avec les ministres, directeurs et les membres des cabinets ministériels de l'Équipement, de

l'Ecologie et de l'Intérieur, puis naturellement avec ceux du MEDAD au travers des réunions avec les directeurs d'administration centrale de la DRAST, de la DGUHC, de la DGR, de la DGMT. Et bien entendu avec la DGPA et le SG de l'Équipement en terme de dialogue social. Ce fut également le cas avec la direction générale de l'administration (DGA) du MEDD et le chef de l'inspection générale de l'Environnement (IGE).

A ces réunions s'ajoutent les fréquents contacts avec le sous-directeur en charge de la gestion des ITPE (DGPA-TEC), ainsi que les échanges avec le responsable de la mission de l'encadrement supérieur et de la gestion personnalisée coordonnant les chargés de mission des corps. Quelques échanges avec des coordinateurs de MIGT et le vice-président du CGPC ont également eu lieu. C'est nécessaire et s'inscrit en complément des CAP dans notre préoccupation constante de la gestion collective du corps et individuelle des ITPE qui suppose l'entretien de relations particulièrement suivies avec nos chargés de mission pour la gestion du corps : Jean-Marc Moulinet pour les 2^{ème} et 3^{ème} niveaux (qui succède à Luc Granier depuis janvier 2007), Mireille Maestri pour le 1^{er} niveau, et Cédric Besairie pour les 1^{ères} affectations. La qualité de ces contacts et échanges fréquents et privilégiés avec les chargés de mission du corps, et avec le bureau TEC1 de Jacques Salhi est indispensable, pour faire progresser efficacement les questions individuelles et les préoccupations collectives. L'esprit de ces échanges au service de tous et de chacun est resté en tout point constructif en 2007, notamment au niveau du travail en gestion pour bâtir la note d'orientation et rénover la charte de gestion.

J'ai consacré un temps très important de cette année pour me rendre à l'ENTPE. Dans le cadre des conseils de perfectionnement puis conseil d'administration, avec nos camarades Marie-Madeleine Le Marc, Nicolas Farges, Marc Rennesson, Bernard Eneau, Emmanuel Berthier, Gilles Paquier et Renaud Balaguer (tous élus au CA et/ou au CE de l'ENTPE), pour rencontrer la direction de l'école, pour travailler sur la réforme des enseignements ou celle du statut de l'école, pour rencontrer notre section locale, pour débattre avec les élèves ou pour rencontrer (en compagnie d'Yves Cholin) les promotions d'ITPE en stage après leur réussite à un concours d'accès au

corps. Présence à l'ENTPE également assurée pour travailler et échanger avec nos camarades de l'AITPE.

Par la publication d'articles dans la Tribune, la sortie de Flashs mais surtout des « Lettres du secrétaire général », diffusées aux adhérents ou à tous les ITPE par les secrétaires de sections et leurs correspondants, j'ai essayé de vous tenir régulièrement informés des points significatifs de ces rencontres et de ce qui, dans l'actualité, principalement sur le dossier statutaire, mérite votre attention immédiate.

Fondamentales à mes yeux aussi, pour bien tenir mon rôle, sont vos invitations. En dehors des réunions régionales d'avant congrès, institutionnelles, un déplacement à votre rencontre en régions Nord-Pas-de-Calais, Auvergne, Bretagne, Rhône Alpes, Franche-Comté et Limousin où en sections Lot, SETRA, administration centrale de l'Équipement et de l'Ecologie puis du MEDAD, DIR IdF, DIR Nord, etc. me permettent de croiser les idées, les attentes et interrogations, de répondre au mieux à celles-ci avec le BN et la permanence, pour une « fertilisation croisée » fort enrichissante. Cette disponibilité pour se déplacer au sein de nos sections locales me paraît tout à fait indispensable.

Et puis, il y a tous ces contacts directs avec des camarades parfois en difficulté, souvent à la recherche d'un conseil, qu'un peu d'expérience en CAP et de connaissance des règles de gestion du corps me permet de donner. Le temps passé à ces contacts ne compte pas : **la règle est la disponibilité** et vous savez qu'il en va de même de tous nos élus avec qui le travail accompli a été énorme cette année encore. Ces contacts donnent véritablement sens à l'idée que nos élus et permanents sont là pour servir, conseiller et défendre les ITPE, collectivement et individuellement. Merci à tous ceux qui m'ont fait confiance en me faisant entrer un peu dans le secret de leurs existences afin d'essayer ensemble de régler leurs problèmes. Adhérents de notre syndicat ou non, leur diversité et la somme des difficultés qu'ils rencontrent, des espoirs qu'ils nourrissent, des revendications qu'ils formulent témoignent de la vitalité du groupe des ingénieurs des T.P.E. et me rendent particulièrement fier d'y appartenir.

Cette disponibilité aux attentes et sollicitations, nous avons également essayé, avec

Sabrina WODZYNSKI et Laurent TELLECHEA, de la matérialiser par des réponses aux multiples courriels que nous recevons quotidiennement. Il est de notre responsabilité d'y répondre au mieux et au plus vite car les difficultés se posent souvent dans des délais très courts (ce qui d'ailleurs les aggravent souvent). En 2007, j'ai consacré une part très significative de mon action pour vous répondre individuellement ainsi qu'à nos sections.

Une nouvelle année intense pour l'équipe de la permanence

Notre permanence, c'est d'abord le lieu permettant d'assurer la plus grande disponibilité, indispensable, pour les nombreux camarades qui sollicitent fréquemment les responsables de notre organisation. C'est aussi le moyen de garantir l'efficacité du fonctionnement de « l'intendance » de notre syndicat.

Sabrina WODZYNSKI et Laurent TELLECHEA, secrétaires nationaux permanents depuis 2005 y sont assistés de nos deux très performants secrétaires, Cathy GOULLIER et Shami PIRANI. En 2007, ils ont répondu à tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur à peu près tout ce qui concerne les ingénieurs des TPE... et qu'en plus, vous osez leur demander.

Sabrina et Laurent ont assuré sans faillir la charge pendant cette année que ce soit pour porter nos préoccupations et revendications dans les réunions organisées par l'administration ou pour représenter notre organisation dans les instances syndicales dans lesquelles nous siégeons, assurant ainsi notre présence active et déterminée partout où devons être. Nous leur devons notre réactivité exemplaire en matière d'information de nos adhérents face à une actualité brûlante.

Ceux qui ont le plaisir d'échanger avec eux savent combien leur rôle fut majeur pour l'aboutissement de nombreux dossiers collectifs comme dans la défense de plusieurs camarades en situation délicate. Merci à tous les deux pour cet engagement exemplaire.

Les années 2006 et 2007 furent lourdes en terme d'organisation : un nouveau site, un accès réservé adhérent et un moteur de recherche mis en place, une nouvelle Tribune, trois formations annuelles, une AG de campagne avant les élections, une CE à l'ENTPE, des réunions de la cellule de crise de la CE ou du groupe de suivi « DDE-DDAF » ou

« DRIRE-DIREN », l'AG RST du 31 août 2006... et les travaux d'amélioration de nos locaux au second semestre 2007... et j'en oublie. Si toutes ses manifestations ou actions au service de la modernisation et de l'amélioration du fonctionnement de notre syndicat furent une réussite, nous le devons exclusivement à Sabrina, Laurent, Cathy et Shami. Merci à eux !

Par ailleurs, Cathy, qui a été promue SA en janvier 2006, et Shami, promu AAP2 en juin 2006, ont assuré par ailleurs la lourde charge d'assister le secrétaire général et les secrétaires nationaux. Leur contribution à tous deux a été déterminante pour la mise à jour permanente de notre fichier des ITPE et pour la tenue de la trésorerie de notre syndicat. L'organisation des réunions institutionnelles (BN, CE, réunions spécifiques...), des sessions de formations, du congrès et des manifestations exceptionnelles n'aurait pu se faire sans leur action. Je tiens à adresser à nouveau à Cathy et Shami un immense merci et toute la reconnaissance et la gratitude de tous les ITPE adhérents de notre syndicat pour leur action et tout le travail accompli au bénéfice du corps des ITPE qui leur doit énormément.

Pour bien mesurer leur engagement et l'investissement dont ils font preuve, je veux les remercier au nom de tous pour leur disponibilité, leur enthousiasme sans faille et leur remarquable efficacité, indispensables à la bonne marche de la permanence du SNITPECT en toutes circonstances.

9.4. Des outils en évolution pour mieux répondre à vos attentes

Une communication modernisée

Nos supports de communication apportent aux adhérents l'indispensable pour concourir à la réflexion et à l'expression du groupe. Ainsi, l'ITPE syndiqué dispose des éléments qui contribuent de façon significative à sa propre capacité de défense mais également aux débats nécessaires pour faire les choix d'orientations au service de la conquête collective. C'est grâce à cette information que les ITPE sont de plus en plus acteurs de leurs cursus et choix professionnels et de leur propre stratégie de carrière. Pour autant, cette meilleure appréciation par chacun de son propre parcours ne doit pas conduire à une situation trop individualiste car elle

anéantirait le travail effectué collectivement et syndicalement qui permet justement cette information de grande qualité et les conseils qui vont avec.

Ces publications sont réservées aux adhérents. Toutefois, il peut être utile d'en faire une promotion mesurée auprès de camarades isolés ou sympathisants.

La Tribune a changé en mars 2007 : de nom, tout d'abord, parce que, pour attachés que soient les ITPE à leur histoire, il fallait tenir compte des mutations de leurs métiers. Plus prosaïquement, la référence à notre origine d'ingénieurs de travaux était en contradiction avec notre évolution continue vers un corps de A/A+. Surtout, avec la deuxième étape de la décentralisation, le SNITPECT devait renforcer son implantation dans la fonction publique territoriale, y compris auprès des ingénieurs territoriaux. Dès lors, ils doivent se reconnaître dans nos publications, comme dans toutes nos actions.

Cette nouvelle **Tribune des ingénieurs de l'aménagement**, qui paraît dorénavant tous les deux mois, a bénéficié d'une présentation actualisée mais, surtout, d'une évolution sur le fond. Plus courts, les articles sont accompagnés de rubriques qui cherchent à apporter une information pratique sur la vie et l'actualité de notre syndicat et de ses adhérents. En particulier, l'« IT/PE pratique », évolution de l'ancien guide de l'ITPE, constitue une fiche sur un aspect de la vie professionnelle des IT et des ITPE (également sur le site dans le « Guide de l'IT/PE »).

Le site www.snitpect.fr, mis en place en 2006, est toujours plébiscité par les ITPE et les nombreux utilisateurs extérieurs au corps (institutionnels, syndicats FO, administrations, presse...), comme en attestent les 10 à 12 000 connexions mensuelles. Il connaît un pic de fréquentation jamais démenti lors de la publication des listes des postes vacants et des résultats à la CAP dont chacun sait la célérité avec laquelle elles sont mises en ligne. Le « *En direct de la CAP des ITPE* », mis en ligne et diffusé dans les 48 heures suivantes, garde sa vocation de rendre compte sur le fond des débats en CAP et des décisions de l'administration, mais également et surtout, de leurs conséquences sur le corps des règles de gestion des ITPE.

Rappelons que si, la plus grande partie du site est réservée aux adhérents, la section

publique reste importante et comprend en particulier tout ce qui relève de la CAP. Cela ne doit pas faire oublier que c'est bien par leurs cotisations au syndicat que les ITPE peuvent se « payer » un tel service. Chacun doit en avoir conscience et agir en conséquence.

L'« e-TPE » a été remplacé par un « Flash-Site » que les SD reçoivent, tous les quinze jours environ, qui fait le point sur les nouveautés du site (à charge pour eux d'en assurer la diffusion). Il devrait cependant renaître en 2008, toujours sur le principe du renvoi au site, mais avec une information plus lisible et plus explicite quant au contenu.

En 2007, l'équipe de la permanence s'est attachée à produire **un nouveau service à nos sections : une revue de presse très détaillée et fournie**, diffusée électroniquement, parfois deux fois par semaine. Les remontées très favorables des camarades nous montre que cette initiative (lourde en terme de travail) est à poursuivre.

Nous avons informé les ITPE dans la Tribune de mars 2007 que nous avons mis fin à notre collaboration avec OFRE, l'éditeur du répertoire des ITPE et de la revue « Les Travaux publics ». Les évolutions du positionnement des ITPE et des règles de déontologie ont rendu la prospection publicitaire difficile, à tel point qu'il ne lui était plus possible de nous verser de redevance, ni même d'équilibrer financièrement ces publications. De plus, la vocation première (en 1901 !) de la revue de diffusion d'informations techniques, aujourd'hui accessibles dans le commerce, avait perdu de son sens. Le corollaire en naturellement été que ces publications ne sont plus éditées.

Il faut cependant poursuivre la traduction écrite de l'excellence de l'innovation et de la créativité dont les ITPE font quotidiennement la preuve dans leurs réalisations professionnelles. Il faut donc continuer dans cet esprit, **avec les publications de l'AITPE dont c'est bien une des vocations premières**. La contribution active de chaque ITPE est nécessaire pour dynamiser plus encore le contenu des publications de l'AITPE. Elles valorisent le travail réalisé, elle valorise le groupe.

Le répertoire dématérialisé, outil essentiel du groupe

Le répertoire est un outil de référence très apprécié de nos camarades. Il regroupe la fonction « amicaliste » de recherche d'un camarade et le rôle professionnel de dénicher un collègue que l'on sollicitera pour un conseil.

Il ne faut cependant pas oublier que la qualité du répertoire dépend d'abord de la qualité des informations dont nous disposons. Le répertoire est fondé sur un fichier dont la mise à jour n'est pas une sinécure ! Cathy et Shami y consacrent chacun une part très importante de leurs temps, tant les ingénieurs des TPE sont nombreux, raisonnablement mobiles et répartis dans des structures diverses et variées. Toute rectification du contenu, vous concernant directement ou concernant un camarade dont vous connaissez les coordonnées exactes, est donc la bienvenue. Nous profiterons ainsi d'un outil de meilleure qualité. Nous avons par ailleurs prévu de croiser nos données (hors évidemment de ce qui relève du champ syndical ou personnel) avec l'AITPE pour fiabiliser nos bases respectives.

La dématérialisation sur internet du répertoire, annoncé dans la Tribune de mars 2007, a été rendu possible durant l'été 2007 grâce à un très lourd investissement de la permanence. Désormais, chaque adhérent peut donc le consulter sur internet et dispose ainsi d'un outil plus fiable, car actualisé quasiment en continu, et plus pratique.

Nous avons profité de la mise en place de ce nouvel outil pour permettre aux adhérents de disposer d'un profil (identifiant/login + mot de passe) individuel identique sur le site internet www.snitpect.fr et sur le répertoire en ligne et que chacun devra s'être choisi avant la fin de l'année.

Le contrat de protection pénale du SNITPECT complété par celui de FO

Notre syndicat a passé depuis 1997 un contrat collectif avec Assistance Protection Juridique, filiale de la GMF, pour l'ensemble de ses adhérents à jour de leur cotisation. Les clauses de ce contrat ont été réactualisées et complétées en 2004 et l'assistance qu'il couvre est ainsi élargie (en particulier au recours en réparation en cas de poursuites engagées à tort, sur la base d'accusations

calomnieuses par exemple). Le Flash spécial (n° 248) présentant les termes du contrat reste d'actualité et diffusable à chaque nouvel adhérent ou nouvel entrant dans le corps.

Face à l'accélération des procédures et aux lacunes largement constatées dans le soutien des administrations (y compris et même surtout au sein de la FPT), cette assistance (qui revient à 1 euro par an !) peut être déterminante en cas de difficultés.

Parallèlement, FO a souscrit en 2006 auprès de la MACIF un contrat de « protection juridique vie professionnelle », pour tous ses adhérents. Pour en bénéficier, il faut être à jour de ses cotisations à FO (c'est-à-dire, pour ce qui concerne les adhérents du SNITPECT, être à jour du paiement de la part nationale et de la part « Union départementale FO »).

Ce contrat avec la MACIF contient des clauses que le contrat du SNITPECT avec la GMF ne contient pas, et inversement (voir le Flash n° 256 commun au SNITPECT et à l'AITPE).

N'hésitez pas à le faire savoir à tous nos camarades ITPE !

9.5. Au sein de FO, pour avancer collectivement

Pour rendre compte de notre position dans le paysage syndical et de l'intérêt de poursuivre le choix historique qu'ont fait nos anciens pour la confédération Force Ouvrière, rappelons la nature du lien entre celle-ci et les syndicats qui la compose : les liens, tant « politiques » que financiers sont « montants », dans un système qui respecte la liberté et l'autonomie des organismes tout en assurant leur solidarité. Chez d'autres, l'adhésion se fait à la centrale qui détient les fichiers et les cotisations, et les syndicats « de base » sont financés par elle.

C'est le même principe ascendant et démocratique qui prévaut dans le fonctionnement de notre syndicat : **ce sont les sections qui font le SNITPECT-FO ; ce sont les syndicats qui font FO.** Jamais l'inverse.

Force Ouvrière veut pratiquer un syndicalisme libre et indépendant : une devise exigeante, une ligne difficile à tenir. Ce sont les adhérents et eux seuls qui déterminent les positions de principe et les revendications, hors de toute influence politique ou financière.

Le SNITPECT-FO peut ainsi contribuer efficacement à l'élaboration de la position des fédé-

rations auxquelles nous sommes affiliés comme à la confédération, pour que nos revendications soient relayées au bon niveau. Nous l'avons encore vécu pour l'avenir du RST où la FEETS-FO et notre camarade Jean HEDOU ainsi que la confédération par l'intermédiaire de notre camarade René VALLADON et de Jean-Claude MAILLY directement sont intervenues pour nous « ouvrir » des portes et pour relayer et porter nos revendications.

Notre action au sein des différents organes de FO (confédération, FGF, UCI, UCR) est développée dans le rapport complet sur le CD-Rom. Je ne reviendrai ici que brièvement sur les deux fédérations auxquelles nous sommes affiliés.

La FEETS-FO et le cartel

La fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services, dont le secrétaire général est notre camarade Jean HEDOU, réélu lors congrès fédéral de mars 2007, est pour nous à la fois l'écrin protecteur et nourricier en tant que support institutionnel, le porte-parole officiel et reconnu tant de la presse que des instances administratives et gouvernementales, et la fenêtre qui s'ouvre sur d'autres réalités du travail. C'est aussi l'organe principal de notre participation à la définition de la politique de la confédération.

Comme je l'ai indiqué au fil de ce rapport, nous avons beaucoup travaillé en lien avec la FEETS durant 2007 pour interpellé directement et par son intermédiaire les ministres de l'Équipement de l'Écologie puis du sur de nombreux dossiers. Nous avons diffusé dans nos écrits l'essentiel des positions ainsi défendues et les quelques réponses reçues démontrant tout le mépris actuel de nos « dirigeants » pour les attentes et revendications des agents. La FEETS-FO est intervenue à nos côtés sur plusieurs dossiers spécifiques au corps des ITPE. Un grand merci à nos camarades de la FEETS et à Jean HEDOU en particulier pour leur investissement sans faille pour nous soutenir.

Une proximité naturelle avec nos camarades au sein du MEDAD trouve sa traduction directe dans le cartel. Les cadres que nous sommes savent bien qu'ils ne sont pas mieux traités que les autres personnels... Et ces derniers, de plus en plus nombreux à se trouver en situation d'encadrement, perçoivent les limites et l'ambiguïté de cette position

parfois enviée. Les positions se rapprochent et le dialogue syndical en devient plus facile.

Au niveau local, les progrès sont manifestes, même si beaucoup reste à faire (notamment en DIR et désormais en DDEA en association avec nos camarades issus des syndicats FO du MAP). Les réunions de juin 2007 avec les cartels naissants dans les DIR, et ceux des SN, furent très riches et ont permis de constater que notre syndicat sait désormais parfaitement tenir une place importante au niveau des cartels locaux et du cartel national.

Plus de 5 500 agents du ministère de l'Équipement ont voté le 30 janvier 2007 pour choisir leurs représentants dans les CTP. Ces élections sur sigle concernaient les Directions régionales, le réseau de la formation (CIFP et écoles) et divers services. Les résultats mettent en évidence une nette progression de FO de 26,70 % en 2004 à 29,23 % en 2007. Cela conforte, la FEETS FO, ses syndicats et ses militants.

Dans plusieurs services des actions ont été menées cette année par le cartel FO local (nous les avons repris dans la Tribune). Autour des transferts et de la décentralisation, dans les huit départements concernés par une fusion DDE-DDAF, dans les services du RST... les ITPE et les sections du SNITPECT ont su y prendre part et même, souvent, être pilotes et fer de lance.

Le cartel n'est pas une structure syndicale à proprement parler : c'est une émanation libre de la FEETS-FO et des syndicats nationaux. Il est donc essentiel que chaque section s'investisse au sein de son cartel local. C'est un gage d'efficacité, c'est un devoir de solidarité avec nos camarades des autres syndicats. Nous reprochons suffisamment à nos administrations et à notre hiérarchie le manque de concertation pour ne pas tomber dans le même travers dans nos relations syndicales. Et puis, rien de tel qu'une bonne relation avec son cartel pour éviter que nos camarades confondent, en CTPS par exemple, direction et encadrement.

La coordination et les échanges à l'échelle de la région des différents cartels, expérimentés notamment dans le Nord-Pas-de-Calais à l'initiative du SNITPECT, constituent certainement une piste à développer plus largement.

Au niveau national, nous avons pris une part active au niveau du cartel fédéral « Equipement » dont le secrétaire national

était notre camarade Luc DECARRIERE, trésorier national du SNPETULTEM, jusqu'en mars 2007. J'ai pris la suite de Luc : restant naturellement SG du SNITPECT en 2007, je pourrai m'investir pleinement au sein du cartel (au niveau MEDAD désormais) à compter de janvier 2008. Le fait d'identifier désormais un poste de permanent syndical pour l'animation du cartel national, marque la volonté de la fédération et des syndicats nationaux de travailler encore mieux ensemble et d'une façon plus construite, plus cohérente, plus affichée.

Nous avons également pris une part active pour mieux formaliser les travaux du cartel « Environnement » dont la mise en place du MEDAD nécessite de revoir en profondeur le fonctionnement.

Enfin, signalons que la FEETS nous permet de dialoguer régulièrement avec nos camarades ingénieurs, du ministère mais aussi de l'agriculture et de l'Industrie par le biais de leurs syndicats nationaux présents dans les instances de la fédération. Des réunions spécifiques aux syndicats d'ingénieurs ont été organisées depuis 2004 à l'initiative de la FEETS : c'est important pour tous à un moment où le gouvernement conditionne toutes nouvelles avancées statutaires ou indemnitaires à des réflexions préalables sur les rapprochements (voire fusions) de corps.

Quelle place pour la syndicalisation des cadres de la FPT ?

Depuis sa création en 1985, la FPSDR (Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions), dont notre camarade Michèle SIMONNIN est la secrétaire générale se consacre tout entière aux questions des personnels de la FPT.

Comme pour l'UCI-FO, notre appartenance à la FPSDR doit donc d'être valorisée auprès des ingénieurs de la FPT et de la FPH. Elle constitue un service spécifique pour nos adhérents. Il convient sans doute d'aller encore plus loin et de plus communiquer auprès de tous les ingénieurs (ITPE et territoriaux) sur cette force que représente notre appartenance à la FPSDR, et sans nul doute prochainement à la FSPS (Fédération des personnels des Services Publics et des services de Santé, que le SNITPECT rencontre depuis juin 2006 et qui nous fait l'amitié de nous inviter à son congrès national, en novembre 2007 à Marseille), de façon à les

aider à s'orienter vers elle par le biais du SNITPECT afin de trouver un relais concret et efficace ainsi que des réponses dans leurs préoccupations vis-à-vis des collectivités, de toutes les collectivités, qui les emploient. C'est l'un des buts de la mise en œuvre engagée en 2006 des décisions du rapport FPT approuvées au congrès 2005.

Durant 2007, nous avons néanmoins quitté la commission exécutive de la FPSDR : la commission exécutive de la FPSDR a en effet décidé de convoquer un congrès extraordinaire les 23 et 24 mai 2007. Avec d'autres, nous étions en opposition à ce congrès qui nous paraissait inopportun, tant dans sa tenue que dans son ordre du jour. Le SNITPECT-FO, membre fondateur de la FPSDR, a clairement fait connaître lors des CE des 12 décembre 2006 et 23 février 2007 sa position dans le débat qui agite un certain nombre de nos camarades des syndicats départementaux de la fédération. Ceux-ci souhaiteraient que tout camarade syndiqué à FO arrivant en conseil général, en particulier dans le cadre de la phase II de la décentralisation, adhère au syndicat départemental. Or, nos camarades transférés dans le cadre de la décentralisation ont déjà eu à supporter trop d'oukases de la part du gouvernement et de l'administration pour ne pas avoir à en subir de la part de leur organisation syndicale.

Sur le fond, notre position quant à la syndicalisation des ingénieurs œuvrant au sein des collectivités locales, est invariable : nous accueillons tous ceux qui souhaitent adhérer à notre syndicat (y compris des Ingénieurs Territoriaux puisqu'il s'en trouve, et cela de plus en plus) et nous prenons à la FPSDR (et sans doute demain à la FSPS) le nombre de cartes correspondant.

Jamais il n'a été question de les envoyer systématiquement adhérer au syndicat départemental (sachant qu'à contrario nous n'avons jamais retenu personne de le faire tant il nous est toujours apparu comme une évidence que chacun devait pouvoir se reconnaître dans l'organisation FO de son choix). Si aujourd'hui le SNITPECT-FO syndique en très grand nombre les ITPE, s'il compte plusieurs centaines d'adhérents au sein des collectivités locales, si à la dernière élection de la CAP des ITPE, il a réalisé un score de 82% auprès des collègues détachés dans la FPT, c'est bien parce qu'il répond aux attentes spécifiques des ingénieurs. Et nous sommes

totallement convaincus, parce que nous connaissons nos adhérents et parce qu'ils nous le disent, que faute de pouvoir être au SNITPECT-FO, l'immense majorité d'entre eux sera perdue pour FO.

Allons plus loin, nous sommes tout aussi certains que l'expérience de notre syndicat est un atout pour permettre à FO de développer la syndicalisation auprès de cette catégorie de personnel : les 14 000 Ingénieurs Territoriaux ne sont pas ou très peu syndiqués, ni à FO, ni ailleurs, à l'exception des « anciens ITPE » qui le restent au SNITPECT-FO. Or, de plus en plus d'IT rejoignent actuellement les positions du SNITPECT-FO et adhèrent à ce syndicat FO d'ingénieurs. Les obliger à revenir à un syndicat départemental FO, ce serait les perdre et avec eux la dynamique d'adhésion que nous avons su construire ces dernières années.

Nous ne pouvons donc que déplorer l'orientation que prend une fédération au sein de laquelle nous nous sommes loyalement inscrits depuis plus de vingt ans. Nous ne pouvons que désapprouver des positions qui fatalement desserviront la Confédération. C'est pourquoi nous n'avons pas participé au congrès des 23 et 24 mai 2007 et que, de fait, le SNITPECT a quitté la CE de la FPSDR.

Le SNITPECT-FO est à la disposition de la FPSDR et de la FSPS au sein de la Confédération pour travailler à la meilleure représentation possible de FO au sein des collectivités locales, dans le cadre fixé par la déclaration commune du 15 décembre 2006 des 5 fédérations et en œuvrant de concert localement avec les syndicats départementaux, comme nous le faisons depuis longtemps au sein des cartels à l'Etat. Dans cette réflexion, la question des cadres est cruciale : l'immense majorité d'entre eux ne veut pas être identifiée trop visiblement « FO », surtout du fait du poids de la hiérarchie et des élus. C'est pour cela que les ingénieurs territoriaux adhérents aujourd'hui à une Association (AITF) et/ou à un syndicat représentatif des ingénieurs (SNITPECT). Ils n'iront pas adhérer directement au sein de la section FO (FPSDR ou FSPS) de leur collectivité. Par contre en restant adhérent au SNITPECT-FO, ils ne s'exposent pas vis à vis des élus mais contribuent à participer à l'action syndicale FO locale. L'union des cadres territoriaux, que notre camarade Michel Karabadjakian organise au sein de la FSPS FO, répond du même constat

que l'adhésion à FO des cadres dans la FPT nécessite une structuration et un affichage national.

Nous sommes intervenus sur ces points durant le congrès confédéral. Nous ré-interviendrons auprès de la FPSDR et de la FSPS durant le second semestre 2007 et bien entendu lors de notre congrès de décembre 2007.

9.6. Le SNITPECT demain, plus fort et déterminé pour notre progression collective

Compte tenu des évolutions en cours et à venir de notre environnement professionnel, de l'indispensable élargissement de la représentativité de notre syndicat vers les ITPE essaimés, notamment ceux exerçant au sein de la FPT, les civils et des nécessaires réflexions communes et partagées avec les autres ingénieurs de l'Etat et territoriaux, nos derniers congrès ont défini une nouvelle ambition pour notre organisation. Il en sera de même cette année pour renforcer notre représentativité et défendre toujours plus et toujours mieux les ITPE et pour faire aboutir nos revendications.

Cela devrait notamment se traduire par un nouveau statut pour notre syndicat. Dans la suite de nos travaux pour représenter au mieux le groupe des ITPE, le confortement de notre organisation régionale a été mené depuis 2006. C'est au tour des sections départementales et des nouvelles unités fonctionnelles en 2008. Ainsi, ces évolutions majeures internes nous permettent de construire collectivement notre avenir syndical après avoir fêté au congrès 2005 les 150 ans de notre organisation au service de tous les ITPE.

Si je termine ce rapport sur ce point lié à notre structure, c'est que je reste persuadé **que notre organisation est au cœur des résultats et succès obtenus ces derniers mois.**

A force de conviction et de confiance dans le groupe des ITPE, nous avons su réunir les conditions de la mobilisation et du succès : une certaine idée du et pour le corps et le groupe des ITPE, largement partagé au delà du SNITPECT, un réseau de soutien mobilisé au sein de notre confédération, une volonté à toute épreuve pour ne pas abandonner ni lâcher, une force de frappe organisée pour

s'adapter à la nature des obstacles et à la variété des contextes : **c'est par notre organisation structurée, représentative et démocratique que nous progressons.**

Apprendre le poids exact des arguments que l'on avance, peser la sincérité des réponses qui nous sont données, traduire l'ensemble tactiquement et stratégiquement, est un exercice difficile : pour le mener à bien, il faut être puissants, efficaces et organisés. Et il faut surtout être nombreux, soudés et solidaires.

Tous ensemble, en 2008 et après les résultats historiques des élections à la CAP en 2006 et le travail de la CE repris dans le rapport proposé par Yves Cholin et Gilles Paquier à notre congrès 2007, sachons donner encore plus de poids à notre représentativité en renforçant celle du syndicat des ingénieurs des TPE, à travers une organisation intégrant la réalité de nos lieux d'exercice, notre ouverture aux ingénieurs territoriaux et à travers l'adhésion, déjà en forte progression depuis 2004, preuve de la qualité du travail que nous menons.

Pour ma part, **je compte bien m'investir avec autant de conviction et de détermination au sein du cartel national Force Ouvrière** de notre ministère. Preuve, là encore, que notre syndicat travaille au quotidien avec nos camarades d'autres corps et que nous défendons des valeurs et une vision du service public au bénéfice de tous.

Cela aura été une grande responsabilité mais surtout un honneur et une immense fierté de représenter notre syndicat et nos idées au niveau national durant ces quatre années de combats, de luttes intenses, de pressions parfois difficilement supportables mais aussi de succès collectifs importants et d'aboutissements favorables sur la quasi totalité des dossiers individuels que nous avons défendus.

J'espère que la lecture de ce rapport aura rendu chacun aussi fiers de ce nous avons accompli et plus fort pour continuer de progresser tous ensemble.

Nous pouvons l'être. **Tous unis et solidaires.**

La chance aide parfois, le courage et la détermination souvent, la mobilisation et la solidarité toujours.

Merci et bravo à tous.