

Rapport d'activité et d'orientation

par Pascal Pavageau, secrétaire général

« Les seuls combats perdus d'avance sont ceux qui ne sont pas engagés »
Membre de la commission exécutive du SNITPECT, avril 2006, CE à l'ENTPE

SOMMAIRE

1. Les réformes statutaires 2005 et 2006 construisent déjà la prochaine

- 1.1. Une pression nécessaire pour la sortie de tous les textes d'application du statut 2005
- 1.2. Un nouveau décret statutaire en 2006!

2. La gestion : une nouvelle charte de gestion pour le corps qui prépare de nouvelles avancées collectives

- 2.1. La nouvelle charte de gestion du corps des ITPE (voir Flash 251 de janvier 2006)
- 2.2. Le document d'orientation sur la gestion du corps : une concertation approfondie en 2006, une validation prévue pour le premier semestre 2007
- 2.3. La mobilité : une plus-value pour les ITPE et le service public dès lors qu'elle est gérée intelligemment par l'administration
- 2.4. De l'essaimage à la position normale d'activité en inter-fonctions publiques!
- 2.5. L'enjeu majeur des recrutements pour faire face aux besoins du service public
- 2.6. Poursuivre le « repyramidage » engagé depuis 2005 en utilisant au mieux le taux pro2 et le nouveau contingentement à ICTPE
- 2.7. Les promotions au titre de 2006

3. GPEC, formation, ENTPE : une impérieuse nécessité d'actions

- 3.1. Un pilotage unique et fort pour la GPEC, un programme unique regroupant tous les agents du ministère, un SGPA plutôt qu'un SG séparé de la DGPA
- 3.2. Un Plan Stratégique de GPEECC à l'Équipement et de nouveaux outils au service des agents, du service public, et du développement des compétences
- 3.3. La réforme de la notation et de l'évaluation : un échec confirmé en 2006 à corriger dès 2007
- 3.4. La formation continue : un défi majeur face aux évolutions actuelles
- 3.5. ENTPE : une année de mobilisation et d'actions. A la clé, le nouveau STATUT !



Cher(e) camarade,

A travers l'aboutissement de la nouvelle étape de la réforme statutaire du corps des ITPE, accompagnée de mesures aussi importantes que favorables en gestion (charte de gestion) et en indemnitaire (décret ISS), **l'année 2006 est difficilement dissociable de la précédente.** Après une année de mobilisation en 2004, avant tout pour défendre le corps contre de multiples attaques, nous avons su, tous ensemble, arracher des mesures essentielles pour nous positionner dans l'avenir, collectivement et individuellement.

Nous avons su insister, ne pas nous décourager, et aboutir à de vraies réformes, concrètes et bénéficiant à tous les ITPE.

Ce rapport examine les moyens mis en œuvre pour faire aboutir de nos revendications, les obstacles rencontrés, les réussites obtenues ainsi que les nombreux sujets sur lesquels l'effort reste à poursuivre. C'est bien autour des avancées que nous croyons possibles, autour des attentes que nous jugeons justes et légitimes que nous nous retrouvons, conscients qu'au-delà de ces « premiers pas », il en est bien d'autres à accomplir. A notre niveau, par nos actions **nous concrétisons l'idée que le progrès social naît de la solidarité entre tous et de l'engagement collectif dans l'action.**

Même solidaires, motivés et mobilisés, rien n'est jamais acquis. C'est une vigilance de tous et de tous les instants qu'il nous faut maintenir pour éviter d'être attaqué individuellement ou collectivement, pour réagir à temps à la mise en œuvre au détriment des agents de nouvelles pratiques volontairement non concertées et pour faire aboutir nos revendications et les engagements pris.

La mobilisation exemplaire engagée en 2004 et prolongée en 2005 est le fruit de cette vigilance et de l'action permanente de notre organisation et de tous ses adhérents, largement suivie par tous les ITPE. Elle a encore du être relancée en 2006 pour la sauvegarde du RST, l'ENTPE et l'ouverture de la concertation statutaire pour le troisième niveau de grade en homologation avec le cadre d'emploi d'ingénieur territorial.

La réforme statutaire 2005, puis celle de 2006, l'obtention d'un véritable principalat généralisé, la nouvelle charte de gestion et les évolutions favorables qu'elle traduit pour le groupe et pour chaque ITPE, les nouveaux coefficients de grades de l'ISS, la réforme réussie des enseignements de l'ENTPE et son changement de statut au 1^{er} janvier 2007... sont autant d'avancées gagnées collectivement en se donnant les moyens de desserrer les nombreux freins, de contourner les problèmes, de lever les obstacles auxquels nous avons été confrontés.

4. De nombreuses évolutions inquiétantes de notre environnement professionnel

- 4.1. « LOLF story » 2 : Un an après. "les dysfonctionnements avérés"
- 4.2. La décentralisation : un échec manifeste dans la méthode imposée synonyme d'un avenir destructeur pour le service public
- 4.3. Les ratés de la RATE
- 4.4. Quel lendemain pour l'Equipe ?
- 4.5. Pour un « Equipement demain » ambitieux, pour un service public de l'aménagement et du développement durables des territoires conforté

5. Un contexte général aux évolutions aussi multiples qu'inquiétantes

- 5.1. Des conditions de travail, d'emploi et des niveaux de rémunérations encore dégradés en 2006
- 5.2. Le dialogue social en panne, le paritarisme toujours attaqué
- 5.3. Les retraites et pensions : un recul social majeur mais à l'ampleur encore grandissante
- 5.4. La réforme de l'assurance maladie : un premier bilan désastreux, une rupture confirmée de l'égalité des droits
- 5.5. Protection sociale des fonctionnaires : soixante ans de mécanismes solidaires menacés
- 5.6. Europe : réorienter pour et par le social

6. ISS : un décret et une nouvelle concertation pour la fin d'année 2006, une indispensable évolution en 2007

- 6.1. Confirmations des évolutions des coefficients de grades dans le corps des ITPE gagnées par le SNITPECT
- 6.2. Une attente forte pour faire évoluer les principes de l'ISS (voir Tribune n°1203 d'août 2006)
- 6.3. Une concertation immédiate de la DGPA

7. Une évolution du SNITPECT pour une dynamique syndicale confortée et à développer encore

- 7.1. 21 mars 2006 : un succès pour tous les ITPE, une volonté de progrès collectif réaffirmée
- 7.2. Les militants, les adhérents : la force de notre organisation
- 7.3. Notre organisation syndicale : au service de tous les ITPE
- 7.4. L'information et la communication au service du débat pour décider
- 7.5. Un environnement syndical dynamique pour avancer collectivement
- 7.6. Le SNITPECT demain, encore plus fort pour défendre notre progression collective après une grande campagne pour l'adhésion en 2007

Mais ce qui importe c'est que **nous ayons pris la décision de rentrer dans la revendication**, de mener le « combat » pour la faire aboutir en établissant à un moment ou à un autre le rapport de force, d'une façon toujours mesurée et responsable, dans le respect de nos interlocuteurs et en tenant compte de la situation des agents des autres corps qui travaillent avec nous au quotidien.

Si le SNITPECT et les ITPE n'étaient pas rentrés dans la bataille pour leur nouveau statut, il n'y en aurait pas (ni pour le corps ni pour l'ENTPE d'ailleurs). Revendiquer un statut inter-fonctions publiques paraissait un rêve fou et inatteignable à quelques uns de nos camarades lors du congrès de décembre 2003. Trois ans après, nous nous en approchons car nous avons décidé d'avancer sur ce champ vital pour notre avenir. Il faudra des efforts incroyables pour arriver au troisième niveau de grade et pour construire une véritable homologation statutaire pour les ingénieurs entre FPE et FPT. Nous relèverons une nouvelle fois ces défis, portés par le score historique du syndicat de tous les ITPE aux élections à la CAP du 21 mars 2006, symbole d'une adhésion sans faille du groupe des ITPE au projet ambitieux que nous portons pour lui et donc pour chacun d'entre nous.

S'engager ensemble dans le combat pour notre avenir, pour le service public, pour nos métiers, c'est souvent **refuser l'apparente fatalité** ; c'est parfois entrer dans une phase de résistance active pour promouvoir un autre modèle de développement social ; c'est toujours devoir **établir un rapport de force**, par la mobilisation, par la démonstration, par l'adhésion collective.

Avec toutes les actions syndicales engagées par les ITPE, **le SNITPECT a effectivement pesé sur le cours des événements et a su changer l'état d'esprit qui créait les freins** : nos adhérents et plus largement les électeurs ont bien perçu cette année qu'en plus d'un discours structuré sur tous les sujets qui touchent les ITPE et d'une **défense permanente de tous les ITPE**, en CAP ou au quotidien en section dans chaque situation individuelle difficile, notre organisation sait optimiser la mobilisation des moyens pour bloquer les attaques contre le corps et pour obtenir des avancées concrètes et durables, parfois même pour le service public comme ce fut le cas pour le RST cette année.

Je veux donc 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.

Les résultats obtenus cette année ne doivent pas masquer pour autant 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.

Les avancées de 2006 doivent nous conforter dans l'idée que c'est possible. 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**.

Soyons fiers de notre engagement syndical, décisif encore une fois comme le démontre, je l'espère, le bilan 2006 que ce rapport essaye d'organiser.

Soyons fiers d'avoir à nouveau prouvé l'efficacité de notre cohésion. **TOUS UNIS.**

Les réformes statutaires 2005 et 2006 construisent déjà la prochaine

Le rapport d'activité 2004 se terminait sur la réforme statutaire avec l'espoir d'aboutir réellement en 2005 après la mobilisation exemplaire de tous les ITPE symbolisée par le 29 juin puis le 26 août 2004 et les engagements obtenus en CTPM du 11 octobre 2004. Le rapport 2005 débutait avec la grande satisfaction d'avoir gagné sur cette revendication essentielle pour tous les ITPE en arrachant in extremis la signature puis la publication (en moins de douze heures) des décrets statutaire et ICTPE du 30 mai 2005.

Cet aboutissement fut rocambolesque et difficile : une commission exécutive exceptionnelle de « pression » en mai 2005, une action majeure, soudaine et pleinement réussie grâce à la réactivité des ITPE et aux nombreux de courriers adressés au Premier ministre courant mai 2005 et c'est en plein changement de gouvernement, que nous gagnons l'arbitrage final du gouvernement puis les signatures et la publication. Notre syndicat a voulu, construit et revendiqué cette réforme pour tous les ITPE. Il a ainsi porté ce dossier (presque physiquement) jusque dans les ultimes minutes de son dénouement favorable. Et cela n'a été possible que par l'extraordinaire mobilisation dont on fait preuve tous les ITPE.

Le Flash spécial statut n°250 de juin 2005 et les informations ou publications du SNITPECT autour de cette nouvelle étape de notre progression statutaire ont permis de tenir au courant tous les ITPE et d'expliquer les avancées obtenues. Ce rapport revient sur plusieurs d'entre elles car une fois les décrets obtenus, il a fallu et il faut encore, plus d'un an après, se battre pour que l'ensemble des textes d'applications soient publiés.

Au demeurant, ce que nous avons obtenu dépasse le simple cadre statutaire, pourtant déjà important. Nous avons su à la fois accompagner les mesures gagnées et compenser celles qui nous ont été refusées par des avancées en gestion, en pyramidage et en indemnitaire. Il convient bien de les appréhender dans leur ensemble : regroupées, elles sont impressionnantes.

1.1 Une pression nécessaire pour la sortie de tous les textes d'application du statut 2005

Les textes d'application de ce nouveau statut tardent.

Une nouvelle fois, durant l'été 2005, il nous a fallu faire pression, agir, intervenir, pour obtenir le décret et les arrêtés indiciaires et cela ne fut pas facile, le ministère de la Fonction publique prenant volontairement son temps pour les valider une dernière fois (bien que la grille ait été arbitrée à Matignon en février 2005 puis confirmée en juin 2005 !). Finalement, le décret n° 2005-1262 et ses deux arrêtés du 07/10/05, ont été publiés au Journal Officiel du 08/10/05.

Puis, notre syndicat a dû intervenir fermement à l'interministériel pour débloquer la parution des textes relatifs à l'ICTPE : les arrêtés du 6 mars 2006 (JO du 14 mars 2006), relatifs à l'emploi d'ICTPE pour le MTETM (contingentement et emplois), enfin le décret n° 2006-1007 du 10 août 2006 (JO du 11 août 2006), portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les emplois d'ICTPE.

Ces textes doivent être suivis de leurs homologues pour chacun des autres ministères employeurs d'ICTPE. Le SNITPECT agit fermement et maintient une pression forte et constante dans ce sens auprès de toutes les administrations concernées, de façon à lever les derniers blocages infantiles du ministère de la Fonction publique et obtenir la publication de ces arrêtés d'ici la fin de l'année 2006.

En revanche, nous avons obtenu sans difficulté les différents textes (arrêtés en général) concernant la mise en œuvre du nouveau recrutement statutaire dans le corps. A l'été 2006, tous les textes ont été pris ce qui permet d'assurer la nouvelle répartition du recrutement définie par le décret du 30 mai 2005.

La DGPA a donc procédé aux premiers reclassements (ITPE et IDTPE), avec un effet rétroactif au 1^{er} juin 2005, en novembre et décembre 2005. Pour les ICTPE en fonction au MTETM, il a fallu attendre août et septembre 2006 !

Il nous paraît vraiment scandaleux que l'Etat contraigne ses agents à mobiliser autant d'énergie uniquement pour l'amener à respecter ses engagements et ses obligations. Il n'est pas admissible que nous soyons obligés de maintenir une telle pression, d'engager de telles actions, pour que l'administration mette en œuvre la réforme statutaire et permette, au minimum, le reclassement de tous les agents concernés.

Et pourtant, les IDTPE-CA et IDTPE-CA+ en poste dans d'autres ministères ne peuvent toujours pas être reclassés ICTPE; et les IDTPE de ces ministères promus ICTPE depuis la CAP du 15 décembre 2005 ne peuvent bénéficier de cette promotion. Certains de ceux concernés par l'ICRGS ont dû partir en retraite en tant qu'IDTPE en attendant un futur reclassement et un nouveau calcul rétroactif de leur pension une fois que les arrêtés de leur dernier ministère employeur paraîtront enfin !

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. Une nouvelle fois, les ITPE, emmenés par leur syndicat, obtiendront rapidement la publication de ces derniers textes d'application du statut 2005, faisant la preuve de leur pugnacité, de leur ténacité, et de leur solidarité. Et nous obtiendrons également un décret statutaire 2006 !

1.2 Un nouveau décret statutaire en 2006 !

Les conditions de reclassement et de titularisation dans le corps des ITPE instaurées par le statut 2005 sont nettement plus favorables que celles du décret précédent (décret du 5 mai 1971 modifié). C'est pourquoi, il a été instauré l'article 36 permettant aux ITPE recrutés par liste d'aptitude et par examen professionnel durant les six années précédant la publication du décret du 30 mai 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 de l'article 31).

Nous nous battons actuellement pour que les camarades recrutés par la L.A. 1999 puissent bénéficier de cette mesure de l'article 36, considérant que la rédaction de l'article 36 du décret du 30 mai 2005 prend en compte toute l'année 1999 et pas uniquement la date du 1^{er} juin 1999 comme butoir pour son application. La DGPA a tout d'abord accepté avant de se heurter à une interprétation restrictive du contrôle financier central que nous dénonçons.

L'article 36 concerne environ 280 ITPE qui devaient donc être reclassés, comme tous, en novembre et décembre 2005. Mais chaque cas est spécifique et complexe car il convient de retracer et poursuivre fictivement la carrière de TSE ou de CTPE depuis l'entrée réelle dans le corps d'ITPE jusqu'au 1^{er} juin 2005. Aussi, lors des reclassements individuels, le SNITPECT a constaté quelques rares cas possibles d'inversion de carrière. Ainsi, du fait des statuts du corps des TSE (et notamment d'une « aberration » dans la grille des reclassements de TSE en TSP) et de certains textes interministériels sur le reclassement de B en A, l'application de l'article 21 du décret du 30 mai 2005 peut conduire, dans des cas exceptionnels, à ce qu'un TSC ou un TSP soit moins bien reclassé à ITPE que s'il était resté TSE.

Notre analyse a été confirmée par la DGPA et nous avons obtenu qu'un décret modificatif soit pris en 2006 afin d'améliorer les conditions de l'article 21 fixant le reclassements de B (TSE et CTPE) en A (ITPE) et corriger les éventuelles inversions de carrières.

Le principe d'un décret statutaire 2006 a ainsi été retenu, avec une date d'application rétroactive au 1^{er} juin 2005 afin d'accorder le bénéfice des nouvelles conditions de reclassement dans le corps aux 280 ITPE « article 36 » et à tous les TSE et CTPE promus dans le corps depuis cette date (EP 2005 et 2006, L.A. 2006, concours interne). Mais cela a conduit à retarder leur reclassement de façon inacceptable puisque le décret 2006 ne sera sans doute pas publié avant novembre ou décembre 2006.

Ce retard de publication du statut 2006 a des responsables désormais identifiés :

- le ministère de la Fonction publique qui, comme toujours, dès qu'il s'agit du corps des ITPE, bloque pour bloquer, retarde pour retarder, sans même chercher cette fois à inventer un argument sur le fond ;
- le scélérat "protocole Jacob" (signé par la CFDT en janvier 2005, nous y reviendrons dans ce rapport car cela n'est pas son seul méfait) qui définit un décret-type

de reclassement des catégories B en A dont les conditions sont nettement moins favorables que celles de l'article 21 du décret du 30 mai 2005 du statut du corps des ITPE et donc encore plus dégradées vis-à-vis du projet d'article 21 modificatif du décret 2006 ! Pour l'instant, nous sommes arrivés à éviter au corps les applications de ce protocole écœurant qui a servi de prétexte au ministère de la Fonction publique pour retarder la parution du décret statutaire 2006.

Durant toute l'année 2006, nous nous sommes battus pour obtenir une publication rapide du décret 2006.

Ainsi, le 14 juin 2006, le SNITPECT a adressé un courrier à la DGPA condamnant cette situation très pénible et pénalisante pour les ITPE concernés, sur le plan financier notamment. De plus, l'absence de lisibilité que cela entraîne pose des difficultés pour les ITPE relevant de l'article 36 du statut 2005 qui sont candidats à l'IRGS, au principalat court, au principalat, ou qui sont proposés au principalat long au titre de l'année 2007 : l'incertitude quant à leur échelon réellement détenu après le reclassement (qui n'a pas encore eu lieu mais qui se fera rétroactivement au 1^{er} juin 2005 une fois seulement le décret 2006 publié) empêche de calculer avec précision la durée du principalat et de fixer une date de départ en retraite.

Pour le SNITPECT, il est hors de question que ces retards liés à l'administration viennent pénaliser les ITPE concernés et bloquer leur promotion au titre de 2007. La DGPA s'est engagée sur ce point en août 2006 mais les élus à la CAP seront très vigilants en prévision de la CAP du 28/11/06.

Nous avons également demandé avec insistance une anticipation en gestion du reclassement des ITPE concernés, rétroactivement au 1^{er} juin 2005 pour les « article 36 » et à leur date de prise de premier poste d'ITPE pour les TSE et CTPE promus depuis cette date, sans attendre la publication du décret 2006. Là encore, cette dernière disposition a été envisagée par la DGPA dans un premier temps mais rendue impossible du fait d'un refus du contrôle financier central en juin 2006. Nous en avons appelé à une intervention du ministre, que nous attendons encore...

Dans notre courrier du 14 juin 2006, nous demandions que la DGPA communique dès juillet 2006 aux ITPE concernés (ITPE « article 36 » concernés par le statut 2006 et TSE et CTPE ayant intégré le corps depuis le 1^{er} juin 2005) une simulation de leur reclassement selon l'article 21 du décret 2006. Devant le silence de la DGPA, la commission exécutive des 14 et 15 septembre 2006 a proposé de renforcer la pression en organisant une action permettant à tous les ITPE toujours pas reclassés à cette date d'adresser un courrier à la DGPA. Une nouvelle fois, le succès important de cette mobilisation collective a permis de faire accélérer la procédure interministérielle.

Suite à cette action, la DGPA nous a enfin confirmé par écrit, puis lors de la réunion, que le protocole Jacob (que nous avons contesté dès le début et que FO a refusé de signer) est bien la cause du retard et qu'après discussion avec la DGAFP, la solution suivante est validée : lors de la négociation statutaire de 2005.

Un projet de décret "balai" préparé par la DGAFP et reprenant l'ensemble de ces mesures spécifiques au corps des

ITPE, ainsi que d'autres relatives à de nombreux corps de catégorie A de plusieurs ministères, sera soumis au Conseil Supérieur de la FPE du 29 septembre 2006, puis au Conseil d'Etat en octobre. La publication du décret est envisagée en novembre 2006 selon la DGPA, ce qui devrait permettre à l'administration de procéder à un reclassement des ITPE concernés à la fin de l'année 2006.

L'urgence est bien d'obtenir la publication de ce décret statutaire 2006. Pour ce faire, le SNITPECT poursuit son action et maintient sa pression, fort du succès de la mobilisation des ITPE.

Malgré ces retards inadmissibles, qui soulignent une fois de plus la complexité de la négociation statutaire et les obstacles que l'on dresse sur notre route, il faut se féliciter de ce nouveau progrès collectif pour tous les ITPE et pour le corps. Nous sommes sur le point de l'obtenir grâce, une nouvelle fois, à notre mobilisation. Le projet de décret statutaire 2006 pour le corps des ITPE (voir sur www.snitpect.fr et Tribune n° 1202 de juin 2006) a été présenté au CTPM du 11 mai 2006. Naturellement, nous avons voté en faveur de ce décret avec nos camarades du la FEETS-FO.

La correction de l'article 21 du décret du 30 mai 2005 permettra de rendre plus favorables les conditions de reclassement des TSE et CTPE dans le corps de façon durable.

La suppression des limites d'âge pour le concours externe ainsi que pour l'examen professionnel traduit les demandes que nous exprimions avant la publication du décret 2005 et de l'ordonnance interministérielle du 2 août 2005. Par ailleurs, nous avons obtenu durant 2006 l'ouverture statutaire de la liste d'aptitude au corps des contrôleurs.

Obtenir deux réformes statutaires en un an n'est vraiment pas chose facile et ce nouveau succès démontre une fois encore le dynamisme, la solidarité et la détermination de tous les ingénieurs des TPE emmenés par leur syndicat.

1.3 Et « le statut 2007-2008 » à trois niveaux de grades en homologie statutaire inter-fonctions publiques !

Pour autant, notre pression n'a pas encore suffi à déboucher sur le troisième niveau de grade. Cependant, ironie de l'histoire, à peine séchée l'encre du décret statutaire, l'actualité liée aux futurs transferts et à l'homologie nous a amené à relancer cette revendication en juin 2005.

Après le statut 2005 et avant même la publication du statut 2006, nous revoilà donc en action pour un nouveau statut ! Et cela par deux biais qui se rejoignent, à savoir 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 avec la réforme 2005/2006 en ce qui concerne le troisième niveau de fonctions. C'est inadmissible alors que près de 150 ITPE seront ICTPE 1G fin 2006 !

D'un côté, le premier arbitrage gouvernemental de septembre 2004 était clair sur cet aspect : c'est bien 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 (ce que l'actuelle gestion de l'emploi fonctionnelle démontre à chaque CAP).

Les projets du gouvernement visant à supprimer les corps de fonctionnaire de l'Etat et à les remplacer par des « filières de métiers » et autres « cadres statutaires » sont très inquiétants et tendent à ramener le corps des ITPE dans un cadre qui n'est pas le sien compte tenu que son débouché actuel au troisième niveau de fonctions ne s'opère pas selon un véritable grade.

Comme l'a arrêté notre congrès 2004, la réflexion avec les autres corps d'ingénieurs de l'Etat a été engagée en 2005 puis poursuivie en 2006 (ingénieurs de l'agriculture et de l'industrie en particulier) : 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). Ces rapprochements s'opèrent déjà au sein des services de l'Etat : du fait de la présence d'ITPE dans tous les ministères et de part les fusions de services (que nous condamnons fermement), DDE-DDAF et DRIRE-DIREN notamment.

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 vellétés gouvernementales, l'ENTPE elle-même est menacée. Notre réflexion visant à l'instauration d'un corps à statut inter-fonctions publiques s'inscrit dans ce cadre et doit être poursuivie et désormais exposée au grand jour. J'y reviendrai en deuxième partie de ce rapport.

Dans le même ordre d'idée, le débat sur l'homologie nous a conduit à construire une revendication collective en 2005 et en 2006 avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF).

Notre action syndicale en 2006 a ainsi 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 corps et cadre d'emploi vers le haut. Il est désormais temps d'en exprimer un socle de revendications inter corps et cadre d'emploi. C'est ce que nous avons obtenu lors de la réunion du 22 juin 2006 marquant la ré-ouverture de la concertation statutaire : l'homologie statutaire à trois niveaux de grades que nous revendiquons avec l'AITF (qui avance de son côté avec la DGCL, suite à une première réunion statutaire le 14 septembre 2006), constitue le cadre à atteindre pour aboutir à un véritable statut d'ingénieurs inter-fonctions publiques, généralisable à chaque corps homologue. Cette revendication se retrouve pleinement dans les nombreux échanges officiels de l'été 2005 à l'été 2006 entre le ministre de l'Equipement et celui délégué aux collectivités territoriales. A nous de la concrétiser en 2008 au plus tard, avant la mise en DSLD des ITPE transférés aux conseils généraux.

La date de rédaction de ce rapport étant trop proche, d'une part de l'aboutissement des derniers arrêtés ICTPE du statut 2005 et du décret 2006, et d'autre part de la concertation statutaire engagée le 22 juin et poursuivie le 27 septembre 2006 (voir « Lettre du SG n° 234 »), c'est bien au congrès des 7 et 8 décembre 2006, juste après la troisième réunion

officielle avec la DGPA prévue le 4 décembre, que nous pourrions tirer tous ensemble un premier bilan des effets concrets de ce beau succès statutaire et définir nos actions pour aboutir sur le prochain.

Ce statut à trois niveaux de grades, identique pour le cadre d'emploi d'ingénieur territorial, devra 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 (et que le statut 2006 n'intègre pas davantage). C'est pourquoi, nous avons demandé et obtenu que ce nouveau chantier statutaire revienne sur plusieurs dispositions (liées au recrutement, à la promotion, à la reprise d'ancienneté, à la rétroactivité des mesures obtenues et à obtenir...) en complément de celle relative au troisième grade. Les discussions s'engagent dans ce sens.

Les ingénieurs des TPE, emmenés par le SNITPECT, sont capables de la même efficacité dans leurs actions revendicatives et mobilisatrices, que celle dont ils témoignent au quotidien dans leurs fonctions. A travers les récentes élections de ses représentants en CAP, le corps des ITPE a confirmé sa confiance dans son syndicat qui, partant d'un pourcentage déjà élevé, sort encore en progrès. Cela traduit sa volonté de poursuivre sa marche vers sa promotion collective, notamment par l'aboutissement de son statut dont la réforme 2005/2006 ne saurait constituer qu'une nouvelle étape.

Ce nouveau statut à trois grades inter-fonctions publiques constitue un enjeu majeur pour les deux ans à venir. Tous ensemble, nous saurons relever ce nouveau défi et aboutir favorablement.

2

La gestion : une nouvelle charte de gestion pour le corps qui prépare de nouvelles avancées collectives

avancées collectives

2.1 La nouvelle charte de gestion du corps des ITPE (voir Flash 251 de janvier 2006)

La précédente charte de gestion, achevée à l'issue des discussions entre la DPSM et le SNITPECT en décembre 2001, est toujours restée officieuse, l'administration ne l'ayant jamais diffusée en bonne et due forme. Elle traduisait néanmoins des avancées obtenues par les élus du SNITPECT, au fur et à mesure des CAP, permettant ainsi des améliorations substantielles par rapport à la « note pour la gestion prévisionnelle du corps des ITPE » de mai 1998 (officielle, elle). C'est pourquoi le SNITPECT a tenu à la diffusion de ce projet de charte dès le début de l'année 2002, à tous les ITPE, par le canal syndical. De surcroît, elle nous a servi de base pour construire de nouvelles avancées en gestion durant ces dernières années. L'année 2004 l'a néanmoins démontré : les attaques par la gestion contre le corps sont toujours possibles et de tels documents (charte et note d'orientation) permettent d'acter noir sur blanc des avancées qu'il devient dès lors plus difficile à l'administration de nier ou de remettre en cause.

Le nouveau statut 2005 imposait toutefois de construire une nouvelle gestion pour le corps des ITPE. Pour le SNITPECT, les bases de la charte de gestion de 2001 constituaient une référence, ayant été appliquées en CAP par l'administration elle-même, et à ce titre devaient être reprises pour faire évoluer ce qui devait et pouvait l'être : essaimage, promotions à ICRGS et à ICTPE,

ouverture de la fenêtre de promotion à IDTPE, accès direct d'IDTPE à ICTPE 1G...) ;

- le maintien de trois cycles annuels de mutations pour le corps ;
- un infléchissement des principes imposés par l'administration quant à la durée sur un poste, le premier en particulier, et une égalité de traitement pour l'application de ces principes à tous les modes de recrutement du corps ;
- la 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 ;
- une 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 SNITPECT en Commission Administrative Paritaire (CAP).

Cette charte de gestion formalise ainsi la façon dont les nouveaux principes et les règles de la gestion du corps sont appliqués par l'administration (le SNITPECT a obtenu que ces évolutions s'appliquent pleinement dès les CAP de fin 2005 pour les promotions au titre de 2006 dans le corps des ITPE), en lien avec les décrets statutaire et « emploi fonctionnel ICTPE » de mai 2005 et leurs textes d'applications.

Elle contribue donc à améliorer la transparence au service du respect des principes d'égalité de droits et de traitement, allant ainsi dans le sens que nous défendons, tout particulièrement dans le cadre du mandat confié par les ITPE aux représentants élus du SNITPECT à la CAP. Grâce à cette charte de gestion, chaque ITPE dispose d'éléments précis, permettant d'éclairer mieux encore les choix qu'il peut être amené à faire pour la construction de sa carrière professionnelle.

Néanmoins, au même titre que la réforme statutaire, il ne s'agit que d'une étape. Les nouveaux représentants élus du corps à la CAP (tous élus du SNITPECT désormais depuis le succès aux élections du 21 mars 2006) construisent déjà au gré des CAP la jurisprudence et défendent les revendications non abouties ou futures sur ces nouvelles bases pour conforter ces acquis et continuer à progresser collectivement.

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 ; 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 « lolfiennes ») ; ou encore la durée limitée à 10 ans de l'emploi fonctionnel d'ICTPE.

Et il nous reste donc encore beaucoup à gagner. C'est par notre action collective que nous obtiendrons ces nouvelles avancées, par nos démonstrations dans l'exercice de nos compétences et par la jurisprudence que nos représentants élus

à la CAP, soutenus par tous les ITPE, sauront gagner encore et toujours.

D'ores et déjà, nous avons obtenu que la charte soit complétée par :

- un paragraphe relatif à la gestion du détachement sans limitation de durée (DSLSD) au niveau du corps des ITPE : cela devrait être le cas au début 2007 ;
- un suivi des ITPE placés en position de DSLSD par la DGPA, de façon à pouvoir anticiper et organiser les retours potentiels à l'Équipement ainsi que les mobilités entre collectivités et entre FPE et FPT ;
- le bilan de gestion du corps au titre des années 2004 et 2005 (la DGPA s'est engagée pour une présentation fin 2006) ;
- 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.

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

Plusieurs réunions de travail avec la DGPA se sont déroulées depuis mars 2006, et un calendrier au rythme soutenu est fixé pour poursuivre jusqu'au début 2007 les échanges et la concertation : les premières orientations stratégiques générales ont été définies à l'été 2006 (un état des lieux statistique du corps sur 1995-2005 a été réalisé, un document type « les ITPE demain » également). Les propositions qui en découlent pour l'avenir du groupe des ITPE à l'horizon dix ou quinze ans seront arrêtées d'ici décembre 2006 et leurs traductions en mesures de gestion, corrélées avec la charte de gestion et le projet de réforme statutaire à trois grades, seront validées au premier trimestre 2007.

En parallèle, un groupe de travail spécifique de la commission exécutive du SNITPECT sur l'état actuel et les perspectives du corps et du groupe des ITPE s'est réuni également de façon à permettre aux représentants du SNITPECT d'être porteurs de revendications ciblées et de données chiffrées dans une telle concertation.

Le rapport joint à cette Tribune est proposé à la validation du congrès de décembre 2006. Ces propositions et revendications posent des bases solides pour les évolutions que nous voulons gagner pour le corps en gestion grâce au mandat en cours à la CAP et à l'aboutissement du document d'orientation stratégique sur la gestion du corps en 2007.

Les évolutions en gestion que ce document stratégique arrêtera permettront ainsi une réactualisation en 2007 de la charte de gestion et ainsi, n'en doutons pas, de nouveaux progrès collectifs durablement gagnés pour tous les ITPE.

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

2.3.1 Prendre son premier poste... dans de bonnes conditions!

L'action de fond sur les affectations en sortie de l'ENTPE, que nous menons depuis plusieurs années, a enfin commencé à porter ses fruits en 2003 et 2004 et a été confortée en 2005 et en 2006. Des progrès indéniables ont été réalisés pour aboutir au meilleur compromis possible entre les contraintes du service public et les aspirations personnelles et professionnelles des individus après trois ou quatre années à l'ENTPE.

Depuis juin 2005, nous avons obtenu pour la première fois de l'administration une information sur les postes proposés en sortie d'école. Les élus du SNITPECT à la CAP ont donc pu défendre en CAP du 16 juin 2005 puis du 6 juin 2006 des dossiers spécifiques posant des difficultés pour des jeunes camarades ingénieurs stagiaires en sortie de troisième année de l'ENTPE (pour la 50^{ème} puis la 51^{ème} promotion).

Dans l'ensemble ces choix et affectations se déroulent d'une façon acceptable et selon une approche constructive de la DGPA. Lors de la CAP du 6 juin 2006, nous avons indiqué qu'il ne nous paraissait pas opportun que la liste des postes offerts à la 51^{ème} promotion comporte des postes en DDE immédiatement transférables en CG, 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.

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. Pour cela, la DGPA propose plusieurs postes figurant sur la liste des postes vacants (deux à trois en général) en lien avec le domaine d'intervention de la thèse, ce qui répond naturellement aux aspirations et souhaits de l'ITPE concerné. L'affectation est ensuite traitée selon la procédure normale, avec avis de la CAP avant décision de la DGPA.

Concernant l'examen professionnel et la liste d'aptitude, les élus du SNITPECT ont obtenu une augmentation du nombre de postes offerts à ces deux promotions en 2005 et en 2006, notamment par l'introduction de postes à spécialité dans des champs en correspondance avec le profil de plusieurs candidats admis.

Nous sommes également intervenus lors des CAP de fin 2005 et du 2 février 2006 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. Notamment, l'offre de l'administration a permis un choix pour chacun, parmi au moins trois postes, en intégrant au mieux les éventuelles contraintes individuelles et souhaits professionnels.

Nous nous félicitons de ces avancées obtenues grâce à l'action du SNITPECT. Nous restons vigilants et actifs pour pérenniser de telles pratiques et les généraliser à tous les modes de recrutement dans le corps.

Ainsi, par comparaison avec les années précédentes, nous avons pu démontrer combien l'examen et l'avis paritaire en CAP pour l'affectation en premier poste constitue une réelle plus-value tant pour les individus que pour le service public.

Cependant, 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 d'au moins trois 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 selon l'ordre de classement, et de permettre un réel débat en CAP au même titre que pour une mutation.

Pour nous, l'affectation en poste en tant qu'ITPE ne doit pas être considéré comme un simple « premier poste » pour les ITPE recrutés par la LA et par l'EP

L'expérience professionnelle avérée et reconnue de ces agents (TSE ou CTPE) mais également leurs aspirations et réalités familiales doivent être pleinement prises en compte : nous revendiquons avec fermeté la suppression du classement pour le recrutement par EP et LA et une première affectation dans le corps des ITPE pour ces agents via une candidature en CAP. Pour l'EP, la CAP de juin permet aux TSE et CTPE en période de stage à l'ENTPE de se porter candidats sur des postes pour une prise de fonction dès juillet. Si à l'issue de la CAP, certains n'ont pu être affectés, la DGPA peut en concertation avec eux les orienter sur des postes restés vacants à l'issue de la CAP. Idem pour les TSE inscrits à la L.A. lors de la CAP d'octobre de l'année N, ils peuvent se porter candidats sur un ou des postes lors de la première CAP mutations de février de l'année N+1 pour une affectation en mars ou avril. On peut aussi imaginer de regrouper les deux affectations à l'issue de la CAP mutations de juin si l'administration se décide enfin à permettre aux ITPE promus par la liste d'aptitude de suivre une formation à l'ENTPE regroupée en partie avec celle dispensée d'avril à juin pour les ITPE promus par l'examen professionnel. La DGPA a retenu cette proposition du SNITPECT en 2005 et continue son analyse pour les prochaines promotions.

Le premier poste d'ITPE des TSE ou CTPE lauréats de l'EP ou de la LA serait alors un véritable choix fait en toute connaissance de cause. Une telle procédure permettrait de respecter l'égalité de traitement et de responsabiliser tous les acteurs. C'est notamment le cas pour une affectation éloignée pouvant générer un célibat géographique qui sera d'autant mieux accepté que l'intéressé aura fait acte de candidature sur un poste qui ne lui aura plus été imposé. Nous revendiquons cette évolution dans le cadre des travaux en cours sur la gestion.

A son niveau, le syndicat s'efforce de faciliter l'insertion de nos nouveaux camarades en leur adressant gracieusement pendant six mois ses publications et en mobilisant les sections départementales pour l'accueil dans les services. Des rencontres

sont également organisées entre le SNITPECT et les promotions en formation à l'ENTPE (pour toutes les voies de recrutement), quelques semaines avant leur affectation. Cela permet une information des élèves ingénieurs et des ingénieurs stagiaires et l'identification d'éventuelles difficultés que les élus du corps cherchent ensuite à résoudre auprès de la DGPA.

Nous exigeons que l'administration, dans le même esprit, soit particulièrement vigilante afin qu'un même effort soit assuré pour accueillir nos nouveaux camarades dans de bonnes conditions. Ainsi, nous avons obtenu que soit 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'approfondissement 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 ;
- 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.

2.3.2 Changer de poste : revenir à une gestion souple, au profit de la recherche d'un compromis

Pour les mutations en cours de carrière, on ne peut que critiquer le durcissement de l'approche de l'administration depuis 2004, souvent au détriment de la recherche d'un compromis acceptable entre les aspirations individuelles légitimes et les contraintes du service public. Le dogme des « trois ans en premier 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'ITPE a pu évoluer de manière imprévisible après la prise de poste.

Dans un tel contexte, le nombre des effets différés décidés par la DGPA suite à la CAP est aujourd'hui en augmentation et pas uniquement pour les cas de demande de mutation avant la « durée minimale » sur le premier poste. Cette procédure, consistant à convenir d'une prise de poste ultérieure, est critiquable. Elle nous est imposée et il est difficile de la contourner d'autant qu'elle permet malgré tout d'acter le principe du changement d'affectation. Nous exigeons que la pratique des effets différés redevienne exceptionnelle et soit exclusivement réservée à la recherche d'un compromis dans des cas très spécifiques où les enjeux du service public sont incontournables et démontrés.

Néanmoins, à travers la charte de gestion, 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 de recrutement.

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

Il faut cesser le procès en sorcellerie intenté à la mobilité ! Imposer une durée minimale sur un poste, quel qu'il soit, n'a pas de sens dans l'absolu. Il s'agit bien 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. Il n'y a pas de « bonne » ou de « mauvaise » durée dans un poste. Elle dépend de nombreux facteurs qui relèvent à la fois des aspirations et des contraintes personnelles, qu'elles soient professionnelles (temps pour s'adapter, produire, innover, impulser, se lasser...) ou familiales, et des contraintes et enjeux de service public (nature des missions, opportunité et pertinence d'un changement de titulaire de l'emploi).

En CAP, nous restons en pointe 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 : trois ans sur un poste puis départ automatique ». 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. Les études montrent que la mobilité géographique à l'Équipement ne concerne que 4% d'agents par an.

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. L'appréciation de ces changements d'environnement professionnel ne peut pas se faire selon des stéréotypes. Leur influence dépend du type de cursus, notamment dans la perspective de la promotion à IDTPE. Pour éprouver sa capacité à s'adapter à des situations professionnelles significativement différentes, il faut affronter concrètement des situations professionnelles significativement différentes, d'une complexité supérieure, avec une plus grande autonomie et de plus larges responsabilités.

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 géographique et fonctionnelle, restent une nécessité. 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. Elle sera alors développée et éprouvée par le biais d'une évolution significative des situations professionnelles rencontrées au cours du parcours professionnel, plus fonctionnelle que géographique.

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. Ce dernier type de cursus peut notamment s'apprécier sur une partie seulement du parcours professionnel, garantissant ainsi l'ouverture vers des cursus de spécialistes ou experts comme vers des cursus de généralistes polyvalents. Pour toutes ces typologies de carrières, les comités de domaine doivent, selon nous, pouvoir jouer un plus grand rôle dans le conseil à la mobilité pour les ITPE concernés

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 dans le RST : le faible contenu et le contour flou des missions, l'impossibilité de valoriser un tel poste dans son parcours, l'absence de responsabilités et de moyens, des problèmes hiérarchiques majeurs, des pratiques managériales « d'un autre temps »,... autant de problèmes que ces recherches de mobilité parfois précipitées mettent en évidence. Dans de telles conditions, la réponse ne saurait être de bloquer les ITPE au risque, d'ailleurs, de leur reprocher plus tard d'être restés si longtemps !...

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, 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. L'année 2006 a hélas démontré que cela restait très compliqué !

2.3.4 Maintien de trois cycles annuels de mutations et de la publication d'un additif au premier comme au deuxième et au troisième niveau de fonctions

En dépit des attaques générées par la LOLF, le SNITPECT a pu maintenir trois cycles de mutations par an dans le corps des ITPE. Cette souplesse de gestion permettant des choix de mobilité plus importants pour tous les ITPE, selon un calendrier adapté, est clairement menacée. Si nous sommes arrivés, pour l'instant, au maintien de ces trois cycles, il convient de rester très vigilants. Il est à craindre de devoir rapidement établir le rapport de force pour le pérenniser.

Après plusieurs demandes, les représentants élus du SNITPECT à la CAP ont obtenu en juin 2005 que la liste additive soit réinstaurée au premier niveau de fonctions, afin de favoriser une meilleure ouverture des choix individuels et la satisfaction des besoins des services. La démonstration a été faite en CAP que cette liste permet de résoudre des besoins de l'administration tout en satisfaisant des demandes individuelles. C'est indispensable dans la période d'évolution et

de mutation importantes que subit le ministère qui demande de la souplesse dans la gestion des mobilités des ITPE.

Le principe d'une liste additive pour les postes offerts aux deuxième et troisième niveaux de fonctions est également 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, avec des succès significatifs, des pratiques qui ne sont pas satisfaisantes :

- un fonctionnement de la liste commune manquant parfois de transparence (des postes étant réservés avant publication à certains corps), malgré des progrès très significatifs,
- la publication de vrais faux nouveaux postes de deuxième niveau (contenu et moyens insuffisants, positionnement hiérarchique obscur), plus souvent pour étoffer un organigramme de service que pour satisfaire les besoins réels du service public ;
- la gestion des emplois fonctionnels d'ITPE notamment les tentatives de remise en cause de ces emplois à l'occasion de mutations.

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. C'est accentué par la possibilité de prendre un premier poste d'ITPE en détachement et par celle d'être détaché ICTPE dès la prise effective d'un poste éligible.

2.3.5 Les mobilités liées aux réorganisations et transferts en 2006 : 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'Équipement, impose que la gestion du corps puisse s'adapter tout en conservant ses fondamentaux, pour une réelle égalité de droit et de traitement.

En complément de la défense individuelle de tous nos camarades, le suivi des prépositionnements puis de l'organisation de la CAP mutations 2007/1 (traitant de leur validation et des recours formulés par les ITPE) a constitué la priorité de la permanence et de nos nouveaux élus.

Les ITPE sont au cœur des changements en cours et à venir. Ils s'investissent sans réserve dans toutes les missions du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Nous pouvions attendre de l'administration qu'elle ne leur oppose pas de freins et gère ces mobilités à venir, plus forcées que voulues pour la plupart des ITPE, avec souplesse et égalité. Cela ne fut pas complètement le cas, même si nous avons su obtenir des avancées positives, individuelles comme collectives et aboutir à un nombre restreint de recours sur prépositionnement à l'issue du processus.

Durant 2005 tout d'abord, le SNITPECT a porté plusieurs principes :

- Le nouveau pilotage doit faire respecter les règles statutaires et de gestion collective des agents et surtout en finir avec le fantasme de la durée sur un poste (durée que l'administration a elle-même imposée de réduire en 2006 à l'occasion de suppressions de postes, de réorganisations ou de transferts, comme ce fut déjà le cas en 2005 pour la réorganisation de la centrale).
- Les mobilités à venir doivent être traitées avec souplesse par la DGPA et les services grâce à une approche valorisant les agents, notamment par le biais de l'évaluation et de la notation et de la mise en perspective des parcours.
- Encore davantage dans cette période mouvante, chaque nouveau poste doit être préalablement défini, avec une fiche de poste arrêtée et publiée au niveau national (même s'il s'agit d'une « évolution interne » du poste) à l'issue de réorganisations débattues en CTPS.
- La DGPA doit faire preuve d'une plus grande rigueur pour garantir le niveau de responsabilités et le positionnement hiérarchique des postes qui sont publiés, au premier niveau surtout, mais également au deuxième niveau.
- Le rôle des chargés de mission du corps des ITPE doit être renforcé, en particulier durant cette période de changements, afin de conseiller et d'aider au mieux chaque ITPE devant changer de poste ou souhaitant profiter des évolutions en cours pour faire des choix de mobilités pour construire son parcours professionnel.
- La CAP est l'unique instance qui garantit l'égalité de droits et de traitement et qui permette de décider des mobilités des ITPE d'une façon paritaire et transparente ; toutes les mutations d'ingénieurs des TPE doivent se traiter en CAP, quitte à tenir une ou des CAP mutations « exceptionnelles ».

Dès février 2005, le SNITPECT exigeait des directives claires de la DPSM aux services afin d'arrêter les bourses aux postes dans les services tant que les organisations globales du ministère (et pas uniquement dans le domaine routier) n'étaient pas arrêtées d'une façon certaine : organisation des DDE, DRE/SMO, organigramme des DIR, positions des conseils généraux et des collectivités concernés par les transferts,...

Le 23 mars 2005, le ministre a enfin donné de telles orientations aux chefs de service. Force est de constater que la DPSM puis la DGPA n'ont pas réussi à stopper la « stratégie des petits pas » de plusieurs DDE : la création de postes de « préfiguration » en services déconcentrés (surtout en DRDE) visait ni plus ni moins à une réorganisation cachée, venant positionner certains agents sur de futurs postes clés, de façon à évincer les titulaires actuels le moment venu. Nous avons exigé à chaque CAP que ces postes ne soient pas pourvus et qu'ils soient publiés à nouveau, après un arbitrage DGPA clair, sur la base d'une assise budgétaire identifiée (et sans prendre ces postes sur les CETE ou CIFP pour « habiller » la DRE de demain...) et à l'issue de réorganisations des services réellement concertées localement et débattues en CTPS.

Après avoir obtenu la publication d'une première directive de la DGPA le 10 août 2005 reprenant une partie importante des principes fondamentaux que nous exigeons, la commission

exécutive de septembre 2005 a fait la démonstration que le calendrier initialement prévu dans cette circulaire pour les affectations était totalement intenable, inacceptable et dangereux pour l'organisation de la VH 2005/2006. Les ITPE ne pouvaient deviner fin 2005 le contour et le contenu véritables des postes qui leur seraient proposés, quel que soit le service d'affectation présagé : DDE, DIR, SMO, CG...

Nous avons donc obtenu deux circulaires complémentaires, celle du 6 décembre 2005 puis celle du 10 février 2006 apportant quelques garanties nationales supplémentaires pour l'organisation du processus des prépositionnements et décalant le calendrier durant l'année 2006 mais pas suffisamment selon nous. L'organisation correcte de la VH 2006/2007 aurait nécessité une affectation des agents en mars 2007 au plus tôt.

En mars 2006, le SNITPECT a diffusé à tous les ITPE une fiche présentant quelques analyses et premiers « conseils » des représentants élus du SNITPECT à la CAP, répondant aux interrogations déjà suscitées par le processus en question. En partant de « cas types », ces avis ont permis à tous les ITPE qui le désiraient de recevoir d'autres conseils que ceux de l'administration (chefs de services, DGPA...), basés sur une lecture objective et critique des textes diffusés par l'administration, sur les jurisprudences de la CAP et sur le respect des principes d'égalité de droits et de traitement. Cette fiche, très utilisée par tous nos camarades concernés a également permis à quelques uns de faire intervenir les représentants élus du SNITPECT à la CAP, seule instance légitime pour valider les mutations des ITPE, y compris dans le cadre des prépositionnements.

Par ailleurs un « recours type » sur prépositionnement a été élaboré par le syndicat et diffusé à tous les ITPE en mai 2006.

Lors de la CAP du 6 juin 2006, nous sommes intervenus à nouveau pour condamner la décision non concertée de la DGPA d'une « double publication » de postes relevant normalement du processus de prépositionnement. D'une part cette double publication est inégalitaire (pourquoi certains postes et pas tous), d'autre part elle est venue perturber et potentiellement fausser le principe même des prépositionnements, du fait du « télescopage » des calendriers des CAP et des prépositionnements.

De façon à permettre le respect d'une priorité locale et des principes de la circulaire du 10 février 2006 sur ces postes, le travail effectué préalablement à la CAP par les sections du SNITPECT et les représentants élus du corps a permis d'identifier les problèmes rencontrés localement pour les postes en DIR, DDE ou DRE publiés en double, ainsi que les premières contestations des ITPE sur leurs prépositionnements notifiés par les DDE courant mai.

Ainsi, le SNITPECT a invité chaque ITPE intéressé par un poste publié à cette CAP, à qui le DDE avait notifié une décision d'affectation qui ne le satisfaisait pas, à demander ce même poste par PM 104 lors de la CAP du 6 juin 2006. Ce conseil a permis de rétablir les priorités locales et d'éviter que la DGPA n'affecte un candidat « extérieur à l'aire du prépositionnement » dont relève ce poste. C'était d'autant plus indispensable dans le cas où le poste doublement publié constituait l'évolution normale du poste de l'ITPE.

Cette disposition a permis de traiter les demandes des ITPE dans le processus de la CAP, et de faire respecter l'égalité de traitement sur ces postes (bien que faussant tout de même le processus de prépositionnement). A cet égard, la CAP du 6 juin 2006 a pris des allures de CAP « exceptionnelle », anticipant de ce fait celle des 2 et 3 octobre 2006. De plus, en amont de la CAP, nous avons demandé que les services précisent bien aux candidats les évolutions envisagées pour les postes proposés sur cette liste (surtout pour les postes en DDE devant être transférés au CG à terme). Des consignes furent passées en ce sens par la DGPA lors de la publication des postes début avril 2006.

Cependant, plusieurs dysfonctionnements ont été recensés et condamnés par les représentants du SNITPECT :

- sur les prépositionnements, le non respect du calendrier de la circulaire DGPA du 10 février 2006 par un tiers des DDE environ au sein desquelles les décisions ont été prises et notifiées aux ITPE avant la date du 15 avril 2006 ;
- une gestion des prépositionnements pour les ITPE selon une approche trop sélective, soi - disant « par les compétences », de la part des DDE, DRE et DIR aboutissant à refuser à un ITPE un poste qui constituait pourtant l'évolution naturelle de son poste actuel ;
- quelques postes indiqués comme vacants lors de leur publication en vue de la CAP, pour lesquels des ITPE se sont portés candidats, et que la DGPA a refusé de pourvoir lors de la CAP au motif du refus du directeur de programme concerné (AUIP en particulier) de le financer ! Nouvel effet pervers de la LOLF pour lequel l'arbitrage inter-programmes n'a pas eu lieu et qui pénalise et l'ITPE candidat et le service concerné, en particulier dans le RST (comme par hasard en plein Audit « Copé »...).

Par ailleurs, beaucoup de candidatures à la mutation d'ITPE liées au prépositionnement ont été refusés par la DGPA et repoussés à la CAP suivante. Cela ne résout rien mais aggrave au contraire la situation des individus, et parfois même des services. En l'occurrence, c'est renvoyer à la CAP exceptionnelle des 2 et 3 octobre 2006 plus de recours et de problèmes, uniquement du fait du dogme archaïque, contre-productif pour le service public lui-même, de la « durée de trois ans sur un poste ».

Cette troisième CAP mutations de l'année (2007/1) s'est déroulée exceptionnellement sur deux journées : les 2 et 3 octobre 2006. La CAP « exceptionnelle », permettant notamment un recours pour les ITPE non satisfaits du prépositionnement qui leur a été notifié, sera rattachée à cette CAP pour permettre des repositionnements immédiats lors de celle-ci.

Nous avons demandé la publication de tous les postes (ceux concernés par le processus de prépositionnement et ceux ouverts à la CAP mutations 2007/1) en prévision de cette CAP des 2 et 3 octobre 2006, afin de garantir la transparence, l'égalité de droits et de traitement et de permettre un maximum de choix aux ITPE refusant le prépositionnement envisagé pour eux. Cela n'a pas été retenu par la DGPA, ce que nous condamnons, mais les postes sur lesquels des ITPE pré

positionnés ont fait un recours ont tout de même été publiés en susceptible d'être vacant comme nous l'avions demandé.

C'est uniquement à l'issue de cette CAP que la DGPA pourra acter des mutations « réorganisationnelles » des ITPE issues du processus de prépositionnement (arrêtés collectifs vers mi novembre 2006). Les élus du SNITPECT à la CAP y défendront fermement les principes collectifs de gestion et l'égalité de traitement, comme les dossiers individuels posant débat.

Nous tirerons un premier bilan de cette année si dense en terme de mobilités contraintes pour les ITPE lors du congrès de décembre 2006. D'ores et déjà, un premier constat s'impose : nous avons permis d'éviter un trop grand nombre de recours (une trentaine environ) sur prépositionnement. Mais pour autant, un ITPE sur deux annonce faire une mobilité dans le cadre des réorganisations « par dépit » choisissant la situation « la moins pire » sans en être satisfait. Quelle réussite ! Quel management de la réforme !

Il faudra rester très vigilants pour que l'administration ne vienne pas, ensuite, reprocher aux ITPE leur mobilité 2006 (forcée) incohérente avec leur parcours professionnel ou sur un poste aux responsabilités moins intéressantes que celui qu'il détenait avant la réorganisation. Quant à la prise en compte de l'ancienneté acquise sur le poste précédent la réforme pour mesurer celle sur le nouveau poste imposé, il est déjà reconnu par l'administration et par plusieurs chefs de service qu'ils ne se sentent pas contraints par les termes et engagements de la circulaire du 10 février 2006.

Les lendemains de ce grand soir de la mobilité risquent fort de déchanter et de faire grincer beaucoup de dents chez nos camarades. A nous, tous ensemble d'éviter cela en maintenant notre action pour une gestion égalitaire et juste et en ne lâchant rien en CAP.

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

2.4.1 L'essaiage redynamisé grâce aux actions du SNITPECT

Le rapport présenté au congrès 2005 relatif aux camarades ITPE exerçant au sein de la fonction publique territoriale démontre, s'il en est encore besoin, le dynamisme de cet essaiage du corps vers d'autres structures publiques.

Il ne peut être question, de notre point de vue, que l'ouverture à l'essaiage soit remise en cause, ni même bridée, 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, qui s'inscrit dans une orientation gouvernementale plus vaste et très affirmée, ne saurait être entravée : les ITPE ont vocation à exercer dans tous les ministères, comme le précise désormais notre statut, que ce soit celui de l'écologie et du développement durable, où notre positionnement doit être consolidé et développé, ou dans les ministères constructeurs, comme la justice, la santé, les affaires étrangères, l'éducation nationale, la culture, l'intérieur, ... ou encore dans le champ du développement économique et de l'énergie comme le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et même au niveau de l'agriculture du fait des

rapprochement instaurés autour des activités de police des eaux, d'ingénierie publique et désormais de fusion entre DDE et DDAF.

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. Comment pourrait-il en être autrement alors que le périmètre final de la décentralisation entraîne de facto une nouvelle dynamique d'essaiage des ITPE (500 « transférables » d'ici 2007) et que les collectivités cherchent déjà massivement cette « ressource » de qualité afin d'anticiper et de s'organiser au mieux.

Les règles de gestion sont aujourd'hui claires en la matière : un départ en essaiage 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'essaiage soit considéré comme un poste à part entière dans le cursus professionnel.

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

- il est désormais possible d'obtenir une disponibilité pour son deuxième poste (environ 250 ITPE sont en disponibilité chaque année) ;
- les conditions de retour et de valorisation de la période d'essaiage sont améliorées. Il appartient à chaque ITPE essaimé de garder le contact avec le chargé de mission, d'être attentif à sa notation et à son évaluation s'il est en position de détachement, et d'anticiper sa réintégration plusieurs mois avant la fin de sa période d'essaiage ;
- l'essaiage à l'international (environ 300 ITPE sont en postes à l'international chaque année, certains pour le compte d'autres ministères que le MTETM) est plus ouvert et une liaison directe avec la DAEI est désormais assurée par le chargé de mission au bénéfice de l'ITPE candidat ;
- le passage en CAP a été réaffirmé pour informer des départs à l'essaiage et surtout pour permettre la défense, par les élus du SNITPECT, des demandes non retenues dans un premier temps par la DGPA ;
- les blocages et interdictions non justifiées, constatées en 2004, ont fait place en 2005 et 2006, sous notre impulsion, à des débats et conseils constructifs de la part des chargés de mission afin d'accompagner l'ITPE dans son projet.

Rappelons néanmoins qu'il aura fallu la mobilisation du 29 juin 2004 pour revenir à cette valorisation de l'essaiage et à des conditions de paritarisme évitant que l'administration n'applique des décisions discrétionnaires, soit pour empêcher le détachement, soit pour imposer des délais inacceptables.

Tous les obstacles ne sont pas encore complètement levés. L'obtention d'un détachement en collectivité ou d'un départ à l'essaiage en disponibilité s'apparente encore pour certains ITPE à un parcours du combattant : durée dans le poste en cours, statut de la structure d'accueil pouvant interdire certaines positions administratives comme le détachement, avis du chef de service de départ, nature du poste demandé, date finalement

accordée pour la mobilité (parfois si lointaine qu'elle revient à une impossibilité de départ, l'employeur ne pouvant attendre six ou huit mois).

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP poursuivent donc l'évocation et la défense des dossiers des ITPE candidats à l'essaiage et nous invitons les intéressés à leur adresser leur demande afin que leurs droits soient défendus.

En 2005 et 2006, nous avons pu débloquer une cinquantaine de dossiers qui auraient été refusés par la DGPA sans l'intervention des élus en CAP. A noter également qu'un tribunal administratif a enjoint, en 2006, le MTETM de réexaminer une demande de détachement d'un de nos camarades : la DGPA avait refusé ce détachement au motif d'une durée de poste insuffisante. Le TA a estimé que le MTETM opposait à l'intéressé une obligation de durée de poste minimum de trois ans qu'il n'avait pas compétence pour édicter. Ne reposant sur aucun texte, en particulier statutaire, cette règle était donc entachée d'illégalité. Une jurisprudence bien intéressante !...

Le SNITPECT a diffusé en mai 2006 aux ITPE (voir sur www.snitpect.fr) une fiche type reprenant les grandes étapes d'une demande d'essaiage et le contenu du dossier à déposer à la DGPA. Un point précis sur l'essaiage a également été donné dans le « Flash 252 - CAP mode d'emploi » de février 2006.

A ce stade de l'année et compte tenu des dossiers en cours, nous pouvons estimer qu'un peu plus de 140 ITPE partiront en détachement dans la FPT durant 2006, comme en 2005, contre une centaine en 2003 et 2004. Cette augmentation est à mettre au crédit de notre action syndicale qui a permis de lever les blocages et de valoriser l'essaiage. Elle marque aussi une demande accrue de la part des collectivités locales de pouvoir embaucher des ITPE et même, nous y reviendrons, de les recruter dès la sortie de l'ENTPE, compte tenu de la grande compétence collective dont est crédité le corps des ITPE dans la FPT : ce sont aujourd'hui plus de 750 ITPE qui exercent au sein de cette fonction publique, dont 340 environ qui ont opté.

Il faut noter depuis 2001 une très forte hausse des départs à l'essaiage des ITPE de la tranche d'âge 31-35 ans qui constitue la tranche d'âge majoritaire des départs. Il s'agit pour l'essentiel d'ITPE au premier niveau en fin de deuxième poste ou début de troisième : l'expérience professionnelle acquise les rend très compétitifs et très demandés sur le marché du travail, notamment dans la FPT mais aussi dans le privé (disponibilité).

Ces conditions d'essaiage 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'Etat. Nous défendons en premier lieu 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'Etat. Un travail est en cours avec la DGPA pour aller dans ce sens. Par ailleurs, la publication

de postes transférés aux CG lors des CAP mutations 2006/9 et 2007/1 montre que cette évolution est parfaitement possible.

Le SNITPECT a régulièrement diffusé sur le site internet (www.snitpect.fr rubrique CAP - postes vacants) quelques fiches de postes intéressants dans la FPT pour lesquels de plus en plus de collectivités nous sollicitent afin de recruter des ITPE. Nous adressons systématiquement ces postes à l'AITPE pour une diffusion au plus grand nombre possible d'ITPE.

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 s'agit d'ouvrir la possibilité d'évaluation annuelle des ITPE en disponibilité et d'autoriser la poursuite de la carrière indiciariaire.

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. A ce propos il convient de condamner l'arbitrage du gouvernement de février 2005 interdisant que cette mesure soit rétroactive pour les ITPE déjà recrutés dans le corps selon cette voie et qui avaient une expérience, voire une carrière, professionnelle préalable dans le public ou le privé.

C'est dans cette perspective que le ministère se doit de travailler en interministériel pour permettre à la loi (celle relative à la modernisation de la fonction publique en cours de préparation qui doit être l'occasion d'un « cavalier législatif ») d'ouvrir la valorisation, par une poursuite, certes partielle, du déroulement indiciariaire des périodes d'exercice professionnel de niveau ITPE en situation de disponibilité.

2.4.2 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. Pour assurer au mieux la possibilité de développer compétences et potentiels grâce à l'ensemble des expériences professionnelles possibles qui fondent l'attractivité et la notoriété du corps des ITPE, pour conforter la palette des choix possibles afin que chacun puisse construire en toute responsabilité un parcours professionnel riche et dynamique à la hauteur de ses désirs, de ses ambitions et de ses capacités, pour garantir le respect de l'égalité de droits et de traitement, pour favoriser la juste reconnaissance des niveaux de fonctions, de responsabilités et de compétences, il convient bien d'évoluer vers un statut de corps inter-fonctions publiques.

L'enquête réalisée en 2005 par le SNITPECT auprès des ITPE en poste dans la FPT montre que cette construction constitue l'enjeu prioritaire pour la construction des parcours. Les attentes et demandes des ITPE 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, fédérateur de tous les autres et que nous portons sans relâche depuis 2003 (le SNITPECT a créé ce

concept et a démontré sa faisabilité juridique et réglementaire en 2003), 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.

Nous nous sommes employés à défendre et à faire connaître cette idée durant toute l'année 2005. Malgré ses engagements, nous n'avons pas bénéficié du réel soutien de notre ministre. 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'Etat 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 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 ce 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 puis affichée en commun ou de façon séparée durant cette année par l'association et notre syndicat (Tribune 1.197 de juin 2005, comité d'orientation du CERTU, représentants des associations d'élus, DGPA, DGCL, assises nationales de l'AITF, congrès du SNITPECT de décembre 2005...), 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 2006 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 le corps des ITPE.

L'homologie statutaire est le moyen d'y parvenir.

2.4.3 Une homologie statutaire à trois niveaux de grades reconnaissant la réalité des fonctions exercées par les ITPE

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.

Lors des assises nationales de l'AITF, le 10 juin 2005 à Reims puis le 9 juin 2006 à Montpellier, et lors de notre congrès de décembre 2006, le SNITPECT et l'AITF se sont de nouveau montrés en phase à la table ronde sur la parité entre fonction publique territoriale et fonction publique de l'Etat. Nous avons pu développer nos revendications sur le statut inter-fonctions publiques, à savoir une véritable mobilité bidirectionnelle et une parfaite homologie pour ce qui concerne son application au corps des ITPE.

La solution imposée par le gouvernement dans le décret d'homologie présenté au CTPM du 20 juillet 2005 (JO du 31 décembre 2005 - no coment) a consisté à créer des échelons

supplémentaires au cadre d'emploi d'ingénieur territorial de la FPT :

- deux échelons supplémentaires au grade d'ingénieur territorial terminant à 750 et à 801, correspondant au nouvel échelon terminal du grade d'ITPE depuis la réforme statutaire ;
- pour le grade d'ingénieur territorial principal : un dixième échelon terminant à 1015, conformément à l'indice terminal du nouvel emploi d'ICTPE 2G, et un onzième échelon terminant à HEA, conformément à l'indice terminal du nouvel emploi d'ICTPE 1G.

Pour le SNITPECT, cette solution ne peut être qu'un pis aller qui n'est pas admissible sur le moyen et le long terme, 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.

Début 2006, nous avons catégoriquement rejeté les conditions d'« homologie » prévues dans ce décret inacceptable qui encadrera les transferts d'agents. Les ITPE n'admettent pas d'être transférés dans de telles conditions, de surcroît sur des échelons provisoires, incertains, et inégalitaires vis-à-vis des ingénieurs territoriaux comme des autres ITPE détachés de droit commun.

Nous avons analysé les textes sur l'homologie et le DSLD (décrets du 30 décembre 2005). Cette analyse, diffusée aux ITPE (accessible sur www.snitpect.fr et dans la Tribune 1.201 d'avril 2006), est sans équivoque : son application est impossible car inégalitaire et va même jusqu'à créer un blocage au droit d'option dans la FPT !

La volonté commune exprimée fin 2005 par le ministre délégué aux Collectivités locales et le ministre de l'Équipement d'aboutir avant la mise en œuvre effective du DSLD, à deux cadres statutaires à trois niveaux de grades homologues pour les ITPE et les ingénieurs territoriaux, conformément à nos revendications en faveur de la création et de la mise en œuvre pour le corps des ITPE d'un statut inter-fonctions publiques, a servi de base à notre mobilisation durant tout le premier semestre de l'année. Notre combat s'est alors porté sur l'ouverture immédiate d'un nouveau chantier statutaire pour le corps des ITPE.

Lors de l'entretien au cabinet du ministre obtenu par une délégation de la commission exécutive le 15 mai 2006, nos interlocuteurs nous ont informés que le ministre de l'Équipement n'était pas légitime à relancer le dossier statutaire tant que la DGCL n'ouvrait pas celui du cadre d'emploi d'ingénieur territorial ! Cette position brutale est venue soudainement contredire la volonté commune exprimée en 2005 par le ministre délégué aux Collectivités locales et le ministre de l'Équipement d'avancer concomitamment afin d'aboutir rapidement à deux cadres statutaires à trois niveaux de grades homologues pour les ITPE et les ingénieurs territoriaux.

Une forte mobilisation des ITPE s'est donc organisée auprès du ministre au printemps 2006, notamment le 2 juin 2006 lors de sa visite à l'ENTPE et le 15 juin 2006 à l'occasion de sa présence à Saint-Malo. A cette occasion, nous avons pris acte avec satisfaction de son engagement de réouvrir

officiellement et concrètement le chantier statutaire par une première réunion de concertation le jeudi 22 juin 2006 à la DGPA, répondant ainsi à nos demandes.

Cette réunion avec la DGPA nous a permis de faire un état des lieux très précis des innombrables problèmes spécifiques au corps des ITPE générés par l'homologie telle que prévue par les textes statutaires actuels : statut du corps des ITPE dont l'accès au troisième niveau de fonctions n'est reconnu que par un emploi fonctionnel d'ICTPE, cadre d'emploi actuel d'ingénieur territorial, décret homologie et décret détachement sans limitation de durée du 30 décembre 2005. Elle a été l'occasion de démontrer à l'administration le caractère inapplicable et inacceptable de cet ensemble statutaire.

L'inégalité générée (entre ITPE d'une part et entre ITPE et IT d'autre part) par le décret d'homologie ainsi que par la notion d'échelon provisoire a été largement mise en avant, sans que l'administration ne puisse nier cette réalité. Plusieurs demandes actuelles de retour à l'État d'ITPE en détachement de droit commun et les très nombreuses oppositions d'ITPE, d'IDTPE et d'ICTPE à leur transfert sur des postes pourtant intéressants en conseils généraux, viennent parfaitement illustrer l'absurdité de la situation : alors que collectivement le corps des ITPE revendique de pouvoir exercer au sein des structures de la FPT, les décrets d'homologie et de DSLD interdisent les départs et incitent les ITPE détachés à revenir à l'État.

La démonstration a donc été faite que seul un statut du corps des ITPE à trois grades, en homologie statutaire avec un cadre d'emploi d'IT modifié, prenant en compte la réalité des fonctions exercées, permet de répondre aux enjeux de la décentralisation et des transferts à venir et autorise une réelle mobilité inter-fonctions publiques de façon bidirectionnelle entre FPE et FPT.

Nous avons rappelé que la signature d'un nouveau décret statutaire à trois grades doit impérativement intervenir avant le placement en DSLD des ITPE transférés et nous avons exigé un calendrier de travail au rythme soutenu. Pour nous, ce statut à trois niveaux de grades devra 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.

Par ailleurs, cette réflexion sur l'homologie statutaire et de parité entre les fonctions publiques doit intégrer un volet gestion et une approche indemnitaire, le décret ISS revalorisant les coefficients de grades pour le corps (dont nous condamnons le retard persistant de la parution) devant pouvoir s'appliquer aux ITPE détachés de droit commun ou détachés sans limitation de durée ou optant pour la FPT.

A l'issue de la réunion du 22 juin, la DGPA a décidé de définir un calendrier de travail permettant d'aboutir à un projet de décret statutaire au début 2007. Une nouvelle réunion a été prévue, le 27 septembre 2006, après des réunions de travail durant l'été entre la DGPA et la DGCL afin d'avancer de façon homogène sur les deux réformes statutaires homologues.

L'objectif affiché par les ministères de l'Intérieur et de l'Équipement 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 cela se traduirait par la transformation en troisième niveau de grade de l'emploi d'ICTPE ;
- pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux cela se traduirait par la création d'un nouveau cadre d'emploi d'ingénieurs, en tout point comparable au statut des ITPE. Le ministère délégué aux collectivités territoriales souhaite scinder l'actuel cadre d'emplois d'ingénieurs en deux nouveaux correspondant ainsi pour le premier à une réplique du statut des ITPE à trois grades, et un second 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.

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. A l'issue de la période de mise à disposition, au moment où il faudra se positionner en DSLD ou opter, si l'homologie statutaire à trois grades n'est pas obtenu, les ITPE ne pourront faire autrement que de demander leur retour en position normale d'activité à l'Etat !

A l'heure où j'écris ces lignes, je ne connais pas les suites données à cette concertation à l'issue de la réunion du 27 septembre 2006, ni si les engagements pris en juin par le ministre sont tenus. Avec l'AITF, nous avons obtenu une réunion DGCL-DGPA en présence de l'AITF le 14 septembre 2006 au ministère de l'Intérieur. Cela a permis de montrer à l'administration que nos revendications sont communes et que notre détermination est totale. Chacun doit se tenir prêt à agir rapidement avec les ingénieurs territoriaux pour obtenir ces nouvelles avancées déterminantes. Des réunions régionales communes seront organisées au premier trimestre 2007, suite à la décision de la CE des 14 et 15 septembre 2006. A cette occasion, et en fonction de l'avancement du dossier, des contacts avec les élus et la presse pourront être entrepris.

Dans les prochains mois, nous connaissons des évolutions significatives des structures de l'Etat et de la FPT. Nous pesons déjà dans ces processus pour qu'ils prennent en compte la conception du service public que nous défendons, par exemple au travers de notre combat en cours pour l'avenir du RST, et pour que les ITPE aient accès dans ces structures nouvelles aux fonctions de haut niveau qui sont les leurs.

C'est ainsi que par notre engagement, notre mobilisation et notre détermination, tous unis, nous ferons en même temps progresser le service public et aboutir nos revendications dans le cadre inter-fonctions publiques que nous défendons.

2.4.4 Une circulaire Equipement traçant l'avenir du ministère et 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 (PNA)

Dés le CTPM du 20 juillet 2005, le SNITPECT a réclamé que le ministère de l'Equipement 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 générale d'application interne à l'Equipement, pleinement opposable en droit statutaire, indiciaire et indemnitaire, et traduisant concrètement en gestion, leurs conséquences pour les agents. L'homologie, le détachement sans limitation de durée, la mise à disposition (phase transitoire des prochains mois), l'organisation et le calendrier des mobilités à venir et la place centrale des CAP pour acter celles-ci, doivent faire l'objet d'une circulaire de gestion engageant le ministère et le gouvernement.

Un tableau clair de ce que sera demain l'Equipement, les DDE, les DIR, les SMO et DRE, les CETE et le RST mais aussi l'organisation annoncée par chaque conseil général, doit être mis à la disposition des agents, au niveau de chaque département puis synthétisé au niveau national, afin que chacun choisisse et se positionne en parfaite connaissance de cause, notamment à l'issue de la période de mise à disposition (MàD) pour les agents transférés.

Le SNITPECT dénonce l'absence de projet d'avenir pour le MTETM, l'absence de sens dans une période qui nécessite plus que jamais une stratégie lisible pour le service public de l'Equipement. Il dénonce l'absence d'ambition du ministre pour son ministère, tant en matière de stratégie interne que d'ouverture aux collectivités locales (RST, écoles, formation). Dans ce flou généralisé où les réformes s'entrechoquent sans cohérence ni vision globale, et où même l'avenir dans le domaine des routes pose question, nous en appelons au ministre depuis le printemps 2006 afin qu'il s'exprime enfin sur la stratégie et le positionnement du MTETM, traçant un avenir ambitieux pour l'Equipement et ses services.

Cette concordance des calendriers entre stratégie nationale et circulaire statutaire et de gestion est indispensable. Il ne serait pas admissible que le cas des agents restant à l'Etat soit traité en priorité sur ceux en MàD, laissant à l'abandon les 25.000 transférés au sort incertain. Encore qu'il convienne de s'assurer que le sort des agents restant à l'Etat sera plus enviable.

Grâce à notre pression au début de 2006, l'essentiel des réunions du groupe d'échange entre la DGPA et les organisations syndicales ont été consacrées à partir d'avril 2006 à la présentation, par la DGPA, de deux projets d'instructions :

- garanties nationales pour les agents concernés par des mobilités liées aux transferts et à la création des DIR,
- détachement sans limitation de durée.

Le premier, paru le 7 juin 2006, qui n'a d'ailleurs de garantie que nom, appelle de nombreuses remarques de notre part. Cette circulaire le ! L'analyse complète en a été faite dans la Tribune 1.202 diffusée en juin 2006 (www.snitpect.fr).

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... Et quid d'un ITPE en DSLD au sixième échelon qui passe ensuite au septième échelon, quelle garantie de passer de vingt-cinq à trente comme s'il était resté en PNA ?

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'Equipement en est 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 !!! ».

Au final, la seule chose que garantisse la circulaire du 7 juin 2006, c'est l'incapacité de l'administration de l'Equipement d'obtenir du concret pour les agents bientôt transférés de force.

Les agents ont donc eu à émettre leurs vœux de prépositionnement sans garantie ni lisibilité sur les postes. La période de mise à disposition doit être impérativement mise à profit par l'Etat et les collectivités pour bâtir ce cadrage national, opposable, de garanties sociales, sur les rémunérations, sur les droits et les statuts.

Sur le DSLD, sans reprendre la totalité de l'analyse du SNITPECT faite en janvier 2006 suite à la sortie du décret « homologie » (voir fiche « homologie et détachement sans limitation de durée » sur www.snitpect.fr et dans la Tribune n° 1.201 d'avril 2006), 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.

Rien de rassurant non plus en ce qui concerne le régime indemnitaire (nous y reviendrons plus loin dans le cadre du maintien de la rémunération).

Quant au droit au retour (?), la DGPA se cache derrière le texte, qui prévoit la possibilité de réintégrer les services de l'Etat « à la première vacance ». Or comment ce texte pourra-t-il être interprété en langage « lollien », dans lequel la notion de vacance de poste ne trouve pas de traduction ? Certes, la rédaction des textes était antérieure à la mise en œuvre effective de la LOLF, mais il aurait peut-être été préférable d'anticiper en utilisant un vocabulaire actuel, à savoir « plafond d'emploi » et « plafond de masse salariale ». Néanmoins, dans un ministère se réduisant comme peau de chagrin, où l'ingénierie publique et le RST, colonne vertébrale de ce ministère technique et cœur même de nos métiers, sont attaqués de front par un audit « Copé », quelle place y aura-t-il pour des ingénieurs techniques qui souhaiteraient ou se verraient contraints de mettre fin à leur DSLD ?

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

Il est impératif de répondre à ces questions et surtout que le ministre et le gouvernement s'engagent sur ces modalités de gestion.

Nous revendiquons donc que le pouvoir de sanction demeure, en gestion, au niveau de l'administration d'origine, avec la CAP et les représentants du corps d'origine comme recours. Le conseil général peut demander une sanction et émettre un avis puisque la loi du 13 août 2004 le lui permet, mais c'est à son administration d'origine, que l'agent n'a pas quitté, d'être responsable des actes disciplinaires potentiels. Ce n'est pas le sens du décret de DSLD qui transfère toute la procédure disciplinaire aux collectivités pour un agent placé en DSLD (en inégalité de traitement avec un agent détaché de droit commun !) : chaque ITPE doit y prêter une attention toute particulière compte tenu des risques que cela peut comporter pour des cadres techniques, naturellement exposés du fait de leurs missions et de leur positionnement dans l'organigramme d'un collectivité.

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'Etat 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 ! 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 trois niveaux de grades assortie d'une circulaire aux garanties réelles et opposables !

2.5 L'enjeu majeur des recrutements pour faire face aux besoins du service public

2.5.1 Le nouveau recrutement statutaire (statuts 2005 et 2006) : des avancées majeures qui restent fragiles

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

Au niveau de la répartition des modes de recrutement, 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 titre statutaire.

Les postes non pourvus à l'un des trois concours peuvent être reportés sur l'un ou sur les deux autres à condition de ne pas avoir pour effet de majorer de 50 % le nombre de postes initialement offerts à ce ou à ces concours.

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, en pratique, de mieux garantir le volume global annuel du recrutement des ITPE par le biais des reports. Le SNITPECT y est très attentif.

Pour le concours interne, ces nouvelles dispositions statutaires doivent en outre permettre de remplir plus correctement les voies de promotion qui, depuis plusieurs années, n'arrivaient plus à faire « le plein ».

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). Cela évitera à l'avenir le recours aux recrutements dérogatoires au statut. La logique du recrutement sur titres, est de se baser sur la recherche de qualifications rares que l'ENTPE n'est pas en mesure de produire, et non sur celle d'ajustement des fluctuations budgétaires annuelles liée à une absence d'estimation des besoins. L'étude menée par l'administration en 2004/2005 sur les carrières des camarades ITPE recrutés par le concours sur titre démontre que la bonne estimation en amont au concours des besoins en compétences spécialisées et le respect de l'adéquation entre profil recruté et poste proposé en première affectation constituent des éléments surdéterminants à la bonne intégration dans le corps des intéressés et à une gestion de leur carrière riche et réussie. Plus que tout autre, ce recrutement doit répondre à une véritable logique de gestion prévisionnelle des compétences et être géré par l'administration dans ce sens.

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.

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 (le plancher des 45 ans étant maintenu). Nous revendiquons cette mesure, compte tenu des évolutions prévisibles en matière d'allongement de la durée des carrières. Il s'agit là d'une ouverture supplémentaire sans pour autant modifier les principes de gestion quantitatifs et qualitatifs de la LA.

Comme cela a déjà été fait pour l'examen professionnel, il restait à ouvrir la liste d'aptitude au corps des contrôleurs des TPE. Suite à nos actions communes et complémentaires avec le SNPETULTEM-FO, nous avons obtenu en mai 2006 l'accord de la DGPA pour cette ouverture. Cela devrait être effectif pour la LA 2008 en CAP d'octobre 2007. Il s'agit d'une revendication forte que nous portons depuis 2003 et qui vient se concrétiser. Il restera à faire évoluer les critères de gestion (et notamment celle imposant d'avoir tenu deux postes en responsabilité propre) pour prendre en compte les spécificités des parcours et carrières des CTPE de façon à leur donner toutes les chances d'être promus ITPE par cette nouvelle voie.

A noter enfin que nous avons obtenu en 2005 la suppression de la limitation à trois présentations à l'examen professionnel à ITPE, ce qui offre plus de possibilités aux techniciens et aux contrôleurs pour accéder au corps des ITPE, et en 2006 la suppression de la limite d'âge pour présenter cet examen.

Il convient désormais de veiller à la mise en œuvre de cette réforme 2005/2006 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 dont l'écrit est basé sur le concours mines-ponts pour l'essentiel (sortie de maths spé) et sur le concours commun de Géologie de Nancy (sortie de maths spé bio), doit maintenir son haut niveau d'exigence. Le concours sur titres doit viser le recrutement de qualifications spécifiques rares, qui ne peuvent être accessibles autrement, en confortant le niveau d'exigence des épreuves.

Le « protocole Jacob », accord scélérat signé en janvier 2006 entre le gouvernement et trois pseudos organisations syndicales (CFDT, UNSA et CFTC) impose des fusions de corps, une déconcentration de la gestion et constitue une attaque délibérée contre le statut général et les statuts particuliers. Il démontre qu'il faut rester très prudent et attentif sur l'avenir des recrutements. Ainsi, la CFDT revendiquait qu'une « clause de sauvegarde » soit instaurée pour les recrutements internes dans le corps des ITPE : en cas de baisse du flux global des recrutements, par exemple liée à la LOLF ou à la décentralisation, le niveau des recrutements par LA et EP devait alors rester à un niveau stable, ce qui réduirait encore plus, voire annulerait, le recrutement externe à l'ENTPE. Elle demande aussi un recrutement « exceptionnel » de TSE dans le corps des ITPE (de l'ordre de 500 à 1000) sur le modèle de la titularisation actuelle des dessinateurs en TSE. Durant le printemps 2006, nous avons fermement bataillé contre ces propositions directement issues du « protocole Jacob ».

Le 23 mai 2006, la DGPA a finalement arbitré en faveur de nos revendications : il n'y aura pas de clause de sauvegarde dans le corps, ni de recrutement automatique de TSE en ITPE. Il faut rappeler que la part du recrutement interne (EP, LA et concours interne) représente déjà 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'Etat et pour le privé. Cette victoire contre

les attaques de la CFDT (il faut maintenant ce battre contre celles de l'administration et aussi contre celles proposées par une OS !) et contre l'application du « protocole Jacob » ne doit pas faire oublier que le nouveau recrutement statutaire obtenu pour le corps reste fragile et peut être remis en cause à tout moment. Nous restons vigilants et déterminés, d'autant qu'une circulaire du Budget du 25 juillet 2006 vient imposer aux ministères d'autofinancer les impacts de ce protocole en réduisant les recrutements et les promotions : les effets néfastes de ce protocole écœurant pourraient donc impacter les flux de promotions 2007 dans le corps lors des CAP de fin d'année 2006 !

2.5.2 Un recrutement statutaire réduit en volume pour 2006

Rappelons en préalable qu'il aura fallu la mobilisation du 29 juin 2004 pour qu'il soit confirmé qu'il n'y aurait pas de recrutements dérogatoires au statut de l'époque, en 2004 et 2005. Le recrutement dans le corps a donc été statutaire en 2005 puis en 2006, uniquement grâce à notre vigilance et notre action ! Il convient néanmoins de rester très attentifs et prudents sur ce dossier pour les années « lolfiennes » à venir... 2006 ayant montré que la réduction du flux de recrutement reste une possibilité bien réelle.

En effet, du fait de la LOLF et notamment de l'obligation de comptabiliser désormais les élèves ingénieurs (1A et 2A) comme les ingénieurs stagiaires (3A) dans les effectifs du MTETM et ses « ETP », le recrutement 2006 a diminué de façon significative par rapport à 2005. Même si la DGPA nous assure revenir en 2007 au niveau de 2005 et que « l'effet 2006 » est uniquement dû à la LOLF (et à une mauvaise anticipation de ses effets par la DGPA !), il convient de rester très vigilants pour la suite.

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 2005.

Exceptionnellement donc, le recrutement par concours externe à l'entrée de l'ENTPE est passé à 100 à la rentrée de septembre 2006 (54^{ème} promotion) après être resté constant de 2000 à 2005 avec 135 places de fonctionnaires. 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. D'autant qu'un marché du travail tendu impose clairement de privilégier le jeu de la concurrence à l'entrée des écoles plutôt qu'à leur sortie. Dans cet esprit, notre proposition de diversifier les sources de recrutement à l'entrée de l'ENTPE, en puisant à la sortie des classes préparatoires BCPST (biologie, chimie, physique et sciences de la terre, ou plus communément « maths spé bio »), retenue en 2001 et mise en œuvre avec succès pour la rentrée 2002 (neuf élèves ITPE fonctionnaires recrutés par cette voie) a été reconduite au même niveau pour les rentrées suivantes. Cette diversification introduit une nouvelle pluralité d'approches, tout en préservant les qualités essentielles indispensables, notamment d'adaptation, dont l'ITPE doit impérativement disposer.

Ce maintien d'une proportion majoritaire via l'ENTPE est également indispensable pour faire face aux besoins quantitatifs et qualitatifs (par la réforme des enseignements) du service public de l'Etat et pour rendre crédible l'ouverture du corps à la fonction publique territoriale (par l'essaiage en cours de carrière mais aussi à terme dès la sortie de l'ENTPE).

Dans cette optique, le nombre d'élèves civils pourrait, selon nous, être plus élevé : nous avons obtenu une première augmentation en 2006 (trente-neuf contre trente les précédentes années). Mais un niveau plus significatif d'environ 40 % du recrutement des fonctionnaires serait intéressant pour garantir la constance du niveau de recrutement total à l'entrée de l'ENTPE et pour faciliter l'accès des ITPE civils au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux. L'école travaille dans ce sens (voir partie ENTPE du présent rapport) et nous nous en félicitons. Nous attendons de la tutelle comme du ministre un soutien et une action forte et ambitieuse pour faire aboutir ces chantiers d'ouverture de l'ENTPE et des ITPE civils à la FPT.

Cette ouverture doit permettre, dans un second temps, un recrutement direct d'ITPE fonctionnaires, en complément des civils, dans la FPT en sortie d'école. Nous avons bien noté en 2005 et en 2006 les volontés partagées du ministre de l'Équipement et du ministre délégué aux collectivités territoriales d'ouvrir cette réflexion. Il reste à passer à l'acte, d'abord en donnant à l'ENTPE le nouveau statut nécessaire à cette ambition !

Concernant le concours interne, les prévisions de recrutement la rentrée de septembre 2006 sont de dix-sept comme les années précédentes. Cependant seuls neuf TSE ont été recrutés en 2005 et onze en 2004 : ce concours fait hélas rarement le plein.

Le nouveau statut du corps des ITPE permet de dispenser de stage probatoire, voire de la première année (article 7-V du statut), certains lauréats du concours interne. Cette évolution intéressante pose la question cruciale du niveau en anglais pour la délivrance du diplôme. La majorité des cours d'anglais étant en première année et nos camarades techniciens se présentant au concours interne ayant en général peu développée cette compétence avant leur entrée à l'ENTPE. Ce point a été traité durant la réforme des enseignements à la demande du SNITPECT et une adaptation a été obtenue pour de tels cas.

Ces dispenses sont accordées par arrêté du ministre de l'Équipement après proposition du directeur de l'ENTPE à l'issue d'un protocole arrêté en 2006 après concertation, comme nous le demandions. Les premiers cas de dérogations ont été examinés et validés par le conseil de perfectionnement en juillet et en septembre 2006. Nous avons ainsi obtenu que cette évolution soit prise en compte de façon concrète dans les réformes pédagogiques et statutaires de l'école. Par ailleurs, nous avons obtenu que le futur conseil d'administration (actuellement le conseil de perfectionnement) soit informé de chaque dérogation proposée par la direction de l'école, comme ce fut le cas en 2006.

Cette nouvelle disposition doit notamment permettre de remplir correctement cette voie de promotion et nous suivrons cette progression attendu avec grand intérêt. Globalement, nous nous sommes félicités lors du conseil de perfectionnement du 11 juillet 2006 de la réussite chaque année depuis 1999

de tous les TSE en stage probatoire. Aucun abandon ni redoublement n'a été enregistré depuis six ans.

La liste d'aptitude 2006 a été arrêtée par la DGPA à l'issue de la CAP du 21 octobre 2005. En application du nouveau statut (article 12), l'administration n'a pas imposé de nombre maximal de promotions pour la liste d'aptitude 2006. La DGPA a souhaité aborder cette CAP sans contingentement « a priori », comme nous le demandions, le nouveau statut permettant cette souplesse afin de permettre un remplissage maximum de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude. Cela nous a permis en CAP de défendre au mieux les propositions remontées par les MIGT, et de nous assurer que le nombre finalement retenu soit significatif. Le nombre de techniciens supérieurs proposés (74) est en augmentation par rapport à celui de la CAP liste d'aptitude pour 2005 (62), retrouvant ainsi le niveau des CAP LA 2004 et 2003 (75). Nous nous sommes félicités de cette augmentation répondant à nos demandes. Cependant, pour le SNITPECT, ce nombre de propositions reste trop modeste au regard du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires (1.763 agents).

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 techniciens supérieurs susceptibles d'être 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 techniciens supérieurs. Nous avons tout particulièrement souligné les difficultés que posent certaines pratiques inadéquates de sélection dans quelques MIGT face à la qualité de propositions formulées par les chefs de service, pourtant non retenues par lesdites MIGT. Sur les soixante-quatorze dossiers présentés, quarante-cinq l'étaient pour la première fois et quatre 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 2006. Sur la base des nouveaux critères statutaires et de gestion, quatorze agents ont été retenus par la DGPA après avis de la CAP pour la liste principale au titre de 2006.

A l'issue de cette CAP L.A. 2006, il faut insister à nouveau sur la nécessité de faire mieux connaître aux techniciens supérieurs eux-mêmes les principes et règles qui président à la promotion par liste d'aptitude. Et ce, le plus tôt possible au cours de leur carrière. Outre la transparence qu'elle apporte, une telle démarche doit permettre d'intégrer aussi ces éléments dans les choix pour la construction des parcours professionnels en cours de carrière. Les engagements pris par l'administration pour 2004 et 2005 ne se sont pas traduits dans les faits. Il reste encore à mieux promouvoir les règles de gestion auprès de la chaîne hiérarchique impliquée dans les propositions de promotion, pour améliorer la qualité de celles-ci lors de la sélection et ouvrir ainsi la perspective d'une meilleure reconnaissance des techniciens supérieurs présentant les compétences et le potentiel indispensables à la promotion à ITPE.

En 2006, le recrutement sur titres (dix-huit recrutements) et l'examen professionnel (trente-cinq recrutements dont, pour la troisième année, et nous nous en félicitons, des contrôleurs des TPE), ont respecté le cadre statutaire.

2.5.3 Détachements entrants dans le corps : une possibilité statutaire de titularisation, une meilleure gestion, de nouveaux échanges interministériels et inter-fonctions publiques

Dans le cadre de l'accueil au MTETM d'environ cinq cents fonctionnaires France Télécom sur trois ans, deux agents ont été accueillis dans le corps des ITPE depuis juin 2004. L'estimation montre que moins d'une dizaine d'agents (cinq pour ITPE, deux pour IDTPE) seraient concernés. Comme nous le demandions, un examen préalable de la part de la DGPA a été réalisé afin de vérifier que le corps des ITPE est bien celui correspondant le mieux à un tel recrutement, en tenant compte des souhaits du demandeur, des qualifications présentées, de la nature des fonctions occupées et du niveau de responsabilités tenues jusqu'alors au sein de France Télécom. Nous avons exigé et obtenu que l'accueil en détachement (phase préalable avant intégration éventuelle) soit soumis à l'examen préalable de la CAP pour les dossiers qui seront concernés.

Il ne saurait y avoir d'automatisme et nous avons obtenu qu'il soit procédé suivant les mêmes principes et règles que ceux habituellement suivis pour une demande de détachement entrant dans le corps: cela nécessite une évaluation des qualifications et des compétences pour un examen approfondi de ces demandes en CAP, préalablement à toute décision. L'identification des postes proposés (pour l'essentiel au sein du réseau scientifique et technique) est à examiner également afin d'intégrer cette démarche dans la logique plus générale que nous défendons de satisfaire des besoins spécifiques pour lesquels la ressource ne se trouve pas ordinairement dans le corps des ITPE mais auxquels les fonctionnaires concernés répondraient de part leurs qualifications et compétences.

Nous avons également obtenu que ces fonctionnaires détachés dans le corps des ITPE reçoivent une véritable formation « prise de poste » au niveau de l'ENTPE. Ce point est essentiel à la réussite des agents concernés dans leurs nouvelles.

D'autres détachements entrant dans le corps ont été actés en 2005 et 2006, sans difficulté et en totale transparence de la part de la DGPA après avis et débats en CAP. Ils restent cependant marginaux : environ vingt-cinq agents en 2006. Pour autant, à notre demande, ce mode de recrutement est désormais abordé dans le statut du corps des ITPE dans son chapitre V. Les agents détachés peuvent demander à être intégrés dans le corps des ITPE après cinq ans au moins de détachement. L'avis de la CAP est nécessaire pour prononcer le détachement puis la titularisation.

Lors de la CAP mutations du 2 février 2006, les titularisations de cinq ingénieurs détachés dans le corps des ITPE (dont un ITPE civil) depuis plus de cinq ans ont été actées par la DGPA après avis favorable de la CAP suite au soutien des représentants élus du SNITPECT. La CAP a également donné un avis favorable au renouvellement du détachement d'un ingénieur détaché depuis trois ans dans le corps. A l'issue de son renouvellement, celui-ci pourra demander son intégration.

Compte tenu de la réussite démontrée par ces agents dans leurs missions sur des postes à responsabilités équivalentes à celles des ITPE, le SNITPECT est pleinement favorable à leur titularisation qui évite la précarité. Naturellement, ce recrutement ne peut que rester marginal pour ne pas fragiliser le recrutement statutaire et l'ENTPE et pour ne pas tomber dans le piège d'un recrutement d'employabilité immédiate.

Lors de la CAP du 6 juin 2006, les nouveaux représentants élus du corps se sont opposés très fermement à une proposition de détachement entrant pour un candidat (agent déjà fonctionnaire, recruté sur contrat à durée déterminée au MEDD) dont les qualifications, compétences et les fonctions exercées ne répondaient pas à un besoin spécifique pour le corps des ITPE, ni pour le service public. Par ailleurs, un tel détachement, sur place, aurait constitué une véritable inégalité de traitement (sur le fond en gestion comme sur la forme statutaire en terme de reclassement d'indice) vis à vis du mode de recrutement des ITPE, en particulier vis-à-vis du recrutement externe sur titres. Après un long et vif débat, le président de la CAP n'a pas souhaité arrêter la décision de la DGPA et a demandé une étude complémentaire (loin d'être approuvée par la parité administrative également...). Cette demande reste donc à suivre (comme dix autres) et montre bien qu'il convient de rester très vigilants sur la gestion des détachements entrants pour ne pas fragiliser le corps, son recrutement et son statut.

Nous avons demandé une traduction en gestion des détachements entrants. Ils sont abordés dans la nouvelle charte de gestion du corps. 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.

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 sur des profils spécialisés non couverts par les voies de recrutement via l'ENTPE ni selon la promotion interne (LA, EP) : mais c'est déjà le cas avec les recrutements directs d'ITPE sur titres. L'ouverture la plus significative qu'offrent ces détachements est donc celle permettant des échanges accrus avec d'autres ministères et bien entendu avec la FPT.

A titre d'illustration, il faut noter le détachement entrant d'un ingénieur de l'industrie et des mines, aux parcours et compétences spécifiques et adaptées pour le poste concerné.

Ce détachement innovant et le retour d'expérience des soixante ITPE en poste au MINEFI permettent d'envisager un rapprochement entre les ITPE et les IIM qui se retrouvent désormais sur plusieurs fonctions similaires tout en conservant leurs spécificités de gestion, de qualification et de technicité. Il en est de même avec nos camarades ingénieurs de l'agriculture. Cette mesure d'ouverture du détachement entrant dans le corps des ITPE est aussi le moyen d'accueillir à l'Etat les ingénieurs territoriaux, en particulier sur des postes du RST dans le cadre d'une ouverture de celui-ci et d'une bonne diffusion de la compétence technique. Elle permet d'avancer un peu plus vers une véritable mobilité bidirectionnelle entre fonctions publiques. La déclaration commune AITF-SNITPECT d'avril 2005 s'inscrit bien dans cette logique.

2.5.4 Le recrutement 2007 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 envisagent de créer des postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE 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 2007 doit être identique à celui de 2005, ni plus, ni moins, et se faire uniquement selon la nouvelle répartition obtenue par les décrets statutaires 2005 et 2006. Nous serons très vigilants.

Comme l'ont montré les trois CAP mutations de 2006, la vacance au premier niveau de grade et de fonctions est revenue dans des proportions normales et acceptables (300 à 350 postes réellement vacants), 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, comme le montre le rapport prospectif sur le corps proposé au congrès 2006, 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 (nous y reviendrons en partie 3), le recrutement d'ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires pour la FPE et la FPT nécessite de passer de 135 à environ 200 ingénieurs par promotion du concours externe. Nous revendiquons que cette analyse prospective soit engagée par le SG du MTETM, en association étroite avec l'ENTPE et la DGPA, dans le cadre des échanges en cours depuis avril 2006 avec le CNFPT.

2.6 Poursuivre le « repyramidage » engagé depuis 2005 en utilisant au mieux le taux pro2 et le nouveau 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, tant au MTETM après réformes qu'à l'interministériel et au sein de la FPT post décentralisation.

Le repyramidage substantiel obtenu en PLF 2005, par notre action et nos revendications en 2004, s'est concrétisé lors des promotions au titre de 2005. Il ne saurait suffire. Les besoins du service public demeurent importants aux deuxième et troisième niveaux de fonctions (pas qu'au MTETM). La généralisation du principalat doit s'effectuer sans exception et de façon pérenne conformément aux engagements pris et les promotions très nombreuses recrutées au début des années

90 (sans le repyramidage indispensable !) arrivent maintenant dans la fenêtre de promotion.

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 deuxième 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.

2.6.1 Un taux promu/promouvables à 9 % pour la promotion au deuxième niveau de grade dans le corps des ITPE

A l'issue d'un énorme travail de la part du SNITPECT et des représentants élus à la CAP, et grâce aux actions que nous avons lancées après plusieurs échanges avec la DGPA durant l'automne 2005, nous avons obtenu (arrêté du 11 mai 2006 publié au JO du 23 mai 2006) un taux promu/promouvables de 9 % pour la promotion au deuxième niveau de grade (IDTPE, IRGS, principalat, principalat court, principalat long) pour le corps des ITPE.

Le taux moyen sur les dix dernières années (1995-2005) était de 6,5 %, celui de 2005 de 7 %. Il a été d'autant plus difficile d'arriver à porter ce taux à 9% de façon à assurer un flux de promotion satisfaisant, alors que le ministère de la Fonction publique voulait imposer au corps un taux de 4,5 %, en régression par rapport à l'existant !

Il s'agit donc là d'une nouvelle avancée importante pour tous les ITPE qui a été appliquée en gestion dès la promotion à IDTPE au titre de 2006 (voir : « En direct de la CAP n° 36 » - CAP du 24 novembre 2005 / Flash 252 « CAP mode d'emploi » de février 2006)

Grâce à ce taux, nous avons ainsi obtenu un flux de 106 promotions pour le tableau d'avancement 2006 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 dix ITPE d'une même classe d'âge, en moyenne :

- Avant l'année 2006 (taux de 6,5 % en moyenne) :
 - quatre ITPE passaient au deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
 - trois autres pouvaient prétendre au contrat de fin de carrière non généralisé ;
 - les trois derniers prétendaient à l'IRGS.
- Désormais (taux de 9 %) :
 - six passeront IDTPE deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;

- les quatre autres obtiendront le principalat (trois à quatre ans) dont certains le principalat long (six à huit 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 deuxième 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 2007 par rapport à celui de 2006 avant d'être généralisé.

L'augmentation du nombre de promouvables dans les années à venir (promotions importantes de l'ENTPE des années 90, recrutements exceptionnels survenus depuis 1991) milite également pour un taux à 10 %.

Ce taux fixe une « enveloppe maximale » permettant à la DGPA de faire des promotions à IDTPE dans le corps chaque année. Il convient de l'utiliser de façon optimale : le « disponible » est d'environ 210 promotions. Une soixantaine est nécessaire chaque année pour la promotion au titre du principalat (long, normal, court) et à l'IRGS. La promotion au deuxième niveau de fonctions peut donc demeurer au niveau d'une centaine par an de façon à optimiser ce taux et à poursuivre le repyramidage du corps. Nous resterons vigilants et déterminés à obtenir ce niveau de promotions pour le TA IDTPE 2007 lors de la CAP du 28 novembre 2006 et à obtenir, à terme, la généralisation du principalat long qui nécessite d'atteindre un taux d'environ 11 % (voir le rapport prospectif sur la gestion du corps joint à cette Tribune) du fait de l'allongement des durées du principalat.

2.6.2 Une augmentation significative du contingentement à ICTPE gagnée en 2006, devant se poursuivre en 2007

Grâce à nos revendications et aux pressions permanentes exercées durant toute l'année 2005, nous avons obtenu une augmentation significative du nombre d'emplois d'ICTPE 2G et 1G : ceux-ci passent de 413 IDTPE-CA et CA+ tous ministères confondus, à 443 ICTPE 2G et 1G dès le 1^{er} janvier 2006 uniquement pour le ministère de l'Équipement (arrêtés emplois et contingentement du 6 mars 2006, publiés au JO du 14 mars 2006).

A cette augmentation, il conviendra donc d'ajouter les emplois issus des autres ministères employeurs d'ICTPE (six ICTPE 2G pour le ministère de la Justice ainsi que huit ICTPE 2G et quatre ICTPE 1G pour celui de l'Environnement sont d'ores et déjà prévus pour 2006). Le SNITPECT agit fermement et maintient une pression constante depuis le début de l'année 2006 auprès de toutes les administrations concernées, de façon à lever les derniers blocages infantiles du ministère de la Fonction publique.

Pour le MTETM, la répartition entre ICTPE 2G et ICTPE 1G s'effectue désormais selon un taux qui représente au maximum un tiers pour les emplois d'ICTPE 1G (soit 147 emplois d'ICTPE 1G disponibles dès 2006 !). Il en sera de même pour le MEDD.

Rappelons également que les nouvelles règles de gestion du corps des ITPE, traduites au travers de la charte de gestion que nous avons obtenue en 2005, permettent la nomination à ICTPE 1G avec effet à la date de prise de poste en règle générale et aussi l'accès à un emploi d'ICTPE 1G directement depuis IDTPE. Ainsi, nous avons obtenu quatorze promotions à ICTPE 1G supplémentaires au titre de 2006 lors de la CAP mutations du 6 juin 2006, s'ajoutant aux six déjà obtenues lors de la CAP du 2 février 2006 et aux vingt-six de la première CAP promotions à ICTPE du 15 décembre 2005. D'autres promotions 2006 à ICTPE 1G viendront s'ajouter à celle-ci, n'en doutons pas, lors de la CAP mutations 2007/1 d'octobre 2006.

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 cinq cents 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.

2.7 Les promotions au titre de 2006

2.7.1 Les promotions de fin de carrière : une véritable automaticité pour l'IRGS et l'ICRGS obtenue en 2006

Fruit des luttes menées par le SNITPECT pour améliorer sans cesse la gestion du corps des ITPE, le mécanisme de l'IRGS (ingénieur retraits au grade supérieur) consiste à être promu dans le grade d'IDTPE six mois avant la cessation définitive d'activité, afin que le calcul de la pension tienne compte du nouvel indice ainsi obtenu. Le calcul de la pension est alors basé sur l'indice d'IDTPE ainsi détenu, compensant en partie la perte de l'ISS lors de la cessation d'activité.

Le principe de cette promotion de fin de carrière est aussi en vigueur au deuxième niveau de grade, avec le bénéfice pendant six mois avant la cessation d'activité du détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2G. Il est qualifié d'ICRGS (ou ICTPE RGS) par la charte de gestion suite au décret ICTPE de 30 mai 2005.

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.

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 (§ 3.4 de la charte de gestion)

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).

Les critères statutaires sont ceux pour la promotion à IDTPE (avoir atteint le cinquième échelon depuis au moins deux ans et justifier de six ans de services). La promotion des ingénieurs retraits dans le grade supérieur est permise sans limite d'âge, sans toutefois conduire à dépasser l'âge limite du grade (aujourd'hui fixé à 65 ans).

En gestion, nous avons obtenu que toutes les candidatures à IRGS soient remontées 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 revendiquons de la procédure IRGS a été retenue dans la charte de gestion : cette procédure est désormais basée principalement sur la candidature de l'individu sur laquelle la chaîne de contrôle (chef de service et inspecteur général) peut porter un avis motivé mais qu'elle ne peut pas bloquer.

Depuis quelques années, la généralisation de cette promotion a été acquise par les représentants élus du SNITPECT dans les faits. Lors de la CAP du 24 novembre 2005, les dix-neuf ITPE candidats ont été inscrits par la DGPA, après avis de la CAP, au tableau d'avancement à IDTPE au titre de l'IRGS pour 2006.

En 2004, 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 2005 et 2006. Sous notre pression, ce principe sera désormais reconduit par l'administration.

• La promotion à ICRGS ou ICTPE-RGS (§ 3.7 de la charte de gestion)

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.

Les critères statutaires sont ceux pour la promotion à ICTPE 2G. Par ailleurs, dans le cadre des travaux relatifs à la charte de gestion, le SNITPECT a obtenu la suppression de l'obligation d'un engagement de départ à la retraite avant 61 ans jusqu'alors imposée par l'administration en CAP pour la promotion à CARGS. Il n'existe plus aucune limite d'âge (en dehors de celle des 65 ans) pour bénéficier de l'ICRGS et fixer ainsi sa date de départ à la retraite en bénéficiant de cette promotion.

De plus, 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. La chaîne hiérarchique (chef de service et inspecteur général) peut porter un avis motivé sans la bloquer, pour éclairer la décision de la DGPA prise après l'avis de la CAP.

Les vingt candidatures à ICRGS 2006 ont toutes été retenues par la DGPA (contre sept propositions retenues par la DPSM à la promotion à CARGS au titre de 2005), avec l'avis favorable de la CAP, lors de la première CAP ICTPE du 15 décembre 2005.

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. Chaque ITPE candidat à l'IRGS ou l'ICRGS est invité à transmettre une copie de sa candidature à un élu du corps à la CAP de façon à pouvoir s'assurer que toutes les candidatures ont bien été remontées à la DGPA !...

2.7.2 Le CFC généralisé en 2005, évoluant en principalat généralisé en 2006 : un immense progrès pour le corps, un beau succès collectif

Suite au refus de l'administration de revaloriser de façon substantielle le premier niveau de grade lors de la réforme statutaire de 1993, le SNITPECT a réussi à obtenir, dès 1994, une mesure de gestion destinée à atteindre une fin de carrière "honorable" au premier niveau : le principalat, dans le cadre duquel les ITPE sont promus au grade d'IDTPE tout en restant sur des fonctions de premier niveau.

Après des débuts prometteurs, vingt-cinq à trente promus par an, le flux a rapidement été fortement diminué par l'administration, pour tomber à une dizaine de promotions par an. Par l'action des ITPE qu'il a initié, le SNITPECT a démontré que de nombreux ingénieurs étaient écartés de la promotion et a obtenu une réforme du principalat avec la création du contrat de fin de carrière (CFC) en 1999.

La promotion au principalat (CFC) a eu un impact significativement positif sur le nombre de promus (atteignant 46 promus au tableau d'avancement 2002). Mais le flux est resté encore très nettement insuffisant pour faire de cette voie de promotion, la mesure sociale de garantie générale d'une fin de carrière plus décente au premier niveau de fonctions. Dans un légitime souci de juste reconnaissance du niveau de responsabilités et de compétences des ITPE, il n'était pas acceptable qu'il y ait encore des ITPE qui, après trente années

de dévouement au service public, n'aient plus aucune perspective de progression indiciaire au delà de l'indice brut 764 durant leurs dix dernières années d'activité (au minimum compte tenu de l'allongement de la durée du travail).

Lors de la CAP du 1^{er} février 2005, nous avons concrétisé notre revendication majeure d'une généralisation du C.F.C. : tous les dossiers recevables, selon les critères jusqu'ici imposés par la DPSM pour la promotion au C.F.C. (contrat borné entre trois et quatre ans, franchissement d'un seul échelon dans le grade d'IDTPE), ont été inscrits au TA, généralisant pleinement ce dispositif. Quatre-vingt-douze ITPE furent ainsi promus IDTPE-CFC au titre de 2005.

Cette généralisation est le fruit d'une action construite de très longue date et de haute lutte, menée par le SNITPECT pour toujours plus de promotion sociale et collective au bénéfice de tous les ITPE. Elle est l'aboutissement d'une mobilisation exceptionnelle menée en 2004 par tous les ITPE emmenés par leur syndicat pour imposer le respect des engagements ministériels pris et corriger la trahison constatée lors de la mascarade de CAP CFC 2004 à laquelle les élus du SNITPECT ont refusé de siéger.

Ainsi, grâce à l'appui massif des ITPE, le SNITPECT a obtenu en 2005 :

- l'amélioration du premier niveau de grade, en particulier le prolongement de l'échelle indiciaire jusqu'à l'indice brut 801, dans le cadre de la réforme statutaire que nous avons su arracher ;
- le principe de la généralisation du principalat (CFC) lors de la CAP du 1^{er} février 2005 ;
- la mise en place d'un véritable principalat, pleinement généralisé sur les trois ou quatre dernières années d'activité, et d'une nouvelle promotion au principalat long, sur proposition de la hiérarchie puis décision sélective de la DGPA après avis de la CAP.

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

Lors de son instauration en avril 2005 et sa validation par la charte de gestion (voir Flash 251 de janvier 2006 : § 3.3. de la charte), l'administration a imposé un cadre à chaque principalat. Le principalat est donc toujours assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'ITPE s'engage avant son départ à la retraite.

Trois modes sont à distinguer?

▲ Le principalat d'une durée de trois à quatre ans (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE et d'un seul avancement d'échelon ce qui conduit, selon l'échelon d'ITPE détenu, à des durées de contrat de trois à quatre ans). Dans un premier temps, ce mode de gestion devrait concerner environ 80 % des promotions à ce titre selon les critères imposés aujourd'hui par la DGPA.

Il suffit d'être candidat pour être présenté à la CAP, après avis éventuel de la chaîne hiérarchique (chef de service et IG). Nous demandons que l'inscription des candidats au tableau d'avancement soit automatique pour traduire effectivement l'engagement du ministre de généraliser cette promotion.

Avec ce nouveau dispositif pour la promotion au principalat :

- l'initiative est laissée à l'individu qui doit déposer sa candidature ;
- cette candidature est obligatoirement transmise à la CAP, les inspecteurs généraux portant un avis sans pouvoir filtrer les demandes
- il n'y a plus d'obligation de mobilité pour bénéficier de la promotion ;
- il n'y a plus d'obligation d'augmentation du niveau de fonctions sur le poste occupé lors de la promotion.

Dans une grande majorité des cas, ce principalat généralisé permet d'atteindre l'indice 966 en fin de carrière.

▲ Le principalat court d'une durée de deux ans (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE) pour environ 10% des promotions à ce titre. Le dispositif est identique au précédent. Si l'administration respecte son engagement de généralisation du principalat d'une durée de trois ou quatre ans, ce dispositif, au même titre que l'IRGS, ne servira à terme que de façon très marginale.

▲ Le principalat long d'une durée de l'ordre de six à huit ans (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE et de deux avancements d'échelon maximum d'où des durées adaptées entre 6 et 7,5 ans) pour environ 10 % des promotions à ce titre, toujours selon les critères imposés par la DGPA. La proposition est faite par le chef de service sur la base d'une intention ferme de départ à la retraite de l'ITPE concerné. Seuls les dossiers ayant fait l'objet d'un classement par l'IG sont examinés lors de la CAP. La proposition s'accompagne d'un projet professionnel permettant l'expression des compétences de l'ITPE au sein de l'administration et se situant entre un élargissement très significatif des missions et une mobilité fonctionnelle voire géographique (qui n'est cependant pas obligatoire).

Après analyse et avis de la CAP sur l'évaluation à la fois du parcours, du mérite et des compétences, la DGPA arrête le nombre d'ITPE inscrits sur la partie du tableau d'avancement au grade d'IDTPE au titre du principalat long. La décision est assortie d'une date de promotion et d'une date de cessation d'activité.

A la suite de l'inscription, l'ingénieur et son chef de service officialisent le « contrat » comportant les dispositions retenues pour le projet professionnel, sa durée, la date de départ à la retraite de l'agent et le gain indiciaire. Il est primordial que le projet professionnel soit défini clairement en amont de la CAP, car il peut avoir un caractère déterminant dans la décision de promotion de la DGPA. Nous conseillons à chaque ITPE proposé au principalat long d'informer la DGPA en amont (avril à juin de l'année N, en vue de la CAP de novembre N pour le TA principalat long N+1) aussi bien du projet professionnel envisagé avec sa direction que du calcul de la durée du principalat envisagé.

A notre demande, la DGPA a fourni un tableau des durées théoriques optimales pour chaque principalat selon l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon d'ITPE détenus. Ce tableau est accessible sur le site du SNITPECT www.snitpect.fr et a été publié dans plusieurs Tribunes et Flashs (dont le Flash 252 de février 2006 « CAP mode d'emploi »). Les représentants élus

du SNITPECT à la CAP sont également à la disposition de tous les ITPE concernés pour les conseiller et les renseigner sur ces nouveaux modes de promotion.

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP ont également obtenu que la CAP du 24 novembre 2005 traite globalement de l'ensemble des promotions dans le corps au deuxième niveau de grade (IDTPE au deuxième niveau de fonctions, IRGS, principalat court, principalat, principalat long), garantissant ainsi un remplissage optimal des différentes promotions et une plus grande souplesse de gestion (permettant par exemple de réorienter un ITPE candidat à l'IRGS sur le principalat court pour lui permettre de gagner des mois de promotion). Ce sera désormais systématiquement le cas et la CAP compétente pour les promotions N+1 au titre des trois principalats est donc celle de novembre de l'année N (programmée le 28 novembre 2006 pour le tableau d'avancement 2007).

Dans les trois cas, les critères statutaires pour la promotion à IDTPE s'appliquent pour les promotions au principalat : du fait du nouveau statut, il faut maintenant avoir atteint le cinquième échelon depuis au moins deux ans et justifier de six ans de services en tant que ITPE dont au moins quatre au service de l'Etat ou de ses établissements publics.

Selon ces conditions, les représentants élus du SNITPECT ont pu atteindre un flux de cinquante-cinq promotions au titre du principalat 2006 :

- douze au principalat court ;
- trente-six au principalat, pour lequel les candidats respectant les critères imposés par l'administration ont tous été promus ;
- sept au principalat long, nombre dénoncé comme insuffisant par les représentants élus du SNITPECT bien que supérieur à la limite des 10 % que voulait imposer l'administration, mais qui permet cependant d'instaurer pleinement cette nouvelle voie de promotion avec un premier flux satisfaisant (sept promus sur vingt-cinq dossiers éligibles).

Nous insistons fortement 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.

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

Concernant le principalat long, la qualité des dossiers proposés au TA 2006 et au TA 2007 et celle des projets de services présentés démontrent d'ores et déjà 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. Pour la première promotion au titre de 2006, la DGPA a imposé un quota de sept dossiers inscrits alors que les représentants élus à la CAP ont clairement démontré que plusieurs autres dossiers avaient leur place sur ce premier tableau d'avancement. Le SNITPECT exige une augmentation significative des promotions au titre du principalat long, dès le TA 2007 lors de la CAP du 28 novembre 2006.

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 rendent cette évolution légitime et nécessaire. Cette revendication accompagne celle d'une nouvelle revalorisation statutaire pour le corps des ITPE permettant la création de deux échelons supplémentaires (IB 831 et IB 864) au premier niveau de grade.

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

Depuis 2005, nous l'avons vu au § 2.6, 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 !

- **Augmenter le nombre de dossiers proposés, sans classement des MIGT**

Sur environ 2.300 ITPE répondant aux critères statutaires, entre 220 et 250 propositions ont été formulées par les inspecteurs généraux ces dix dernières années lors des CAP promotions 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.

Il convient d'agir notamment au niveau local pour appuyer cette revendication portée au niveau national. Cela a été fait par beaucoup de sections au printemps 2006 et il convient de s'en féliciter. C'est tout particulièrement nécessaire auprès des chefs de service et des inspecteurs généraux qui pratiquent encore une logique de quotas pour leurs propositions alors que rien ne le leur impose, a fortiori compte tenu des nouvelles règles de gestion en vigueur.

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 2006.

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 du MTETM et 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 2007.

- **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 cinquième échelon depuis au moins deux ans et justifier de six ans de services (sept ans antérieurement) en tant que ITPE dont au moins quatre 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 dix ans (douze 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 (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie celle préalable à l'entrée dans le corps des ITPE : PNT de l'Equipement, parcours professionnel avant recrutement sur titre ou détachement entrant dans le corps) 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 six ans, dès lors que l'ajout de la durée hors PNA de niveau ITPE permet d'obtenir celle des dix ans imposée en gestion. La CAP du 28 novembre 2006 permettra l'examen de dossiers de camarades (ex TSE ou recrutés sur titre ou ex PNT) dans ce cas.

De plus, il n'existe aucune limite d'âge supérieure pour être proposé et promu au deuxième niveau de fonctions. Les résultats des CAP IDTPE des dernières années l'ont rappelé : des camarades ont été promus au deuxième niveau de fonctions jusque dans leur cinquante-cinquième année.

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 (§ 2.2. et 3.2) publié dans le Flash 251 de janvier 2006 du SNITPECT.

- **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, 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 deuxième niveau de fonctions.

La nomination à IDTPE intervient à la date de prise de poste d'IDTPE. Le changement de service est une condition

nécessaire à la nomination pour les ITPE dans un cursus de généraliste ou de généraliste de domaine. Pour les ITPE en cursus de spécialistes, experts ou chercheurs, les conditions de nomination sont appréciées individuellement, en fonction de leur parcours, des besoins des services et des opportunités existantes dans leur domaine de spécialité. Exceptionnellement, ils peuvent faire l'objet d'une nomination sans mobilité, voire sur leur poste, pour une durée déterminée. Dans ce cas, la nomination à IDTPE intervient à la date de prise d'effet du premier cycle de mutation de l'année de la promotion (1er mai en général).

Grâce à l'action du SNITPECT, une promotion à IDTPE peut désormais être prononcée dans le cadre d'un départ en détachement. Un quart des ITPE inscrits au TA IDTPE 2006 vont bénéficier de cette évolution favorable et prendrons, en 2006, leur premier poste de deuxième niveau en détachement. Dans ce cas, il est nécessaire que l'ITPE n'ait pas eu au cours de son dernier poste de lien avec la future structure d'accueil, que le poste demandé soit à un niveau de responsabilités équivalent à celui d'IDTPE au deuxième niveau de fonctions en PNA et que ce détachement constitue un réel changement d'environnement professionnel.

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 promus/promouvables).

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 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 en 2005, 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 repositionnement nécessaire par leur hiérarchie) mais sans pour autant de garantie de report systématique.

2.7.4 Les premières promotions à ingénieur en chef des TPE

Avec la réforme statutaire du corps des ITPE obtenue par l'action et la mobilisation de tous les ITPE emmenés par le SNITPECT, l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE remplace donc celui de chef d'arrondissement. Cet emploi est composé de deux « groupes » (ICTPE 2G et 1G de deuxième et premier groupes) car il ne s'agit pas d'un découpage en « classes » au sens statutaire de la fonction publique.

Les arrêtés fixant la liste des emplois éligibles à ICTPE deuxième groupe et à ICTPE premier groupe sont en cours de validation pour les autres ministères employeurs que le MTETM, celui de l'Équipement ayant été obtenu (arrêté du 6 mars 2006). Il marque une avancée positive par rapport à

celui concernant les postes éligibles à IDTPE-CA et IDTPE-CA+. Nous avons par exemple obtenu un ajout à la liste pour ICTPE 1G des fonctions d'adjoint de direction d'administration centrale (déjà deux IDTPE en ont bénéficié au premier semestre 2006 !).

Cet arsenal de textes devra être finalisé fin 2006 pour que les camarades concernés puissent être détachés au plus vite dans l'emploi (rétroactivement au 01/06/05 pour les anciens CA et CA+, et en 2006 pour les promus de cette année).

Le contingentement des emplois d'ICTPE est en forte augmentation par rapport à celui de CA : voir § 2.6. précédent.

Grâce 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 cinq 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 : la durée de cinq ans renouvelable (dix ans maximum) est à considérer sur l'emploi fonctionnel et non sur le poste (comme c'était le cas pour l'IDTPE-CA). Ainsi le délai ne court qu'à partir du détachement sur l'emploi d'ICTPE. A chaque changement de poste éligible à ICTPE, un nouveau détachement est prononcé pour cinq ans, renouvelable une fois : le délai est donc 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 cinq ans dans l'emploi d'ICTPE si la durée dans le poste excède dix ans au moment du renouvellement (cas rare d'un IDTPE détaché ICTPE sur le poste qu'il occupe depuis plus de cinq ans). Nous verrons l'application concrète de cette annonce dans cinq ans au plus tôt pour les premiers IDTPE qui seront détachés ICTPE en 2006. Quoiqu'il en soit, d'ici 2011, soyons assurés que nous nous serons donné les moyens d'obtenir l'ICTPE en troisième niveau de grade, 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'ingénieur en chef des TPE du deuxième 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 (§ 3.5 de la charte de gestion)

Le seul critère statutaire est désormais d'être depuis au moins un an et six mois au troisième échelon du grade d'IDTPE. Jusqu'alors il était également imposé d'avoir au moins trois ans de « services effectifs » dans le grade d'IDTPE pour être détaché IDTPE-CA : cette obligation a été supprimée par le décret ICTPE suite à nos revendications. En effet, l'application trop stricte de ce critère par l'administration empêchait des IDTPE ayant un parcours au deuxième niveau de fonctions selon certaines positions de détachement non considérées

comme relevant du « service effectif », de remplir complètement les conditions statutaires à ce détachement. Ainsi certains IDTPE au parcours complètement réussi mais ayant une ancienneté en PNA trop faible se retrouvaient exclus de la promotion à IDTPE-CA. La suppression de cette disposition favorise TOUS les parcours au deuxième niveau de fonctions, quelle que soit la position administrative des postes tenus, et favorise ainsi la valorisation de parcours à l'essaiage.

Les principaux critères de gestion ont été affichés dans la charte de gestion, il convient de s'y référer (et voir Flash 252 de février 2006 « CAP mode d'emploi »).

Dès lors qu'elle est significative et reconnue, l'expérience professionnelle de niveau IDTPE (fonctions de deuxième niveau) acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité) est également prise en considération pour l'appréciation des mêmes critères. Ceci souligne l'importance de disposer d'appréciations littérales annuelles claires, avec du contenu, et exploitables, y compris et surtout à l'essaiage. Pour un premier détachement dans l'emploi fonctionnel, les représentants élus SNITPECT sont amenés lors de la CAP à défendre une meilleure prise en compte du contenu de postes parfois méconnus, notamment hors MTETM (autres ministères, FPT, établissements publics...). Ils éclairent, à l'aide des éléments que leur apporte l'IDTPE concerné, la lecture d'appréciations parfois sibyllines. Par l'action de ses élus en CAP sur chaque cas particulier, le SNITPECT a ainsi amené l'administration à reconnaître la diversité réelle des lieux où les ITPE assument des responsabilités justifiant le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2G. Ainsi, par la jurisprudence en gestion, nous obtenons un élargissement continu du champ des postes ouverts au détachement sur l'emploi fonctionnel.

Enfin, le SNITPECT a obtenu que la limite d'âge de 60 ans, appliquée jusqu'alors en gestion par l'administration pour orienter l'IDTPE vers le CARGS, soit supprimée. Il n'existe plus aucune limite d'âge pour prononcer un détachement à ICTPE 2G (ou 1G). Sur les dix dernières années, l'âge moyen pour la promotion à ICTPE 2G (ex IDTPE-CA) est de 48 ans ?.

Pour un premier détachement à ICTPE 2G, les promotions s'effectuent au 1^{er} janvier suivant la CAP promotions. En cas de changement de fonctions d'un ICTPE 2G, le principe du maintien en détachement dans l'emploi d'ICTPE 2G au regard des responsabilités du poste demandé, est décidé après avis de la CAP « mutations ». En cas d'accord, l'IDTPE est détaché dans l'emploi fonctionnel à nouveau pour une période de cinq ans, renouvelable une fois, débutant à sa date de prise de fonction dans son nouveau poste. Cela fut le cas pour une trentaine d'ICTPE 2G au cours des CAP mutations de l'année 2006.

- **Valorisation des parcours de spécialistes ou d'expert au deuxième comme au troisième niveau de fonctions**

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.

Quelques IDTPE proposés au premier TA ICTPE 2G, au titre de 2006, disposaient 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.

- **Une augmentation du nombre de proposés et de promotions**

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

- 47 IDTPE promus pour 103 propositions au premier TA ICTPE 2G 2006 ;
- 43 IDTPE promus pour 94 propositions au TA IDTPE-CA 2005 ;
- 36 IDTPE promus 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, que nous avons constatée à nouveau fin 2005 et en 2006 et qui devra changer favorablement à compter des propositions à ICTPE 2G pour 2007 compte tenu des évolutions et ouvertures obtenues en gestion et en contingentement pour cette promotion. 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. 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 quinze 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.

- **Promotions à ICTPE 1G (§ 3.6 de la charte de gestion) :**

La promotion sur les emplois fonctionnels d'ICTPE 1G vient reconnaître l'exercice effectif de fonctions assimilées au troisième niveau ou de compétences scientifiques et techniques d'un niveau exceptionnel. Les critères statutaires sont les mêmes que pour le détachement à ICTPE 2G. En pratique, il convient d'exercer des fonctions d'encadrement et/ou de conception au 3ème niveau lors de la promotion.

Le nouveau statut permet un détachement direct d'IDTPE à ICTPE premier groupe, sans passage obligatoire par ICTPE deuxième groupe : cela fut le cas lors de la première CAP de décembre 2005 avec la promotion directe à ICTPE 1G d'un camarade IDTPE, pas encore détaché CA, qui a pris un poste de directeur adjoint d'un service déconcentré. Le détachement direct dans un emploi d'ICTPE 1G pourra intervenir également pour les IDTPE en retour d'essai et dont les compétences professionnelles acquises dans ce cadre, permettent la prise d'un poste de troisième niveau de fonctions.

Les représentants élus du SNITPECT apportent en CAP les éléments d'information que leur ont confiés les IDTPE ou ICTPE 2G concernés, pour que la réalité des responsabilités prime sur une vision conceptuelle parfois erronée de l'administration. Cet apport s'avère bien souvent déterminant.

Ainsi, nous sommes intervenus lors de la première CAP promotions à ICTPE du 15/12/05 pour qu'un débat s'instaure à l'occasion des règles de gestion à élaborer pour la promotion à ICTPE premier groupe, afin d'identifier au juste niveau de responsabilités les postes de « suppléants » des DDE ou de membres de l'équipe de direction sans que le titre de directeur adjoint apparaisse clairement : pour nous il s'agit pleinement de fonctions de troisième niveau relevant d'une reconnaissance et d'une inscription à ICTPE 1G.

- **Un flux de promotion au troisième niveau de fonctions en très forte augmentation et un meilleur accès aux postes de direction**

Pour 2006, sur trente-neuf dossiers proposés (contre vingt-huit en 2005), vingt-six ICTPE 2G et IDTPE ont été inscrits au tableau d'avancement pour la promotion à ICTPE 1G. Ce nombre de promus (en augmentation plus que significative par rapport aux seize promus IDTPE-CA+ au titre de 2005), ainsi que le repyramidage obtenu, montrent une nouvelle fois le dynamisme du corps des ITPE à conforter et développer son implantation au troisième niveau de fonctions d'encadrement et de conception. D'autres promotions à ICTPE 1G en cours d'année 2006 ont eu lieu lors des CAP mutations (voir 2.6.2.) : le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 1G peut désormais être prononcé, après avis de la CAP, lors de la prise de fonction d'un poste éligible à cet emploi (troisième niveau de fonctions).

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. Ainsi, nous avons obtenu que le détachement dans l'emploi d'ICTPE 1G puisse reconnaître les IDTPE exerçant avec une totale réussite des fonctions de spécialiste, d'expert ou de chercheurs de notoriété nationale ou internationale. 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. Pour l'année 2006, nous atteignons ainsi plus de cinquante promotions nouvelles à ICTPE dans le corps ! Un record !

L'accès aux emplois de troisième niveau est donc, plus que jamais, un enjeu majeur pour concrétiser cette progression collective : la concurrence pour accéder aux emplois de troisième niveau reste toujours sévère. Le SNITPECT organise et entretient une pression continue pour développer l'implantation du corps des ITPE sur ces postes. Les équilibres ont évolué de manière sensible dans les dernières années, marquant ainsi une meilleure reconnaissance par l'administration du niveau atteint par les ITPE. 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 treize en 2001 à trente-cinq en ce milieu d'année 2006. 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 troisième 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 deuxième et de troisième 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.

Malgré les progrès accomplis depuis la création de l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement, transformé, renforcé, amélioré et revalorisé par l'emploi fonctionnel d'ICTPE, seule une avancée statutaire conduisant à la création du troisième 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'État et des collectivités territoriales, à parité avec les autres corps positionnés sur ces mêmes emplois.

GPEC, formation, ENTPE : une impérieuse nécessité d'actions

Les avancées de 2005 et 2006 pour la gestion du corps des ITPE s'inscrivent dans le cadre plus général de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Sur ce plan, l'année 2006 ne marque aucune évolution significative malgré nos demandes insistantes. Pour le SNITPECT, il est essentiel de retrouver la dynamique instaurée par le plan triennal de GPEC et d'engager dès à présent une réflexion pour aboutir à un plan stratégique de GPECC à l'Équipement en 2007.

3.1 Un pilotage unique et fort pour la GPEC, un programme unique regroupant tous les agents du ministère, un SGPA plutôt qu'un SG séparé de la DGPA

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan triennal de GPEC, les orientations de l'administration présentées début 2003 aux organisations syndicales en matière de gestion partagée des ressources humaines (GPRH) prenaient correctement en considération de nombreux éléments que le SNITPECT avait défendu au cours de l'année précédente. L'année 2004 fut marquée par des reculs et de nouvelles orientations prises sans concertation au détriment de ce qui avait pu être partagé et attaquant la gestion du corps des ITPE.

Le rapport très complet approuvé au congrès 2004 et relatif à l'état de cette « GPEC », dans la fonction publique en général, à l'Équipement et pour le corps des ITPE en particulier, montre bien les dérives et rappelle nos revendications.

Durant les années 2005 et 2006, la GPEC n'a guère été abordée par l'administration. Et pourtant, le pilotage de la gestion des effectifs mais aussi des compétences est bien une priorité pour l'Équipement. Il doit être mieux défini et conforté au niveau central si l'on veut éviter l'éclatement du ministère et la filiérisation des agents par le biais d'une gestion par programme du fait de la LOLF déjà engagée en 2006.

3.1.1 Un pilotage fort pour contrer les dérives des effets 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. Seule cette solution permet d'éviter que la logique constatée d'indépendance et de déconnexion de chaque DAC, future direction de programme, et que chaque service, en particulier les DRE, n'aboutisse au démembrement sectoriel du ministère.

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 sur leur programme sectoriel.

Ce rattachement global 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, aux activités « inter-programmes », à seulement un des programmes pour lequel il travaille et du coup de risquer de tuer la synergie entre les politiques du ministère ;
- aux différents responsables du ministère (directeurs de programme, DRE responsables de BOP, chefs de services) de piloter correctement l'évolution et la répartition des « ETP » (Equivalent Temps Plein, nouveau nom des agents dans le langage « lollien » !...) et la masse salariale de chaque programme, de la suivre et d'en rendre compte ;
- 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 autorisés » déjà rencontrés en 2005. et 2006

Puisque cela a été acté pour les agents de services déconcentrés, pourquoi les agents des DAC sont-ils affectés d'entrée dans un programme sectoriel de leur direction ?! La solution est viable et pérenne pour tous, ou pour personne.

Mais l'administration ne veut surtout pas laisser sa chance à cette solution. Dogmatiquement, le gouvernement impose la sectorisation du ministère par programme et la gestion filiérisée, ou plutôt les gestions filiérisées qui vont avec. En fait, le ministère a deux ans pour s'organiser de façon à pouvoir « ranger chaque agent et chaque service dans un programme unique ». Et en interne au ministère, les directeurs de programmes n'attendent que cela : dès juin 2005 les nouvelles directions générales (DGMT, DGUHC, DGR, DGAC, futures directions de programmes, chacune avec son propre service de la stratégie, des ressources humaines et du contrôle de gestion), se sont empressées de publier des directives « sectorielles » pour donner un cadre à « leur service » en matière d'application de la LOLF, chacune s'arrogeant déjà des prérogatives en

matière de gestion des personnels. VNF a, semble-t-il, obtenu que le fonctionnement courant des services navigation ainsi que la gestion des 5.000 agents de ses services lui soient confiés très rapidement. Et chaque DRE rêve d'indépendance et surtout de déconcentration de gestion.

Durant toute cette période, ni le SG du ministère, ni la DGPA n'ont été en mesure de donner un cadre national officiel, qui aurait pourtant dû être le préalable, et ces directives sectorielles n'étaient visiblement ni coordonnées ni même partagées par le binôme SG-DGPA.

3.1.2 Un « SGPA » fort plutôt qu'un SG d'affichage séparé d'une DGPA faible

Sur le plan national, la création d'un « secrétariat général » imposée par le Premier ministre aux ministères pose débat notamment là où il sera séparé des fonctions de productions et d'appuis des activités dites transversales, ces fonctions étant dédiées à une autre direction centrale. C'est le choix qui a été fait à l'Équipement avec la création d'un secrétariat général et d'une Direction Générale du Personnel et de l'Administration (DGPA) mais également à l'Écologie (ce qui a entraîné de vifs débats internes à ce ministère en 2005, réapparus en 2006 autour d'un « audit Copé » sur l'administration centrale du MEDD).

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.

Cette structuration éclatée des directions supports (SG-DGPA) qui a finalement été officialisée en avril 2005 n'est pas la meilleure réponse pour freiner et coordonner les futurs directeurs de programmes, les freiner dans leurs ardeurs et les empêcher de s'affirmer en matière de gestion.

Le rôle des directions de programmes en gestion doit demeurer au stade de l'expression prévisionnelle des besoins en emplois et compétences. Or, déjà, on nous parle recrutement, promotions, mutations, formations, qualifications, gestion des carrières, rémunérations spécifiques,... au sein de chaque direction de programme.

Un an après leur création, sur les plans de la GPEC, du pilotage des services et de la formation (nous y reviendrons) le bilan est sans appel : à avoir séparé les deux, on a affaibli et l'un et l'autre et ce sont les directions de programmes qui en ressortent plus autonomes et plus fortes ! C'est surtout le pilotage du ministère qui en fait les frais.

L'année 2006 a 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.

S'agissant de la gestion des personnels du ministère, la nécessaire coordination entre les « autorités d'emploi » que constitueront les directions de programme et « l'autorité de gestion » de la DGPA serait renforcée par un SGPA unifié. Avec une telle organisation au service d'une unique GPEC et

d'une unique GRH, les arbitrages inter-programmes, les choix de répartition des ETP et le pilotage des DRE seraient confortés.

Plus que jamais, nous revendiquons le regroupement du SG et de la DGPA : il en va de l'unité de la gestion des agents il en va de l'avenir des carrières ; des parcours, des libertés de choix individuels au service du développement des compétences ; il en va de la survie du ministère pour éviter son éclatement interne.

3.1.3 Une animation centrale de la GPEC, aux moyens adaptés, pour construire une politique ambitieuse de GPEEC

Le nouveau bureau chargé du développement, des compétences et des qualifications ne prendra tout son sens et n'aura de réel pouvoir que dans le cadre d'un SGPA unifié. 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 MTETM 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 opératoire 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.

La politique de GPEC du MTETM doit donc se construire de façon à instaurer un réel pilotage, autour d'un SGPA fort. La GPEC est autant un outil qu'une stratégie. Elle doit se concevoir non pas comme une obligation pour faire face aux contraintes budgétaires imposées mais au contraire comme une politique de développement de la compétence collective capable de participer à l'élaboration puis à la mise en œuvre d'un projet pour le ministère permettant alors de justifier des moyens et des effectifs pour le service public de l'Équipement.

L'actuel bureau GBF3 de la DGPA doit pouvoir mieux travailler avec le SG tant que la séparation existe. 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.

3.1.4 Créer des CI(FP-RH) en remplacement de l'inutile GUEPARH

Il est naturellement du rôle des CIFP d'assister les services déconcentrés pour définir leurs besoins en compétences, en formation puis, en matière de formation, de les mettre en œuvre.

Pour le SNITPECT, les CIFP constituent déjà les structures adaptées pour la définition puis la mise en œuvre du programme régional de formation.

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, de créer une synergie et donc un service à

forte valeur ajoutée. C'est la raison pour laquelle le SNITPE revendique la création de CI(FP-RH), affectant aux CIPP les moyens affectés au dispositif GUEPARH qui a fait la démonstration de son inutilité depuis trois ans.

La création de ces « CI(FP-RH) » (Centres Interrégionaux de la Formation Professionnelle et des Ressources Humaines) constituerait une excellente occasion de mettre enfin en œuvre concrètement la GPEC, de donner toute sa place à la formation au sein de cette GPEC, et de décliner cette dernière en fonction des besoins locaux. Elle permettrait d'aider les services à exprimer leurs besoins nouveaux en compétences, 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 (à défaut, la DGPA) elle éviterait de laisser les DRE investir seules ce domaine, sans pilotage ni cohérence.

Cette idée a fait son chemin au sein du ministère et la DGPA a lancé une telle réflexion, que nous appelons de nos vœux depuis début 2004, durant l'année 2006. La décision de regrouper à terme CIPP et GUEPARH a été annoncée par la DGPA lors de la Commission Nationale de Formation Professionnelle (CNFP) du 14 juin 2006. Ces « CI(FP-RH) » seront opérationnels pour la fin d'année 2007. Le SNITPECT à l'origine de cette idée prendra toute sa place dans la concertation permettant la mise en œuvre de cette décision salubre dont nous nous félicitons.

Les CI(FP-RH) seraient ainsi de réels services d'assistance à maîtrise d'ouvrage, à proximité des directions régionales renforcées, des DIR, et des DDE. 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'élaboration 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.

Le pilotage par le SGPA des CI(FP-RH) permettrait une réelle lisibilité, éviterait les dérives « lolfiennes » (gestion et formation par programmes, filiératisation, déconcentration de la gestion), conforterait le pilotage et la mise en œuvre des Programmes Individuels de Formation Continue (PIFC) pour tous les agents, autoriserait la redistribution dans les services (CIPP, DGRE, DDE) des postes GUEPARH pour une utilité réelle, et permettrait la mise en œuvre de la stratégie de formation en coordonnant et pilotant les outils dans le cadre d'une politique de GPEC structurée et cohérente.

3.2 Un Plan Stratégique de GPECC à l'Équipement et de nouveaux outils au service des agents, du service public, et du développement des compétences

La mise en œuvre d'un SGPA unique et de CI(FP-RH) nous apparaît comme une absolue nécessité. En terme d'outils, il est plus que temps de bâtir un réel Plan Stratégique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs, des Compétences et des

Carrières (PSGPEECC) dans lequel devront être redéfinis les outils et réaffirmés le cadre national de la gestion des agents.

La validation en 2006 du plan national de formation constitue un point positif. Cela doit permettre de mettre un pied à l'étrier au PSGPEECC. Ce dernier, une fois validé, devrait entraîner des adaptations du PNF. Un tel plan nécessite des moyens, un pilotage fort et une concertation efficace. Pour l'instant, la diversité des chantiers lancés (besoins de compétences des DP en mode LOLF, groupe de travail pour étudier comment Réhucit pourra permettre de gérer les compétences, pour reprendre Omesper, métiers de l'administration centrale, le Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat [qui ne RIME à rien du tout]...) entre SG, DGPA, CIPP, CEDIP, DP n'augure rien de bon. Cela aboutit par exemple à ce que SG et DGPA viennent interroger le SNITPECT sur le pourquoi de la décision de l'administration de supprimer le séniorat tout en considérant qu'il s'agit d'une erreur !...

3.2.1 Interdire toute déconcentration de la gestion

Concernant le corps des ITPE, il est indispensable qu'aucune décision de gestion ne puisse être déconcentrée au niveau des DGRE ou d'autres services déconcentrés. La hiérarchie directe d'un ITPE reste évidemment un niveau d'aide et de conseil important, en particulier dans le cadre de l'entretien d'évaluation, mais aussi par des échanges et rapports qui doivent être réguliers pour aborder le déroulement de carrière, les besoins en formations, les perspectives possibles pour le choix d'un autre poste. Mais dès qu'il s'agit d'orienter le parcours professionnel dans la perspective d'une éventuelle promotion, seul le chargé de mission du corps est autorisé 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.

3.2.2 Les compétences individuelles appartiennent aux individus

Si on peut admettre qu'un système dynamique soit mis en place pour l'évaluation des compétences, à la condition qu'il demeure totalement géré et suivi par les chargés de mission du corps, il convient bien de se préoccuper de l'utilisation des résultats de cette évaluation. Notre conviction est que les compétences individuelles sont et doivent rester la propriété de l'individu.

C'est en fonction de ce principe que nous avons défendu que les résultats des Conseils d'Orientation de Carrière (COC), réalisés depuis 2003 par les chargés de mission, ne soient pas communiqués à la hiérarchie de l'agent, ni même à la CAP. Nous avons obtenu dans un premier temps, que cette communication ne soit possible qu'avec l'accord explicite de l'agent. L'objectif est bien de défendre le libre choix de chacun dans la construction de son parcours professionnel. Pour cela, chacun doit être mis en responsabilité propre pour l'exploitation des données dont il dispose concernant ses propres qualités professionnelles.

Comment, de plus, assurer le fonctionnement sain et serein d'un système d'évaluation des compétences si l'on communique directement à la hiérarchie le résultat de cette évaluation qui est basée pour une part significative, sur le résultat de l'évaluation annuelle de l'agent dans le cadre de la notation

annuelle ? Si cette communication des résultats de l'évaluation des compétences était faite, ces résultats influenceraient directement l'évaluation annuelle dans le cadre de la notation, mettant en place un cercle vicieux dans lequel l'agent serait irrémédiablement enfermé au niveau local. Il ne s'agirait ni plus ni moins que d'une déconcentration de fait de la gestion personnalisée des agents.

C'est pourquoi nous avons également défendu, que seuls les chargés de mission du corps soient habilités à réaliser ces « COC » pour les ITPE. Le caractère exceptionnel des COC et le cadre national de leur réalisation par les chargés de mission permettent d'éviter toutes dérives de transmission des informations individuelles issues du résultat de l'évaluation. Chaque agent sera ainsi libre de faire part à sa hiérarchie les éléments qu'il tire de l'entretien d'orientation, s'il le juge utile pour construire librement et en toute responsabilité, la suite de son parcours professionnel.

La DGPA (ou mieux, le SGPA), gestionnaire de l'agent, disposera des éléments concernant les compétences et le potentiel de l'agent, des conseils fournis en matière d'orientation du parcours professionnel. Ces éléments existeront parmi d'autres pour éclairer la CAP (sans diffusion des résultats du COC à la CAP, sauf accord explicite de l'intéressé) qui donne son avis sur les décisions de gestion individuelle (mutation, promotion, notamment) avant que la DGPA arrête ces décisions. 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 bien que chaque ITPE prenne les éléments qu'il obtient de l'entretien d'orientation comme des données pour la construction de son parcours professionnel, en les regardant toujours avec l'esprit critique nécessaire. Et comme le pratiquent de nombreux ITPE aujourd'hui après avoir pris conseil auprès du chargé de mission, chacun trouvera un intérêt certain à consulter un représentant élu de la CAP pour éclairer ces données, avant de faire son choix.

Le COC géré et suivi par les chargés de mission du corps est un outil d'aide à la gestion personnalisée et de conseil aux ITPE qui a fait ses preuves, cette année encore. Les retours donnés par certains de nos camarades ayant réalisés un COC. sont tous positifs en ce sens qu'ils ont véritablement apporté une aide dans le diagnostic des difficultés rencontrés et qu'ils ont au PSGPEECC abouti à des orientations pertinentes, partagées par le gestionnaire et l'agent qui se sont été suivies d'effets en CAP par une mobilité adaptée.

Cet outil n'est pas propre au corps des ITPE. Aussi, il n'a pas été repris dans la charte de gestion du corps. Il doit l'être selon nous dans un cadrage plus général au niveau d'un nouveau plan stratégique de GPEECC de l'Équipement.

3.2.3 La gestion des compétences dites sensibles : une synergie entre DGPA et SG à mettre en œuvre, le retour de la liste additive aux premier comme au deuxième et troisième niveaux de fonctions obtenu par le SNITPECT en 2005

La DPSM a souhaité dans le cadre de la mise en œuvre du plan pluriannuel de GPEC, instaurer une gestion spécifique

des « postes à compétences sensibles ». Pour le corps des ITPE, ce dispositif a été initié lors de la CAP mutations de septembre 2003. En 2004, nous avons fait preuve d'une vigilance toute particulière concernant l'application de ce dispositif contestable, en exigeant que tous les éléments soient fournis à la CAP pour que nous soyons en mesure de défendre le respect des choix individuels et ainsi d'éclairer de façon pertinente et efficace la décision de l'administration.

Au final, il se confirme que ce dispositif n'a aucune utilité. A tel point que la DPSM puis la DGPA ne s'y réfère pas sauf pour tenter de bloquer une mobilité (sans pour autant arriver à justifier le caractère particulièrement sensible du poste concerné). Nous continuons d'exiger la suppression pure et simple de ce dispositif inutile qui, d'ailleurs, n'a pas été repris par l'administration dans la charte de gestion du corps, ni abordé pour l'instant dans les travaux sur la note d'orientation du corps.

En revanche, c'est bien vers un retour pérenne à une liste additive au premier niveau de fonctions (comme elle existe aux deuxième et troisième niveaux) qu'il convient de travailler afin de favoriser une meilleure ouverture des choix individuels et la satisfaction des besoins de service public, postes « sensibles » ou pas. Comme les élus du SNITPECT à la CAP le réclamaient depuis 2003, la liste additive a été réinstaurée au premier niveau de fonctions lors de la CAP mutations du 8 juin 2005 et reconduite à celles du 7 octobre 2005, du 2 février 2006 et du 6 juin 2006.

Selon nous, cette liste permet de favoriser une meilleure ouverture des choix individuels et de satisfaire les besoins des services. Néanmoins, nous avons dénoncé le cadre encore trop réduit de cet additif au premier niveau (seulement quelques postes ajoutés), alors même que la démonstration a été faite depuis un an qu'il permet de résoudre des besoins de l'administration tout en satisfaisant des demandes individuelles. C'est d'autant plus indispensable dans la période d'évolution et de mutations importantes et croissantes que connaît le ministère (effets qui vont encore s'accroître au PSGPEECC), afin de permettre plus de souplesse dans la gestion des mobilités des ITPE. Pour le SNITPECT, cette liste additive doit désormais être maintenue aux trois niveaux de fonctions !

Dans ce cadre, nous restons également très attentifs à ce que la DGPA fasse preuve d'une plus grande rigueur pour garantir le niveau de tous les postes qui sont publiés au regard de l'exigence du niveau de fonctions, surtout au premier niveau mais aussi au deuxième niveau.

La suppression de fait en CAP de la circulaire sur les postes « à compétence sensible » et le retour à la liste additive au premier niveau de fonctions sont à mettre au crédit de l'action du SNITPECT. Toutefois, l'instauration d'une « mission des cadres dirigeants » au sein du secrétariat général a fait ressurgir cette notion perverse de « postes à responsabilité élevée et postes sensibles ». Pour nous, cette notion ne peut s'entendre que dans le sens des besoins du MTETM en compétences rares et pointues et relever d'un plan stratégique de GPEECC. Les moyens pour y répondre sont alors le recrutement (par exemple sur titres pour le corps des ITPE) et la formation continue. En aucun cas nous n'accepterons un retour de cette notion de « postes sensibles » en CAP ou dans la gestion propre des

ITPE, uniquement dictée par la vacance des postes ou la volonté locale de « hiérarchiser » les postes de catégories A ou A+.

Pour le SNITPECT, une synergie doit se créer entre SG et DGPA sur ce plan-là aussi, afin d'éviter toute inégalité de traitement en gestion au motif subjectif de sensibilité soi-disant plus importante d'un poste par rapport à un autre. La GPEC et les règles de gestion du corps des ITPE doivent s'appliquer de la même façon et paritairement à tous les ITPE, après avis de la CAP. Un SGPA, fruit du regroupement du SG et de la DGPA, éviterait ce doublon et renforcerait l'unité d'une gestion nationale garante de l'égalité de droit et de traitement. Si déjà au sein du binôme SG-DGPA cette cohérence dans la gestion est affaiblie, comment arriver à l'imposer aux directions de programmes et aux DRE ?!...

3.2.4 A encadrant des A : le SNITPECT s'y oppose catégoriquement

En CAP mutations, nous avons fermement condamné l'instauration dans quelques DDE de postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE (voir analyse du SNITPECT sur www.snitpect.fr et dans la Tribune 1.201 d'avril 2006). Cette situation est défavorable et dévalorisante pour les ITPE concernés et elle est contraire aux principes statutaires et de gestion du corps des ITPE. Nous avons exigé un travail approfondi sur ces points dans le cadre de la concertation sur la gestion du corps des ITPE devant se poursuivre en 2006.

Dérogeant au principe d'adéquation entre grade et fonctions, cette volonté n'est dictée que par une double considération d'économie de masse salariale et de disponibilité insuffisante de postes de cadres de deuxième niveau de fonctions dans les services déconcentrés ou le RST.

Le SNITPECT reste opposé aux positionnements d'ITPE encadrant d'autres ITPE, et plus généralement à ceux de cadres A encadrant d'autres cadres A. L'administration a déjà fait la démonstration que dans ces situations, les effets pervers de celles-ci ne font qu'une catégorie de victime : les cadres A, ceux qui encadrent comme ceux qui se retrouvent encadrés !

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 missions, plus de responsabilités à un ITPE en particulier, tout en restant dans un cadre de premier niveau de fonctions. D'ailleurs c'est bien le cas aujourd'hui : tous les postes ne se ressemblent pas en terme de contenu, d'exposition, de niveau de représentativité, de responsabilité, de management, de missions stratégiques, etc.

Mais il s'agit de respecter le fait qu'à un niveau de grade donné correspondent des niveaux de fonctions donnés. Et l'encadrement de cadres A de premiers niveaux de grade et de fonctions relève bien du deuxième niveau de fonctions et donc du deuxième niveau de grade pour le corps des ITPE. De même les fonctions de direction sont des fonctions de 3ème niveau, ce qui entraîne que même selon un emploi fonctionnel, l'ICTPE 1G est géré comme un grade, car cela en est un de fait.

Il s'agit avant tout de questions d'ambition et de moyens à donner aux projets de services pour maintenir et développer les missions (et notamment en ingénierie publique, en partenariat et en territorialité) et aussi de repyramidage en fonction des

besoins ! Le taux pro/pro de 9 % pour le corps des ITPE permet de faire le nombre de promotions nécessaires à l'IDTPE deuxième niveau de fonctions pour répondre aux besoins des services mais aussi de résorber les errements du passé dans le RST en promouvant à l'IDTPE les ITPE encadrant des A. C'est aussi et surtout une question de pilotage du ministère, qui se doit d'être porteur d'un véritable projet pour l'avenir !

3.2.5 Un retour à la normale pour les « comités de domaine » appliqués au corps des ITPE

• Une circulaire 2004 anéantissant les points positifs des comités de filières

La DPSM a diffusé une circulaire relative aux « comités de domaines » en juin 2004.

Il faut porter au crédit du SNITPECT la création de nouveaux champs pour ces comités (« urbanisme et habitat » ; « qualité environnementale et gestion des risques ») ou l'adaptation des anciens comités de filière (« informatique » en « systèmes d'information ») permettant une meilleure valorisation de tous les parcours professionnels, y compris dans d'autres structures que celles du ministère chargé de l'équipement (autres ministères, comme notamment celui en charge de l'environnement ; autres fonctions publiques avec les collectivités territoriales ou les structures de la FPH ; établissements publics ; organismes parapublics ou privés).

Pour autant, à l'époque, nous avons fermement condamné les dérives contenues dans ce projet dénaturant les orientations du plan triennal de GPEC et constituant clairement un recul par rapport au fonctionnement (à améliorer, certes) des anciens comités de filières. Par des remarques et des démonstrations construites ainsi que par des propositions écrites, le SNITPECT avait pu faire évoluer très sensiblement le contenu de cette circulaire. Nous avons demandé une nouvelle concertation avant la sortie de cette circulaire. Cela n'a pas été le cas et la circulaire a donc été diffusée le 9 juin 2004.

Cette circulaire dénature la valorisation des spécialistes et experts :

- à faire entrer tous les agents dans un comité (notamment via les concepts de « gestion » ou « d'aménagement ») la circulaire appauvrit et discrédite ceux construisant réellement des carrières de spécialistes ;
- à confondre délibérément qualification et compétence (un expert serait plus compétent qu'un spécialiste lui-même plus compétent qu'un généraliste), la circulaire ne vise plus qu'à « qualifier » tous les agents, sans chercher à aider, à assister, à orienter les véritables spécialistes et experts ;
- à créer un répertoire des spécialistes et des experts et à diffuser largement le résultat de ces évaluations, la circulaire entraîne que l'individu n'est plus propriétaire de ses compétences et n'a plus la maîtrise de sa carrière ;
- à faire intervenir la hiérarchie dans le processus, les comités de domaines ne se trouvent plus au service d'une gestion personnalisée valorisant les parcours au service des agents, de leurs carrières et du service public mais au service de la hiérarchie pour « faire passer » expert ou spécialiste les agents qu'elle retiendra : les

chargés de mission du corps sont à nouveau écartés du processus sur lequel l'agent n'a plus aucune prise.

Lors de l'audience de la délégation des ITPE manifestants du mardi 29 juin 2004, le DPSM s'était engagée à revoir paritairement avec le SNITPECT l'implication de la mise en place de ces comités de domaine pour la gestion du corps des ITPE.

Nous avons obtenu que cette réflexion s'inscrive dans le cadre du travail mené au premier semestre 2005 pour bâtir la nouvelle charte de gestion du corps de façon à corriger les conséquences potentielles de cette circulaire.

- **La charte de gestion du corps des ITPE redéfinit le rôle des comités de domaines pour le corps des ITPE**

En 2005, nous avons obtenu une « remise en ordre » de l'application de ces comités au corps des ITPE, ce que nous avons pu faire traduire favorablement en 2006 (charte de gestion et note d'orientation).

Pour les ITPE dont le parcours professionnel s'inscrit dans un cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, en particulier dans le réseau scientifique et technique, 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 en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles et leur degré d'expertise, un éclairage à la CAP sur le niveau des productions scientifiques 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 ».

Ainsi, le SNITPECT a obtenu que les ITPE proposés à la promotion à ICTPE et dont l'activité a évolué depuis leur dernière évaluation par un comité de domaine puissent faire l'objet d'un nouvel examen par le comité et/ou par CESAAR à la demande du chargé de mission du corps des ITPE (après échange et accord de l'ITPE) en prévision de la CAP promotion à IDTPE, afin de valoriser pleinement son parcours et sa carrière et éclairer l'avis de la CAP.

Désormais, c'est également possible pour la proposition de promotion à ICTPE, le SNITPECT ayant obtenu l'élargissement du rôle de ces comités aux IDTPE et ICTPE aux parcours de spécialistes.

Ces comités doivent encore progresser dans leur niveau d'expertise, surtout les plus récents. Certains « loupés » regrettables ont été constatés en 2006, heureusement rattrapés suite à notre intervention auprès de la DGPA. Ils doivent impérativement maintenir et même renforcer leurs rôles et fonctions en matière d'avis sur la qualité du rayonnement et des productions scientifiques et techniques des individus aux parcours de spécialistes, tout au long de leur carrière, à la fois pour aider l'ITPE (ITPE, IDTPE ou ICTPE) dans la construction de son parcours professionnel. Ils doivent aussi éclairer la CAP en vue d'une décision de gestion et principalement au moment d'une promotion de grade et de fonction. C'est désormais le cas pour le corps des ITPE grâce à notre action pour corriger les dérives de la circulaire « comités de domaines » de juin 2004. Enfin, le SNITPECT a obtenu en janvier 2006

une nouvelle concertation afin de revoir complètement cette circulaire et généraliser les principes de la charte de gestion du corps.

- **La valorisation et le développement des compétences scientifiques et techniques du corps**

Le rôle central des chargés de mission est réaffirmé dans ce dispositif pour le corps des ITPE. Il permet d'assurer un lien, une cohérence entre règles collectives de gestion du corps, conseils de carrière et d'orientation vus par les « pairs » d'un domaine et les considérations, aspirations et contraintes des individus au bénéfice d'une gestion personnalisée et paritaire, pleinement ouverte à la construction des parcours professionnels. Son rôle au côté de l'agent et de la CAP, est d'interpréter les avis du comité pour éviter toute filiarisation imposée (volontaire ou inconsciente), tout en prenant en compte les besoins du service public dans le domaine concerné. L'ouverture toujours plus grande des possibilités de choix pour les individus, autorisant une vaste palette pour la construction logique de parcours professionnels riches et dynamiques, et garantissant la perspective de valorisation statutaire de tous les types de parcours professionnels, doit rester une composante déterminante de la gestion des ressources humaines, sans quoi l'enthousiasme et la motivation individuelle seront étouffés, à l'opposé de ce qu'exige le service de l'intérêt général.

Par ailleurs, et comme nous le revendiquons, le chargé de mission assure désormais le lien et la cohérence entre le comité de domaine et le CESAAR mis en place en avril 2004. Pour les cent ITPE chercheurs et les prochains, cela doit constituer un nouveau moyen de pleine valorisation et de conseils pour la construction de leurs parcours de chercheurs.

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 retrouvée en terme de promotions sur ces dix dernières années : 17 % en moyenne des ITPE inscrits au TA IDTPE sont en poste au sein du RST, ce qui démontre la pleine valorisation de ces parcours dans la gestion du corps). Mais des ITPE aux parcours de spécialistes, voire d'experts, exercent hors RST (notamment dans le domaine informatique). Ils sont pleinement valorisés également en gestion grâce notamment à la traduction des « outils » de GPEC que nous avons su obtenir pour le corps des ITPE. Dans un autre cadre, nous avons œuvré pour la pleine reconnaissance des parcours de généralistes de domaines au niveau du cadre du plan triennal de GPEC et désormais par un accès aux conseils du comité de domaine.

Ces évolutions positives ne sont pas terminées : le SNITPECT a obtenu, le 5 juillet 2006 en présence de la DRAST et de la DGPA, l'organisation d'une réunion spécifique aux carrières et parcours scientifiques et techniques dans le cadre de la concertation sur la gestion du corps des ITPE et la réouverture

officielle de la concertation à l'automne 2006 sur l'évolution du fonctionnement des comités de domaines. Cela s'est tout d'abord traduit par une circulaire DGPA du 17 juillet 2006 et une plaquette de présentation des CdD venant rappeler la démarche de qualification au service du conseil aux agents, du développement des compétences et de la valorisation des parcours scientifiques et techniques.

3.2.6 La question du séniorat : le SNITPECT obtient en 2006 le maintien du principe et son adaptation

Depuis 2004, plusieurs annonces de la DPSM ont eu lieu dans les services du RST, et même à l'ENTPE, quant à une suppression pure et simple, sans compensation, du séniorat.

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour que ce dispositif soit maintenu. Cela a permis à la fois de renouveler les ITPE concernés et d'en qualifier de nouveaux durant l'année 2005. Nous avons exigé de la DGPA l'ouverture immédiate d'une concertation afin de conforter et développer cette gestion en s'appuyant sur les comités de domaines.

De nombreux ITPE ont suivi l'appel lancé par le SNITPECT en avril 2005 invitant les deux cent cinquante ITPE seniors et les candidats au séniorat à se faire connaître individuellement à la DGPA en réclamant la reconduction ou l'obtention de leur séniorat.

Par notre action et nos interventions, nous avons obtenu le maintien du « séniorat » dans la circulaire ISS du 17 mai 2005. Mais cet affichage restait fragile et ne confirmait en rien le maintien du séniorat dans les années à venir. La DGPA a par ailleurs refusé de trancher sur ce point dans la charte de gestion et début 2006, des demandes de renouvellement ont été refusées et les comités de domaines se sont dits incompétents pour qualifier de nouveaux ITPE. Dans le même temps, le projet de décret ISS prévoit la suppression des 4 points d'ISS au-delà du septième échelon.

Le combat pour le maintien des principes du séniorat et pour permettre leur évolution en l'adossant à la réforme des comités de domaines (elle aussi en cours d'évolution favorable sous notre pression) aura beaucoup mobilisé le syndicat durant le premier semestre 2006.

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. Le dispositif du séniorat, qui fut la cause de certaines dérives du fait de quelques comités de filières à l'époque (devenus uniquement des chambres d'enregistrement pour la qualification d'ingénieurs seniors au détriment du conseil et de l'aide pour le déroulement et la valorisation de parcours professionnels spécialisés dans le domaine), peut naturellement évoluer, s'adapter. Mais l'esprit de cette qualification juste et nécessaire doit être maintenu et élargi en découlant des évaluations des ITPE déroulant un parcours professionnel à orientation spécialisée, et pas uniquement au sein du RST.

En portant cette revendication avec détermination dans le cadre de notre bataille pour la sauvegarde du RST, nous avons obtenu le 22 juin 2006 la décision de la DGPA d'une concertation spécifique en septembre 2006 sur la transformation du séniorat, maintenant le principe d'une valorisation indemnitaire pour les carrières techniques à spécialité au sein du RST et au-delà, en

prenant en compte la réforme des comités de domaines et celle de la revalorisation des coefficients de l'ISS pour le corps des ITPE.

Pour nous, c'est ensuite au niveau du plan stratégique de GPECC du ministère que les évolutions du séniorat devront être inscrites après concertation.

3.3 La réforme de la notation et de l'évaluation : un échec confirmé en 2006 à corriger dès 2007

3.3.1 Une nouvelle circulaire pour la notation 2005 qui reprend les mêmes erreurs que la précédente

La notation annuelle constitue un élément fondamental de l'évaluation des compétences. Au cours de l'année 2003, le ministère a élaboré la réforme de la notation et de l'évaluation imposée par le décret interministériel pris en avril 2002. Cette réforme est ainsi entrée en vigueur début 2004, donc pour la notation de l'année 2003, dans de très mauvaises conditions du fait d'une absence de concertation.

Les trop nombreux recours sur notation au titre de 2003 (pour tous les corps) ont démontré que le système mis en œuvre au titre de la notation 2003 ne convient pas. Il n'est pas égalitaire et est faussé du fait des règles de péréquation dues aux contraintes de bonifications d'ancienneté. Il convient de le revoir en profondeur et c'est ce que nous exigeons depuis le début de l'année 2005.

Cela n'a pas été le cas dans l'instruction DPSM de 2005 pour la notation de l'année 2004, ni dans celle DGPA de 2006 pour la notation 2005.

Nous avons néanmoins obtenu une concertation sur celles-ci. Si nous avons été écouté, nous n'avons visiblement pas été entendu : cette instruction reprend bien quelques revendications que nous portons (lien plus fort entre notation et cadre d'évaluation, rappel de l'importance de l'appréciation littérale des critères et de la conclusion sur la fiche de notation, fiche par grade en annexe...), mais l'essentiel du dispositif n'est pas modifié et les principes généraux sont les mêmes.

Il faut noter cependant que le SNITPECT a obtenu que la circulaire soit accompagnée d'un nouveau guide pour la conduite de l'entretien d'évaluation, paru en janvier 2005, corrigeant et améliorant le précédent et dans lequel nous avons pu faire prendre en compte plusieurs évolutions positives.

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.

3.3.2 Les principes de la notation à revoir en profondeur

L'analyse et les revendications du SNITPECT sont retranscrites dans la Tribune 1 201 d'avril 2006 et sur www.snitpect.fr. Il convient de s'y référer.

3.3.3 C'est bien sur l'appréciation littérale (critères et conclusion) qu'il convient d'insister

Tout d'abord, il nous paraît 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 (critères et conclusion) de la feuille de notation. Or, pour les années 2003 et 2004, nous avons constaté en CAP que bien souvent l'essentiel de l'information valorisante sur les compétences et le potentiel des ITPE se retrouve dans le rapport de l'entretien d'évaluation et que la feuille de notation est presque vide en termes qualitatifs et quantitatifs pour les appréciations.

L'investissement du notateur doit être au minimum le même sur la notation que pour l'entretien d'évaluation d'autant que le lien entre les deux est clairement rappelé dans le guide.

L'instruction 2005 n'insiste pas encore assez sur ce point essentiel.

Pour le SNITPECT, le rapport d'entretien d'évaluation doit demeurer confidentiel au niveau strict du dossier de l'agent. Nous ne devrions pas à avoir à l'utiliser en CAP pour pallier l'absence de contenu d'une notation en vue de valoriser le parcours de l'agent : c'est la feuille de notation, correctement remplie en terme d'appréciations, qui doit servir à la gestion personnalisée, en étant complétée par le rapport d'évaluation correspondant, uniquement si l'agent en est d'accord.

Ensuite, nous restons profondément opposés à toute idée de réduction et de limitation des commentaires dans la notation (comme pour ceux de l'entretien d'évaluation) : cela n'a aucun sens de limiter en nombre de caractères les appréciations des cadres d'évaluation et/ou de notation. Au contraire, il est impératif de laisser la possibilité d'être descriptif et de valoriser réellement les compétences, le potentiel, les points forts, l'implication des agents, les conseils, tant dans le rapport d'entretien d'évaluation qu'au niveau de la feuille de notation (critères et conclusion qui DOIVENT être correctement renseignés sans aucune limitation de nombre de caractères).

Concernant la fiche annuelle de notation, notre proposition de séparer sur le recto-verso, d'un côté les appréciations qualitatives (critères A/B-C/D et conclusion) sans en limiter l'expression, et de l'autre les critères quantitatifs (note annuelle et évolution annuelle), a été retenue.

• **Un lien entre entretien d'évaluation et PIFC**

Au niveau du contenu de l'entretien d'évaluation, nous réclamons une mise en cohérence entre l'instruction et le plan national de formation, validé en juin 2006 par la DGPA en commission nationale de formation professionnelle, en particulier au niveau du Plan Individuel de Formation Continue (PIFC) que nous revendiquons. Cette revendication ancienne du SNITPECT, traduite dans le plan triennal de GPEC de l'Equipement et reprise dans le plan national de formation 2006 n'a jamais été concrètement mise en œuvre.

La formation continue des cadres, notamment techniques (au sein de l'Etat et surtout au sein de la FPT), apparaît aujourd'hui comme un parent pauvre de l'action du ministère face aux enjeux évolutifs qui s'imposent au service public. Nous voulons qu'elle constitue un des axes d'action prioritaires dans le cadre du nouveau plan stratégique de GPECC du ministère que nous réclamons et du plan national de formation à valider en urgence. Le PIFC constitue sans nul doute un outil intéressant, accompagnant l'individu dans le déroulement de son parcours

professionnel. Le plan y fait référence mais ne l'explique pas et ne le « matérialise » pas.

Le fait d'enrichir ce PIFC par les entretiens annuels d'évaluation est bijetif : le PIFC s'enrichit des objectifs et orientations fixés à l'année d'où peuvent découler des besoins nouveaux en formation, et réciproquement l'évaluation annuelle et les objectifs assignés à l'année à venir se doivent de prendre en compte les formations identifiées dans le PIFC, celles réalisées comme celles prévues antérieurement et à mener. Nous demandons une cohérence d'ensemble, la formation suivie comme les besoins identifiés faisant partie intégrante du contenu de l'entretien d'évaluation.

• **Des recours du fait de l'absence de bonifications plutôt que pour le contenu qualitatif de la notation : une perversion du système**

L'instruction 2005 laisse à penser que les réclamations ne portent que sur les notes chiffrées (marge d'évolution annuelle et/ou notation). L'expérience démontre le contraire, au moins pour le corps des ITPE : ce sont les appréciations littérales (critères et conclusion) qui sont fondamentales et sur lesquelles les ITPE sont attentifs. C'est sur elles que porte la majorité des recours dans le corps des ITPE. Cette interprétation erronée de l'administration vient créditer le fait que le nouveau système est faussé entraînant ainsi de nouveaux type de recours (qui apparaissent déjà) au titre uniquement de la marge annuelle d'évolution, juste pour pouvoir bénéficier de mois de bonifications.

3.3.4 Une application difficile dans les services qui accroît encore les inégalités de ce système pervers

Le système de quota et l'extrême rigidité de la distribution des classes de bonifications conduisent à instaurer différents niveaux de péréquation, ce qui engendre une formidable « usine à gaz » et des féodalités potentielles entre services. Il crée une rupture d'égalité de droits et de traitement, ce qui implique que les agents n'ont aucun intérêt à muter dans un service à effectifs réduits dans leur grade, qui dès lors ne bénéficie pas d'un volant suffisant de bonifications sans l'intervention du niveau supérieur de péréquation. Les recours sur notations 2005 lors de la CAP du 6 juin 2006 ont rappelé cet inégalité de fait.

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. Ainsi, l'instruction n'avoue jamais l'harmonisation des notations, réduisant ipso facto l'évaluation, enjeu clé de cette réforme, à la simple distribution de bonifications. L'application simplificatrice du décret d'avril 2002 et de l'arrêté de novembre 2003 correspondant rend la situation absurde et inadmissible.

• **Incohérence pour les agents en fonction au MEDD**

Sur le cas spécifique des agents exerçant dans les DIREN, services déconcentrés du MEDD, une incohérence manifeste apparaît dans l'instruction en annonçant que les notes des agents de l'Equipement en postes dans ces services sont arrêtés par le DGA. En fait, seuls les agents en fonction au sein des DAC du MEDD sont harmonisés par le DGA, les agents en

DIREN et établissements publics sous tutelle du MEDD l'étant par les harmonisateurs des MIGT (pour les ITPE) ou des DRE.

Cette erreur, bien que signalée par le SNITPECT dans le cadre de la concertation en début 2005, n'a pas été corrigée dans l'Instruction 2006 : or la mise en place des DRIREN, regroupant DRIRE et DIREN, deux services où les harmonisations pour la notations, l'ISS, les propositions à promotion sont différentes (DIREN : MIGT/DRIRE : IG spécialisé au MINEFI) va inmanquablement poser la question d'harmoniser ces pratiques. Et nous restons favorable à ce que le système courant, à savoir l'harmonisation via les MIGT demeure et perdure pour les ITPE en DIREN et en DRIREN demain. Cela évite toute filiarisation de la gestion et maintient l'égalité de traitement entre tous les membres du corps.

- **De nouvelles sources d'inégalités inadmissibles**

L'instruction 2005 précise une règle, ou plus exactement en supprime une : Il est en effet indiqué 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. Il n'existe plus de règle collective imposant une durée de six mois pour être noté. Nous trouvons que laisser à l'appréciation des chefs de services ce point est la source d'une inégalité flagrante et dangereuse. Certains auront une notation pour un mois de présence, d'autres n'en n'auront pas pour six mois ! Nous exigeons un traitement égalitaire des agents et, par conséquent, l'établissement par la DGPA d'une règle générale applicable à tous.

Des jurisprudences du conseil d'Etat ouvrent le droit à tout agent d'être noté quelle que soit sa durée de présence au cours de l'année de notation. Pour le corps des ITPE, nous réclamons une application simple : un jour de présence = une notation/évaluation !

Dans la période actuelle de grande mobilité, où des ITPE sont contraints de changer de poste alors qu'ils y sont affectés depuis peu de temps, cette règle doit être retenue pour la valorisation d'un tel poste réduit en durée du fait des réorganisations du MTETM. Un ITPE changeant de poste au bout d'un an et demi doit disposer de deux notations sur son poste.

Il convient dès lors pour tout ITPE changeant de poste en cours d'année (de son fait ou suite aux réorganisations) d'être vigilant : beaucoup de notateurs oublient en effet de demander l'avis au service qui employait précédemment l'ITPE. La notation de l'année N, réalisée l'année N+1, doit tenir compte de l'appréciation du service précédent même si l'ITPE n'y a passé que quelques semaines.

Il n'est pas acceptable non plus de laisser à l'appréciation des services le délai (dit « raisonnable ») de communication des fiches de notation. Les exercices 2003 et 2004 furent tout sauf raisonnable : des ITPE ont reçu notification de leur notation 2003 en juin 2005, et certains n'avaient toujours pas leur notation 2004 lors de la CAP recours sur notations 2004 du 6 juin 2006 ! Il convient bien d'indiquer un délai maximal au service, d'autant que l'agent, lui, s'en voit généralement imposé un. Pour nous, ce délai de notification par les services

des fiches de notation définitive (une fois l'harmonisation connue) ne saurait excéder dix jours également !

- **Un calendrier à resserrer et à imposer**

De même, le calendrier doit être plus strict et imposé : chaque agent DOIT avoir reçu notification de sa notation N pour le 30 septembre N+1. C'est un minimum pour rattraper les errements des exercices 2003 et 2004. 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 candidats. La date du 30 septembre est indispensable pour permettre à un recours gracieux d'aboutir avant les CAP promotions d'octobre et novembre.

Il convient bien de revenir à des pratiques cohérentes. Un calendrier prévisionnel doit être précisé dès l'entretien d'évaluation en tout début d'année afin de viser une notification aux agents au printemps. Pour la notation 2004, celui imposé par l'instruction de février 2006 n'est pas admissible : 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 du 1^{er} juillet 2006 pour adresser ces propositions de notations. Les agents n'ont pas à faire les frais des carences de l'administration.

3.3.5 Notre action syndicale pour la défense des ITPE

- **Au niveau national : obtention d'une réelle concertation pour aboutir à de nouveaux principes**

Nous regrettons vivement que cette nouvelle instruction notation 2005 ait été mise en place dans la précipitation sans une prise en compte de nos remarques et revendications pourtant fondées et visiblement partagées par les chefs de services, comme les CAP recours d'octobre 2005 et de juin 2006 l'ont montré. L'ineptie de ce système se confirme encore cette année. La mise en œuvre de cette réforme de la notation porte des conséquences aussi néfastes, sur le fond que sur la forme, 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 de notation pour 2005. Cela reste possible, comme d'autres ministères l'ont démontré. C'est une question de volonté au plus haut niveau du MTETM ; 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, comme le prépositionnement 2006 en témoigne.

Lors de la CAP du 6 juin 2006, nous avons donc rappelé à la DGPA notre exigence que le système soit revu, de façon concertée, pour l'exercice 2006. La DGPA s'est engagée à rouvrir la concertation en septembre 2006.

Nous revendiquons notamment :

- l'abandon de la note de référence (choix maladroite de la note initiale de + 5) et de la note absolue ; cette note chiffrée n'est pas obligatoire dans les textes ;
- le passage à un système par lettres (déjà choisi dans certains ministères).

Comme nous l'avions déjà démontré en octobre 2005, cette CAP de juin 2006 a confirmé que l'attribution de la valeur négative de « -1 » pour l'évolution annuelle pose débat, engendre incompréhension et désarroi, et augmente les difficultés entre l'agent et sa hiérarchie. Les élus du corps à la CAP ont obtenu le renvoi au notateur dans le cadre des trois recours sur valeur annuelle « -1 », pour augmentation de cette note chiffrée.

Le maintien d'un système de note chiffrée, faussé par les quotas liés aux disponibilités de bonification, comportant des valeurs négatives, est une erreur managériale manifeste et ne résout rien. Au contraire cela aggrave les problèmes et entraîne des recours.

Globalement, il ressort des études de la DGAFP elle-même (courrier du 31 janvier 2006) que le seul aspect positif de la réforme de la notation instaurée par le décret du 29 avril 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 cumulatif de l'exercice de notation, source de complexité, de contestation et d'incohérence du fait de son obligation de respecter des quotas de bonifications.

Comme nous le revendiquons depuis longtemps (déjà sous l'ancien régime de la notation), la DGAFP s'interroge enfin sur la suppression de la notation et son remplacement par la seule évaluation sur laquelle la reconnaissance de la valeur professionnelle serait fondée sans faire appel à un mécanisme de note. Nous restons favorables et demandeurs d'une telle évolution.

• **Au niveau de chaque section :**

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 établir un recours gracieux et/ou en CAP. La section peut soutenir leur démarche auprès de la direction en cas de recours gracieux si le camarade le désire. Mais surtout, il s'agit d'orienter l'ITPE syndiqué vers la permanence du SNITPECT afin de recevoir, s'il le souhaite, une aide, une assistance et des conseils en vue de l'établissement de son recours. 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 (Tribune 1 201 d'avril 2006 et www.snitpect.fr).

• **Le rôle renforcé des élus à la CAP du SNITPECT :**

En février 2005, les élus à la CAP du SNITPECT ont défendu et obtenu la mise en place d'une CAP spécifique « recours sur notation 2003 ». Celle-ci s'est déroulée le 7 octobre 2005 (voir « En direct de la CAP n° 34 ») et a permis de défendre les 79 ITPE et IDTPE ayant engagé un recours au titre de 2003.

Le SNITPECT a obtenu que la CAP du 6 juin 2006 traite de façon spécifique les recours sur notation au titre de 2004. 47 recours ont été examinés (voir « En direct de la CAP n° 39 ») et une dizaine de recours 2004 complémentaires devront être examinés en CAP d'octobre 2006. Ce nombre confirme ainsi la très nette augmentation par rapport aux années précédentes (une dizaine de recours avec le précédent principe de notation), conséquence immédiate de l'absurdité du nouveau système. Beaucoup d'ITPE nous ont par ailleurs informés de leur intention de ne pas déposer de recours sur leur notation 2004, bien que n'en étant pas satisfaits, du fait de la jurisprudence générée par le traitement des recours 2003 par l'administration qui a refusé de nombreux renvois alors même que la chaîne hiérarchique reconnaissait l'importance de pouvoir augmenter la valeur annuelle de l'ITPE ayant fait le recours. De plus, plusieurs notateurs ont refusé de donner une suite favorable aux renvois prononcés après avis de la CAP, sans que la DGPA n'intervienne spécifiquement, ce que nous avons condamné vigoureusement.

Le recours étant un droit statutaire, nous avons obtenu que tous les dossiers soient débattus lors de ces CAP abordant de façon spécifique les recours sur notation : ainsi, les représentants élus du SNITPECT ont pu défendre TOUS les dossiers présentés et obtenir le renvoi au notateur (pour augmentation de la valeur annuelle et/ou modification des appréciations littérales) pour 60 % des recours examinés à ces CAP (en particulier sur les recours effectués « sur le fond » en souhaitant une modification des appréciations). Par ailleurs, suite à nos interventions, la DGPA s'est engagée à mentionner aux notateurs que les suites données aux renvois ne peuvent qu'entraîner une revalorisation des notes et/ou appréciations ! Néanmoins, pour les recours portant uniquement sur la valeur chiffrée annuelle, le renvoi pour augmentation a été refusé par l'administration alors que la hiérarchie directe de l'ITPE et la MIGT en avaient accepté le principe en se plaignant d'avoir dû, par le système de quotas, attribuer une valeur annuelle en deçà de la valeur de l'intéressé ! Nous avons fermement condamné ces refus de la DGPA qui ne peut attribuer la responsabilité de l'absurdité du système aux notateurs et harmonisateurs. La perversion du système entraîne que des recours ne peuvent aboutir favorablement, uniquement du fait de l'absence de « réserve nationale » de bonifications distribuables pour le corps (voir « En direct de la CAP n° 37 » de décembre 2005).

Nous invitons chaque ITPE engageant un recours sur sa notation à contacter un élu du SNITPECT à la CAP de façon à pouvoir se faire conseiller et à se faire pleinement défendre en CAP. Sans aller jusqu'au recours, ce conseil peut s'effectuer en cours d'année, dès notification de la notation, par un examen critique et constructif pour demander éventuellement à faire modifier quelques points de la proposition de notation.

Il est 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 puisqu'encore 66 % d'entre eux n'ont pas été notés au titre de 2004 (et 70 % ne l'ont pas été au titre de 2003) ! Il en est de même pour plusieurs IDTPE détachés. Ils ont été notés par défaut à +1 par la DGPA pour l'instant. 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'essai pour rectifier cela, en prévision de l'exercice notation 2005. Une nouvelle fois, 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 dès lors qu'il est impossible de fournir la moindre évaluation ou notation.

Chaque ITPE essaimé peut naturellement contacter le chargé de mission du corps ainsi qu'un représentant élu du SNITPECT à la CAP afin de se faire conseiller au mieux et ne pas oublier de se faire évaluer chaque année.

3.4 La formation continue : un défi majeur face aux évolutions actuelles

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.

Dans ce domaine, l'année 2006 a été marquée par la constitution concertée d'un projet de plan national de formation pour le ministère et par sa validation par la DGPA lors de la commission nationale de formation professionnelle du 14 juin 2006.

3.4.1 Un plan national et pluriannuel de formation à l'Équipement, ouvert à l'interministériel et à l'inter-fonctions publiques

Le SNITPECT s'est félicité de l'élaboration d'un tel plan national de formation par l'Équipement, plan que nous revendiquons fortement depuis quelques années. Il est impératif d'être en capacité dès à présent d'accompagner les évolutions à venir. Par bien des aspects, la formation continue de demain prendra des allures de nouvelle formation initiale, tant les changements et mutations seront importants.

Il convient donc bien de mettre en oeuvre dans les meilleurs délais un vaste plan national et pluriannuel de formation, sous tous ses aspects, 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 de l'Équipement dans son ensemble (CIFP et écoles dont l'ENTPE) doivent s'ouvrir aux partenaires, employeurs d'agents de l'Équipement, en interministériel et en inter-fonctions publiques ! A ce titre, le SNITPECT revendique les partenariats interministériels des écoles et du réseau formation du MTETM, notamment avec l'IFORE (Institut de formation de l'environnement du MEDD) ou les organismes du ministère de l'Agriculture. Il convient bien de permettre à des agents d'autres ministères et aux agents sous gestion MTETM en postes dans d'autres ministères d'accéder aux formations dispensées par le réseau formation de l'Équipement. Inversement, les agents en poste à l'Équipement doivent pouvoir accéder à des formations dispensées dans des réseaux formation d'autres ministères ou bien entendu au sein des préfectures pour les formations interministérielles déjà organisées. Le plan reste trop vague et trop modeste sur cette approche. Il ne dépasse pas le stade des bonnes intentions.

Il convient même 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 du MTETM 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 MTETM se doit de développer des partenariats avec les collectivités sur tous les champs de l'aménagement et du développement durable des territoires, il est impensable que le plan national de formation ne développe pas une politique ambitieuse de partenariat avec les structures de formation de la FPT.

Nous revendiquons une telle dimension au sein du plan. Elle s'impose en interministériel et en inter-fonctions publiques. Elle répond à des besoins ainsi qu'à une logique politique et sociétale. Et elle permet de plus d'obliger à un véritable pilotage national stratégique de la formation au sein du SGPA en évitant un risque de découpage interne de la formation par directions de programme (maîtres d'ouvrages de courte vue répondant à une logique de pouvoir et d'employabilité bornée à leurs champs d'intervention étriqués) issue de la LOLF.

Ce plan national de formation 2006 a donc été construit, grâce à une concertation acceptable, de janvier 2005 à juin 2006. Il a été débattu avec les organisations syndicales lors de la CNFP en février 2005, soumis à l'avis du CTPM du 17 mai 2005 et validé en CNFP du 16 juin 2006. Concernant le suivi de la mise en oeuvre du PNF, la DGPA a annoncé la création d'un « bureau » de la CNFP (où la parité syndicale sera représentée) et une prochaine réunion de la commission en décembre 2006. Le SNITPECT prendra toute sa place dans les débats à venir.

Le SNITPECT revendique que ce plan national de formation soit mis en oeuvre avec les moyens adaptés dès 2006, en reprenant ses revendications.

3.4.2 Un pilotage de la formation renforcé : un SGPA, des CI(FP-RH) pour mettre en œuvre ce PNF et éviter la dérive « lolfienne »

Le retard pris dans l'élaboration de ce plan, qui aurait du débuter en 2004, et son absence de validation et de mise en œuvre rappelle que le ministère n'est pas prêt et que le pilotage de la formation a été insuffisant, voire nul, ces dernières années : la DPSM étant désorganisée sur ce sujet, le réseau formation est mal coordonné et sans consignes, les liens interministériels (avec l'IFORE par exemple) 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.

Le pilotage de la formation et de ce plan constitue un préalable indispensable à toute mise en œuvre de son contenu et de ses orientations.

• Un SGPA pilote unique de la formation

Au même titre que la GPEECC, dont ce plan doit constituer un des outils privilégiés, il nous apparaît que seul un SGPA (regroupement du SG et de la DGPA) fort, alliant stratégie, pilotage des écoles et maîtrise d'œuvre de la formation, pourra reprendre en main le pilotage de cette dernière.

Le découpage instauré entre SG et DGPA montre déjà ses limites. Le dossier stratégique du changement de statut de l'ENTPE en a été la démonstration flagrante. Il nous était impossible de disposer d'un interlocuteur légitime entre SG et DGPA sur ce sujet malgré l'urgence et nous avons dû en appeler directement au ministre !

Le plan national de formation précise de lui-même la fragilité d'un tel découpage. Les représentants de l'administration ont ouvertement critiqué cette cacophonie et cette absence de pilotage générée par la dualité SG-DGPA lors de la CNFP de juin 2006. 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 :

Le pilotage des écoles, l'identification des besoins en compétences nouvelles à long terme, la présidence du comité de pilotage inter-programmes, le bilan annuel de la formation du MTETM, la formation continue, la tutelle du réseau des CIFP et du CEDIP, la GPEECC au quotidien, la présidence de la CNFP ne peuvent relever de deux entités différentes, de deux pilotes différents !

Pour le SNITPECT, SG et DGPA ne doivent faire qu'un. En matière de formation, nous sommes attachés à un pilotage fort et ambitieux, unique, clairement organisé et opérant, au niveau national par le biais d'une tutelle unique des écoles, des CIFP et du plan national de formation.

Cela s'impose :

- la formation est autant une politique stratégique et prospective du ministère qu'un outil au service des autres et de la GPEECC ;
- la DGPA est en charge du dialogue social, aussi comment se concerter et débattre avec les organisations syndicales sur l'avenir des écoles 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 ;
- la volonté déjà affichée des futures directions (générales) de programme d'investir pour et par elles-mêmes, de façon séparée du reste du MTETM, leur propre stratégie et mise en œuvre de formation nécessite un pilotage unique et clair de LA formation, unique et nationale, de l'Équipement : le découpage artificiel SG d'une part, DGPA de l'autre, fragilise d'entrée ce pilotage.
- **Conforter le rôle des CIFP en CI(FP-RH)**

Pour le niveau régional, c'est naturellement le rôle des CIFP d'assister les DRE pour définir leurs besoins et programmes puis de les mettre en œuvre ! Il ne doit pas y avoir de possibilité donnée au DRE 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 et les DIR qui peuvent répondre à des besoins de formation identifiés au niveau national ou régional. Compte tenu des orientations liées à la réforme du MTETM et de l'État, 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 et de la DRAST. De ce fait, c'est bien au CIFP de mettre en œuvre. 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 au niveau des CIFP (sorte de comité d'orientation réduit) en complément de celles qui seront instaurées au niveau des DRE pour lesquelles le CIFP doit rester la cheville ouvrière en ce qui concerne la formation. 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.

Par ailleurs, la DGPA a annoncé l'expérimentation visant à regrouper CIFP et GUEPARH, comme nous le revendiquons depuis 2004. Ces « CI(FP-RH) » seront opérationnels pour la fin d'année 2007.

L'idée de créer des « CI(FP-RH) » (Centres Interrégionaux de Formation Professionnelle et des Ressources Humaines : voir § 3.1.4) intégrant concrètement les GUEPARH au sein des CIFP, constitue incontestablement une piste pour renforcer les CIFP au service de la politique de formation du MTETM et de sa mise en œuvre dans chaque service.

- **Un pilotage SGPA-CI(FP-RH) pour éviter le découpage « lolfien » de la formation**

Le pilotage des CI(FP-RH) par un SGPA donnerait une réelle lisibilité, éviterait les dérives « lolfiennes » (gestions et formations par programmes, filiérizations, déconcentration de la gestion

qui doit de rester nationale et uniquement pilotée par le SGPA pour le corps des ITPE), conforterait le pilotage et la mise en œuvre des PIFC pour tous les agents par le renforcement des CI(FP-RH), autoriserait la redistribution dans les services (CIFP, DGRE, DDE) des postes GUEPARH pour une utilité réelle, et permettrait la mise en œuvre opérante de la stratégie de formation à mener en coordonnant et pilotant les outils dans le cadre d'une politique de GPEECC unique, structurée et cohérente.

Nous avons à travers ce projet de plan une illustration dans le domaine formation des dégâts que peut causer la LOLF dans un ministère originellement et naturellement polyvalent. Le cloisonnement des politiques publiques, créé structurellement par ce qui n'aurait du être qu'un outil de mise en œuvre du budget de l'Etat, atteint ici une valeur d'exemple et peut entraîner une catastrophe.

S'il est normal que les DP expriment leurs besoins en terme de formation (c'est en particulier le cas pour des formations techniques ou juridiques très spécifiques à des domaines et services identifiés), ceux-ci ne sauraient représenter la totalité des besoins de l'Equipement. Aucune direction de programme du MTETM n'est en charge du développement durable, puisqu'elles le sont toutes ! 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,...) ne peuvent être identifiés que par le ministère dans son ensemble et donc un service au-dessus des directions de programmes : le SGPA.

Le SNITPECT était catégoriquement opposé à l'intégration du chapitre « Les orientations de la formation par programme » dans le plan national de formation : cela n'a aucun sens, d'une part parce que les besoins en formation évoluent en permanence et surtout parce qu'un tel catalogue sectoriel serait réducteur et source de filiératisation. L'administration a retiré cette partie du projet de plan 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 ?

Pour le SNITPECT, la formation, politique à part entière et outil de GPEECC pour tous les agents du ministère, doit être pilotée, coordonnée, dirigée et cadrée par le SGPA puis mise en œuvre par LE réseau de formation (école et CIFP et CEDIP et autres) sous son autorité unique : c'est à un programme unique « support, soutien, stratégie » d'être le vecteur du pilotage et de la mise en œuvre du plan national et du réseau de formation de l'Equipement. Le SNITPECT et les ITPE attendent beaucoup d'un tel plan qui doit être ambitieux, interministériel, pluriannuel et mis en œuvre sans délai avec un pilotage unique et fort et les moyens adéquats.

En lien avec la FGF-FO, nous avons agit 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 « filiériser » la formation initiale et continue est fort. En effet, cette orientation vise à un résultat immédiat

de la formation : l'agent ne peut suivre de formation que si elle relève bien d'un « besoin » identifié par l'administration pour la carrière qu'elle a décidé pour lui, selon une logique d'employabilité immédiate.

Pour les écoles du ministère, l'enjeu de la formation initiale est avant tout de définir correctement le fonctionnaire de service public de l'aménagement et du développement durable des territoires que l'on souhaite former. A l'image de la réforme des enseignements de l'ENTPE (2004/2006), le contenu du projet pédagogique de la formation initiale en découle plus facilement et démontre bien qu'une logique de filière est inappropriée. Cela n'interdit pas pour autant un enseignement de haut niveau scientifique et technique.

3.4.3 La formation continue à renforcer rapidement par des outils adaptés

L'entretien annuel d'évaluation désormais réglementairement obligatoire, est l'occasion formelle pour chacun de faire le point sur ses besoins en formation continue et de contribuer ainsi à la mise en place du plan individuel de formation continue (PIFC) que nous revendiquons et que nous avons fait inscrire dans le plan pluriannuel de GPEC. Nous condamnons qu'à de rares exceptions prêts, cela reste encore à l'état d'intention. La stratégie ministérielle de réforme elle-même reprenait cette idée majeure, pour le développement des qualifications et des compétences de chacun, de même que le plan national de formation 2006. Mais il reste à la concrétiser et l'on sent bien toutes les réticences persistantes de notre administration pour s'engager et réellement investir dans cette voie.

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.

3.4.4 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 (avis défavorable du chef de service, suivi par la DGPA) pour « 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 formation continue, c'est avant tout un droit pour les agents, un devoir pour l'administration, un besoin pour le pays : nous exigeons que le MTETM s'y réinvestisse enfin.

3.5 ENTPE : une année de mobilisation et d'actions. A la clef, le nouveau STATUT !

L'année 2005 fut incontestablement marquée par des avancées positives pour l'ENTPE en ce qui concerne la réforme des enseignements, dans la suite des orientations favorables obtenues par le SNITPECT lors de la mobilisation des ITPE d'avril à octobre 2004. Par ailleurs, nous avons pris acte avec satisfaction de plusieurs chantiers engagés par la nouvelle direction de l'école, en particulier pour ouvrir l'ENTPE à la FPT.

L'année 2006 fut une année de 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 troisième année/demande d'habilitation de la CTI...

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, 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 toute l'année 2006.

3.5.1 La formation initiale : la réforme des enseignements de l'ENTPE pleinement opérationnelle

Le feuilleton de la réforme des enseignements de l'ENTPE fut dense en 2004. Il fut chargé de plusieurs rebondissements mêlant retards et inquiétudes puis confiance comme nous le rappelions lors du congrès de décembre 2004 (voir Tribune 1.195 de février 2005). En 2004 et 2005, le SNITPECT aura joué un rôle majeur pour permettre à cette réforme essentielle d'aboutir favorablement et d'être mise en œuvre dans de bonnes conditions.

- **La réforme pédagogique mise en œuvre avec brio pour les trois années de scolarité**

Grâce à un groupe de travail émanant du conseil de perfectionnement (comme nous le revendiquions en 2003) durant le premier semestre 2004, le conseil de perfectionnement du 25 mars 2004 a validé une maquette pédagogique des enseignements dans le sens ambitieux que nous revendiquions afin de former des ingénieurs de service public, à haut niveau scientifique et technique, de l'aménagement et du développement durables des territoires. Le Flash n° 246 d'avril 2004 précise le contenu des orientations de cette réforme indispensable, il convient de s'y référer car le contenu demeure d'actualité.

De mars à juillet 2004 en revanche, nous avons dû insister et réclamer à plusieurs reprises un calendrier et des points d'étapes pour vérifier que la réforme pouvait se mettre en œuvre dans de bonnes conditions dès la rentrée de septembre 2004 pour la promotion 52. Il aura fallu la pression exceptionnelle de tous les ITPE le 29 juin 2004 et les orientations données par notre assemblée générale exceptionnelle du 26 août 2004 pour y parvenir.

La nomination de Philippe SARDIN au poste de directeur de l'ENTPE le 1^{er} septembre 2004 a été sans conteste une excellente chose pour l'école, son rayonnement, la réforme des enseignements et la concertation. Nous nous réjouissons de son action ainsi que de celle de Jean-Pierre RAJOT qui l'a rejoint en tant que directeur adjoint en janvier 2005. Grâce à une approche partagée et concertée des enjeux, une grande écoute, une maîtrise des enjeux du ministère, et du RST en particulier, une forte volonté d'ouverture inter-fonctions publiques et une grande connaissance de l'école, les travaux pour la mise en œuvre de la réforme se sont déroulés dans de très bonnes conditions sous leurs pilotages et impulsions. Ils ont également mis en œuvre une réorganisation interne à l'ENTPE afin de mieux coller aux enjeux fondamentaux auxquels l'ENTPE aura à répondre demain.

Le conseil de perfectionnement du 10 septembre 2004 a permis de rassurer sur la mise en œuvre de la réforme, en particulier de la première année. Lors de cette réunion, le SNITPECT a obtenu que le groupe de travail du conseil de perfectionnement ayant bâti le projet de réforme se réunisse à nouveau d'octobre 2004 à janvier 2005 afin de répondre aux dernières questions concernant le second semestre de la première année (stages et séminaires de présentation des « majeures » de deuxième année).

Ainsi, la première année réformée, mise en œuvre dès la rentrée universitaire 2004 et améliorée à celle de septembre 2005, a pour objectifs principaux l'approfondissement et l'enrichissement des fondamentaux scientifiques, et le renforcement de l'autonomie. Elle permet également aux élèves ingénieurs de découvrir de possibles champs d'exercice professionnel à travers un court stage (un mois) et des semaines de présentations de domaines (la ville et l'environnement – les transports et les infrastructures – le bâtiment et le génie civil) et de l'action publique. Ainsi construite, cette première année d'étude à l'ENTPE a vocation à constituer le socle d'un projet personnel de formation. Après deux promotions, cette première année a trouvé toute son efficacité et son bilan est remarquable, unanimement reconnu par les élèves comme par les équipes enseignantes et le conseil de perfectionnement.

La deuxième année réformée, mise en œuvre à la rentrée universitaire de septembre 2005 (toujours la promo 52 qui essuie les plâtres de la réforme pédagogique), accorde une place importante au projet et au stage. Ses objectifs sont de parachever le corpus général des sciences de l'ingénieur et de l'aménagement (à travers un ensemble de cours « outils et fondamentaux »), d'appréhender la complexité et de mettre en œuvre les acquis en situation professionnelle. Elle est structurée autour de cours fondamentaux, de trois grandes « majeures » (villes et équipements publics/environnement, risques et territoires/transports et ouvrages), d'un projet

d'aménagement d'un territoire par une infrastructure (avec la mise en œuvre d'une pédagogie par projet), et d'un stage de mise en situation professionnelle de cinq mois.

Lors du conseil de perfectionnement du 8 mars 2006, un bilan partiel de cette « première deuxième année » alors en cours a été présenté et un bilan global fut réalisé pour le conseil du 15 septembre 2006. Il en ressort que quelques évolutions seront nécessaires pour perfectionner le calendrier et le fonctionnement de cette année centrale de la scolarité.

L'organisation pratique de la troisième année et de ses neuf voies d'approfondissement renouvelées s'est construite au premier semestre 2006. La première troisième année réformée a débuté le 18 septembre 2006 en prenant en compte les apports de la réforme des enseignements dans les cursus communs de première et deuxième année, la mise en place des cours communs à plusieurs VA (en deuxième et troisième année), ainsi que la réalisation d'un stage de cinq mois en deuxième année, généralement lié à la VA. Un premier bilan en sera fait au conseil de perfectionnement de juillet 2007.

Chaque voie d'approfondissement ambitionne de former des ingénieurs dans des champs différents de l'aménagement durable des territoires. Ces champs professionnels peuvent être appréhendés, d'une part, en repérant les échelles et domaines d'interventions correspondants et, d'autre part, en identifiant les métiers et secteurs d'activité possibles. Pour chacun de ces domaines, on peut identifier des métiers, des positionnements ou des figures possibles de l'ingénieur.

Les représentants du SNITPECT aux conseils de perfectionnement des 8 mars et 11 juillet 2006 ont à nouveau demandé et obtenu le maintien d'une VA « Systèmes d'information et TIC » en complément des neuf prévues dans la réforme. Le contenu de celle-ci devrait être revu pour la rentrée de septembre 2007 à l'issue d'un travail de la DGPA et du comité de domaine « Systèmes d'information » sur les besoins du ministère et de ses partenaires. Par ailleurs, nous avons demandé qu'il soit possible à un élève de construire un ensemble de cours entre majeures et VA afin de définir un enseignement identifié type « ingénierie maritime et fluviale » et « ingénierie aéroportuaire » de façon à répondre aux besoins des employeurs. Ce point est à l'étude par l'ENTPE.

Par ailleurs, un important travail a été réalisé concernant l'exigence de certification en anglais ainsi que les modalités de validation des cours : ces réformes particulières mais essentielles ont ainsi été pleinement mises en œuvre au cours de l'année 2005 et renforcées en 2006.

Nous avons plusieurs fois salué l'investissement des équipes enseignantes, pédagogiques, de la direction des études et de la direction de l'école pour tenir les délais et traduire correctement les nouvelles orientations pédagogiques, pour les trois années de scolarité.

Le SNITPECT a su donner l'impulsion nécessaire pour faire aboutir cette réforme des enseignements, tant pour sa conception que pour sa mise en œuvre, (par exemple en demandant l'audition de la CTI aux débuts des travaux en février 2004 ou en obtenant la création puis les travaux d'un groupe de travail ad hoc du conseil de perfectionnement). Il a su analyser, argumenter et agir (participations actives aux réunions, groupe de suivi de la CE, Flashs et informations

régulières, présences importantes à l'ENTPE...) et faire pression sur la tutelle pour que le calendrier soit respecté.

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.

- **Une prise en compte des doubles cursus**

Les doubles cursus peuvent être engagés dès la première année (double cursus architecte) ou en deuxième année (accord passé avec l'Institut de sciences politiques de Grenoble). Mais dans la majorité des cas, les doubles cursus s'engagent en troisième année. Cette situation pourrait évoluer avec le renouvellement des habilitations des masters.

En première et en deuxième années, les doubles cursus ne sont que très partiellement compensés par des exonérations de cours. En troisième année, les doubles cursus sont partiellement compensés, les cours de double cursus étant valorisés en ECTS dont une partie est validée au titre de la formation d'ingénieur. Les proportions restent à déterminer, selon les doubles cursus. Mais hormis les cas de scolarité hors école, le second cursus ne peut se substituer à l'ensemble des cours hors tronc commun.

Une question reste néanmoins en suspens du fait de la réforme des études d'architecture pour le double cursus archi. Un décret et une circulaire de juillet 2005 prévoient la délivrance d'un diplôme « intermédiaire » (niveau master) au bout de la sixième année et une poursuite destinée à obtenir un diplôme nécessaire à l'exercice de la maîtrise d'œuvre. Les modalités de cette poursuite prennent la forme d'une mise en situation professionnelle d'une durée de six mois qui ne peut être effectuée dans un bureau d'études techniques ni dans un service de maîtrise d'ouvrage mais donc uniquement en agence d'architecture.

Pour les ITPE suivant ce double cursus, il s'agit de déterminer sous quelle position administrative ils peuvent effectuer leur stage en structure privée sur une durée si courte. Dans ce cas la disponibilité n'arrange personne (ni l'administration, ni l'ITPE en premier poste, ni l'agence d'architecture avec laquelle il faudrait bâtir un CDD de six mois). Nous militons auprès de la DGPA et de l'ENTPE pour vérifier tout d'abord avec le ministère de la culture si ce stage en agence d'architecture ne peut s'effectuer dans une structure publique et, si cela s'avère impossible, pour construire une possibilité de mise à disposition, payée par le MTETM (ou l'ENTPE en tant qu'EPSCP), par un système de convention entre les ministères (Équipement et Culture) et les agences d'architectes. Cette période de stage doit, selon nous, faire entièrement partie du déroulement de carrière de l'ITPE et être valorisée comme telle. Il y a urgence à régler cette question au niveau du ministère pour éviter que cette réforme ne bloque pour les ITPE la possibilité de double cursus archi.

- **Habilitation de l'ENTPE à délivrer le titre d'ingénieur**

L'ENTPE doit déposer un dossier auprès de la CTI en octobre 2006 pour le renouvellement de l'habilitation de l'école. Une présentation de la note de politique générale proposée par l'école dans ce cadre a été faite lors du conseil de

perfectionnement du 8 mars 2006 et des échanges ont suivis pour l'améliorer. La CTI (au sein de laquelle siège désormais notre camarade Renaud Balaguer) a renouvelé l'habilitation pour 2006 (et donc pour la 54^{ème} promotion) et devrait normalement permettre à l'école de pouvoir délivrer le diplôme d'ingénieur sans obstacle jusqu'en 2009 et ainsi de rattraper et d'effacer définitivement les erreurs de 2003. Avec un nouveau statut d'EPSCP, une réforme pédagogique opérationnelle, une politique d'ouverture à tous les employeurs et une stratégie pour la recherche et l'international, l'ENTPE sera bien armée pour obtenir, en 2009 une habilitation pour six ans (niveau maximum).

Au-delà et en continuité des dossiers majeurs à faire aboutir en 2006, nous avons demandé qu'une véritable analyse stratégique soit menée sans délai par la tutelle et l'école, pour constituer autour de l'ENTPE un pôle des techniques, de la formation et de la recherche dans le domaine de l'aménagement et du développement durables des territoires. Cette analyse doit s'appuyer fortement sur le RST dans le cadre d'une politique de site et des réflexions en cours pour la mise en œuvre du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) de Lyon.

3.5.2 International, avenir des laboratoires et du CSME, ouverture aux collectivités : les autres chantiers stratégiques pour l'avenir de l'ENTPE

- **Une stratégie internationale à formaliser**

Une réflexion intéressante a été lancée en 2004, en parallèle des réformes des enseignements afin de bâtir une stratégie internationale pour l'école. Nous participons à ce travail dans un cadre constructif pour une ambition au service des objectifs arrêtés par le conseil de perfectionnement. Pour nous, cette politique de l'école à l'international doit s'inscrire dans le cadre du projet de l'ENTPE. Cela dépasse naturellement les seuls partenariats avec de nombreux organismes d'autres pays pour accueillir des élèves ou bien en envoyer en stage ou TFE : le développement de rapprochements et d'échanges avec différentes universités et écoles d'ingénieurs étrangères, 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 international de l'ensemble des travaux menés comme des résultats obtenus (collaboration au sein du RST avec les réseaux des écoles d'ingénieurs et des universités étrangères, publication et présentation dans des colloques internationaux, participation à des projets européens de recherche...) ; sont des axes majeurs à développer pour l'image et la notoriété de l'ENTPE et des ITPE qu'il faut désormais traduire en priorités autour d'une stratégie bien identifiée. L'ENTPE s'y emploie énergiquement et le changement de statut en EPSCP constitue un levier pour asseoir et développer cette stratégie internationale.

Durant 2006, pour la promotion 51 sortant de l'ENTPE, nous avons dû intervenir pour qu'une première affectation à l'étranger en qualité de Volontaire International (VI) soit possible pour cinq jeunes ITPE. Le ministère des Affaires étrangères a subitement posé des conditions réglementaires venant empêcher plusieurs corps (dont ITPE) de pouvoir partir en VI. Notre

intervention en juillet 2006 a permis de régler le problème pour nos cinq camarades mais nous avons exigé de la DGPA, de la DAEI et de l'ENTPE un travail de fond avec le MAE pour que cette question se règle durablement.

- **L'ENTPE, clef de voûte du CSME à conforter**

En interministériel, il convient de conforter le Cycle Supérieur de Management de l'Équipement (CSME), dans sa forme et son contenu de façon à l'adapter aux évolutions passées et à venir et dans son positionnement à l'ENTPE. Un nouveau professionnalisme, d'autres apprentissages et le développement pour les cadres dirigeants du ministère de la capacité d'accompagner les évolutions à venir grâce à un management humain et social constituent des enjeux immédiats pour le CSME.

Créé en 1986, le CSME s'inscrit 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, la réforme de l'État ou encore le développement de l'essaimage, notamment dans le corps des ITPE, rendent indispensables l'ouverture du CSME aux autres partenaires publics. Le SNITPECT revendique que le CSME demeure à l'ENTPE et qu'il s'ouvre en partenariat avec l'Institut National des Études Territoriales (INET) et le MEDD aux CSM territorial et CSM environnement (réalisé par l'IFORE). La formation au changement doit intégrer cette nouvelle exigence d'ouverture et l'ENTPE, clef de voûte de la réussite du CSME depuis vingt ans, constitue bien celle de cette évolution.

- **Une plus grande synergie avec et au sein du RST**

Au niveau national toujours, l'ENTPE doit également se positionner afin de renforcer ses laboratoires. Ils font partie intégrante de l'école ainsi que du RST de l'État. Le rapport sur la formation validé au congrès 2005 insiste à juste titre sur l'importance stratégique que revêt la formation initiale et continue pour les ITPE dans les domaines scientifiques et techniques. De son côté, la CTI insiste sur les liens indispensables entre enseignement et recherche pour de la qualification d'ingénieur.

S'appuyer davantage sur le RST pour qualifier les ingénieurs est une orientation que nous défendons. Les services du RST doivent bénéficier d'une place importante dans les stages, séjours qualifiants et TFE du cursus de l'ENTPE. Par ses Laboratoires, l'école appartient de fait au RST et au réseau formation du MTETM. Elle doit pouvoir tenir toute sa place dans les formations « requalifiantes » à venir (voir Tribune 1.203 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 est nécessaire afin de permettre le développement des connaissances et activités de recherche fondamentales pour la reconnaissance technique du corps, pour un enseignement de haut niveau scientifique et technique garantissant la reconnaissance du diplôme délivré par l'école. Il garantit une gestion financière adéquate, obligatoire et nécessaire 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, tant sur le plan national qu'international, à travers des formations doctorales croisées et des thèmes de recherches communs, pour l'encadrement de thèses d'universitaires et d'ingénieurs venant d'horizons variés enrichissant la culture de l'ENTPE et du ministère, et pour 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...).

La réflexion est en cours, au sein de l'ENTPE, pour développer une nouvelle ambition stratégique pour les laboratoires de l'école, en lien notamment avec les CETE. Nous en prenons acte. Mais, 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 une telle réflexion, en totale concertation avec les organisations syndicales s'inscrivant pleinement dans celle à construire pour le RST de l'Équipement, et son ouverture aux collectivités locales.

Les chantiers stratégiques du MTETM relatifs aux écoles et au RST répondent d'une même nécessité : une pleine confirmation de la vocation interministérielle, une totale ambition inter-fonctions publiques !

- **Une implication du ministre pour que le partenariat et les synergies ENTPE-FPT se concrétisent sans délai**

C'est dans cet état d'esprit, que nous saluons, que l'ENTPE a engagé des échanges avec le CNFPT et l'INET. Une première rencontre s'est déroulée le 20 janvier 2005 et son bilan a été présenté au conseil de perfectionnement du 8 février 2005 par la direction de l'ENTPE. Les thèmes d'actions retenus répondent pleinement aux revendications du SNITPECT dans le cadre d'un tel partenariat : 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, ses fonctions, ses besoins, ses attentes en cadres techniques de l'aménagement et du développement durables des territoires. Nous nous félicitons de cette initiative répondant à nos demandes (depuis 2003 !...). Elle nous semble devoir être complétée par une conférence du même ordre en ce qui concerne la fonction publique d'Etat, tant pour les ITPE fonctionnaires qui y seront employés en sortie d'école que pour la culture et l'information des ITPE civils ;
- un renforcement très important des stages et du TFE en collectivités locales. En 2006, neuf élèves de deuxième

année ont effectué leur stage en collectivités et cinq élèves de troisième année y ont mené leur TFE.

Ces premiers chantiers, et premières réussites, sont à saluer, comme l'a fait le ministre dans son discours d'ouverture des journées du RST le 5 septembre 2005 à Lyon puis lors de son passage à l'ENTPE le 2 juin 2006, d'autant qu'ils permettent d'aboutir à une solution visant à offrir aux ITPE civils la possibilité d'être embauchés par une collectivité locale dès leur diplôme de l'ENTPE obtenu. L'accès à l'emploi dans la FPT est plus subordonné à la possibilité d'être accueilli sur un poste par la collectivité que par la réussite au concours. Le CNFPT accorde une importance prioritaire à la question de l'insertion en stages en collectivités car elle permet de faire « ouvrir » le poste. Le concours est passé ensuite. Ainsi, pour un ITPE civil, le fait de pouvoir suivre un stage de deuxième année puis son TFE au sein d'une collectivité souhaitant l'accueillir permet à cette dernière de lui réserver le poste et de le recevoir sur celui-ci dès son diplôme d'ITPE obtenu à l'issue et dans la continuité du TFE. 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 et d'être ainsi embauchés par la collectivité dès l'obtention de leur diplôme d'ITPE, en tant qu'ingénieur territorial.

Pour asseoir cela, l'école doit devenir centre du 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. Mais, 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.

La volonté affichée du gouvernement d'avoir un cadre d'emploi d'ingénieur territorial et un statut du corps des ITPE identique démontre par ailleurs que cette obligation de passer un concours supplémentaire à celui déjà réussi pour accéder à l'ENTPE est inutile : 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. Cela suppose également que le CNFPT (ou une autre instance représentative de la FPT) devienne partie prenante des prises de décisions de l'ENTPE pour avoir concrètement son mot à dire sur le contenu, mais aussi la validation 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. Pour les ITPE civils, cette convention est l'assurance de pouvoir disposer d'une offre régulière et suffisante pour rechercher des stages, TFE et donc des futurs emplois dans la FPT.

A partir de là et avec un nouvel EPSCP à la gouvernance ouverte notamment à la FPT, la formation d'ingénieurs

territoriaux via l'ENTPE pourra devenir une réalité. C'est un enjeu vital de court terme, pour le corps, pour l'ENTPE et pour le maintien et le développement de la compétence technique publique dans les domaines où excellent les ITPE.

Nous nous félicitons de ce projet ENTPE-CNFPT, traduction concrète du partenariat et de l'ouverture de l'école avec la FPT. Mais, là encore, nous ne pouvons que condamner la frilosité de la tutelle pour permettre la validation de cette convention cadre, malgré les annonces du ministre aux JRST en septembre 2005.

Lors du conseil de perfectionnement du 11 juillet 2006, nous avons interrogé l'administration sur l'avancement de ce projet de convention qui permettrait alors l'intégration du CNFPT et sa forte implication au sein du futur conseil d'administration. Le secrétariat général du ministère nous a indiqué la constitution récente d'un groupe de travail entre le ministère et le CNFPT au sujet des écoles et des formations. Nous nous félicitons naturellement de tels échanges mais ce groupe de travail ne saurait venir retarder une fois encore l'aboutissement de la convention concernant l'ENTPE qui se trouve être à l'initiative de ce rapprochement entre le MTETM et le CNFPT. Pour nous, la volonté exprimée conjointement déjà en 2005 par le ministre de l'Équipement et celui délégué aux collectivités locales, de créer une filière de formation commune pour les ingénieurs susceptibles d'intervenir pour l'État et les collectivités territoriales doit se concrétiser rapidement par des actes en faveur de l'ENTPE, en lien avec le CNFPT dont le président a écrit dans ce sens au ministre en avril et juin 2006.

De même, le rapprochement évoqué précédemment entre CSME et CSMT doit s'opérer : cela permet un accès régulier d'ingénieurs en chef de la FPT à l'ENTPE et ainsi pour l'école de peser sur les réseaux professionnels 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.

Nous attendons du ministre qu'il respecte la parole donnée en 2005 et qu'il a confirmé le 2 juin 2006 en validant sans délai les orientations et partenariats prévus par le projet de convention. Le 29 juin 2004, le point fédérateur pour les 1.000 ITPE présents dans les rues parisiennes et pour les deux ITPE sur trois grévistes était une profonde inquiétude pour l'avenir de l'ENTPE. S'il faut encore rappeler au ministre que l'école constitue un enjeu déterminant pour tout le groupe des ITPE, nous saurons le faire à nouveau très rapidement.

Le SNITPECT exige l'aboutissement immédiat de cette convention ENTPE-CNFPT et la traduction institutionnelle et réglementaire de l'ouverture de l'ENTPE à la FPT, par un nouveau statut pour l'école au 1^{er} janvier 2007.

3.5.3 Le nécessaire changement de statut de l'ENTPE : une question de survie

Le changement de statut s'impose 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. C'est tout simplement une question de survie à court terme pour l'école !

• Un dossier qui n'avance, depuis le début, que grâce à la pression des ITPE et du SNITPECT.

Depuis 2004, nous sommes restés déterminés à ce que ce soit bien le statut d'EPSCP (Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel) qui soit retenu, en cohérence précisément avec la haute ambition que nous défendons pour l'ENTPE.

Contrairement aux engagements pris envers les ITPE le 29 juin 2004, le conseil de perfectionnement du 8 juillet 2004 n'avait pas abordé ce sujet majeur. Nous avons bien compris dès une réunion de travail du 17 juin 2004 avec la DPSM et l'ENTPE que la tutelle pensait ne pas être en mesure de respecter la date du 1^{er} janvier 2005 pour cette transformation en EPSCP, une nouvelle fois pour des raisons budgétaires (le changement en EP ayant un fort impact financier lors de la première année : agence comptable à mettre en œuvre, charge patronale à intégrer, évolution des laboratoires...).

Là encore, suite à nos interventions répétées entre le 29 juin 2004 et le 26 août 2004, l'administration a enfin avancé sur ce point pour nous présenter un projet de décret statutaire d'EPSCP « grand établissement », conforme à nos revendications et aux attentes de la direction de l'école lors du conseil de perfectionnement du 10 septembre 2004. Le DPSM s'était engagé à une budgétisation en 2005, confirmée au PLF 2005 et par le ministre lui-même lors du CTPM du 23 septembre 2004, permettant de préparer les transformations qui s'imposaient en 2005 pour un changement de statut annoncé au 1^{er} janvier 2006. Par courrier du 25 janvier 2005, le SNITPECT a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour du conseil de perfectionnement du 8 février 2005. La DPSM nous a alors répondu en séance que le dossier suivait normalement son cours et en était au stade des validations interministérielles, soit un an après la saisine des instances correspondantes.

Comme l'atteste le compte-rendu officiel du conseil de perfectionnement du 8 février 2005 : « *L'administration évoque l'état d'avancement du projet de décret pour le nouveau statut – grand établissement – de l'école. Ce projet a été envoyé aux ministères du Budget, de la Fonction publique, de l'Éducation nationale. Il n'y a pas eu de réponse négative mais pas, non plus, de réponse écrite positive. La DPSM sollicitera une réunion interministérielle pour aboutir. Il n'y a pas de temps à perdre.* »

Puis, plus rien. Entre février et juillet 2005, nous n'avons reçu aucune information sur l'avancement de ce dossier (voir Tribune 1.198 de juillet 2005).

La commission exécutive de juin 2005 s'est inquiétée de l'absence d'information de la part de l'administration. Une motion spéciale ENTPE de la CE fut prise le 16 juin 2005 et un courrier adressé au secrétaire général de l'Équipement le même jour. Ne disposant d'aucune réponse à notre courrier du 16 juin 2005 de la part de l'administration à la veille du conseil de perfectionnement du 8 juillet 2005, le SNITPECT s'est directement adressé au ministre de l'Équipement lors de la réunion d'échange organisée le 7 juillet 2005 avec une délégation de la FEETS-FO. Le ministre nous a alors affirmé sa volonté d'aboutir très vite sur ce dossier et de relancer les échanges interministériels. Il a confirmé qu'il y avait urgence et qu'il se tenait prêt à se déplacer à l'ENTPE à la rentrée

en septembre 2005 porteur d'éléments concrets sur le changement de statut.

Lors du conseil de perfectionnement le lendemain, l'administration nous a informé d'une réunion de travail programmée le 21 juillet 2005 en interne à l'Équipement afin de constituer les éléments de réponse du ministère aux questions et avis réservés des autres ministères. La position de l'administration lors du conseil s'est trouvée en retrait par rapport aux propos et au nouvel engagement donné par le ministre la veille, confortant ainsi notre inquiétude et jetant le trouble quant à la volonté effective de la tutelle d'aboutir favorablement sur ce dossier.

La déclaration jointe à la Tribune 1.198 d'août 2005 a été produite par le SNITPECT lors du conseil de perfectionnement du 8 juillet 2005. Nous y exigeons que la réunion du 21 juillet 2005 entraîne le déclenchement de la réunion interministérielle de validation afin que le statut d'EPSCP soit validé par le gouvernement pour le conseil de perfectionnement du 12 septembre 2005 et pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2006.

Cette déclaration était importante, il convient de s'y référer. Elle rappelait notamment en quoi l'obtention du statut d'EPSCP était un enjeu pour le positionnement et l'évolution de l'école. Il devait conditionner sa reconnaissance comme grande école d'ingénieurs, le développement des relations dans un milieu de plus en plus partenarial et évolutif, et influencer favorablement sur les projets stratégiques de développement, voire de survie, en cours (ouverture à la FPT, réorganisation de l'école, confortement des laboratoires et de la recherche).

Par courrier du 26 août 2005, le bureau national du SNITPECT a demandé audience au ministre sur ce dossier, afin de pouvoir disposer des éléments de réflexions issus de la réunion du 21 juillet 2005. Le ministre de l'Équipement nous a répondu en nous confirmant par courrier en date du 15 septembre 2005 qu'il portait activement ce projet. En parallèle, le SG et la DGPA nous ont reçu le 8 septembre 2005, juste avant le conseil de perfectionnement du 12 septembre 2005. Lors de ces deux réunions, il nous a été confirmé que la piste d'EPSCP grand établissement se poursuivait mais qu'il fallait répondre point par point aux avis négatifs des autres administrations concernées. Par ailleurs, l'hypothèse d'un changement de statut en EPA (Établissement Public Administratif), sur le modèle des écoles des mines par exemple, était travaillée en parallèle.

Nous avons alors rappelé que pour nous l'essentiel était d'aboutir rapidement à une réforme statutaire de l'école répondant complètement aux objectifs généraux fixés (ouverture FPT, international, développement des labos et de la recherche, gouvernance adaptée) et à ses besoins (fonctionnement, moyens d'interventions et de développement...). Un statut d'EPSCP « grand établissement » ou bien « école extérieures aux universités » répondait à ces objectifs et enjeux, ce qui n'était pas le cas d'un statut d'EPA. Aussi, pour le SNITPECT, ce statut devait donc être porté à la validation interministérielle par le ministère, et le ministre lui-même, en priorité.

L'administration s'est alors engagée à avancer vite et à nous présenter mi-octobre 2005 ses différents éléments de réflexion afin de pouvoir lancer les démarches interministérielles.

En terme de planning, l'objectif était donc d'aboutir à un projet de décret statutaire mi-2006, de réaliser les phases de mise en œuvre au second semestre pour un changement de statut effectif au 1^{er} janvier 2007.

• **Une pression permanente durant toute l'année 2006**

A l'occasion du conseil de perfectionnement du 8 février 2006, le SNITPECT a demandé au secrétariat général du MTETM une information sur l'avancement de la réforme statutaire de l'ENTPE : un projet de décret transformant l'ENTPE en EPSCP « école extérieure aux universités » nous a été communiqué. L'administration nous a indiqué privilégier ce statut d'EPSCP pour l'école, en lien avec l'Éducation nationale.

Les représentants du SNITPECT siégeant au conseil de perfectionnement ont demandé à l'administration :

- un arbitrage interministériel rapide, au bon niveau, et une forte implication du ministre et futur candidat à la mairie de Lyon afin que ses engagements concernant le statut de l'école lyonnaise de son ministère soient respectés pour aboutir à la publication d'un décret durant l'été 2006 et une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2007 ;
- que le statut d'EPSCP retenu garantisse à l'ENTPE de pouvoir répondre à ses objectifs d'évolution fondamentaux (comme par exemple son ouverture à l'international et à la fonction publique territoriale, et le confortement des laboratoires et de la recherche) et que la gouvernance qu'il entraîne soit compatible avec le fonctionnement de l'école en lien avec le MTETM ;
- l'instauration d'un groupe de travail du conseil de perfectionnement, autour de la tutelle (SG et DGPA) et de la direction de l'ENTPE, permettant un débat plus approfondi afin de vérifier les éléments précédemment cités, ainsi qu'un suivi concerté et régulier de l'évolution de ce dossier.

L'administration a retenu notre proposition de concertation et deux réunions de ce groupe de travail (celui-là même qui avait permis en début 2004 de bâtir la réforme pédagogique de l'ENTPE) se sont tenues en mars et avril 2006. Une fois encore, nous pouvons nous féliciter de l'instauration de ce groupe de travail, autour de la tutelle (SG et DGPA) et de la direction de l'ENTPE, ayant permis l'audition du directeur adjoint de l'enseignement supérieur du ministère de l'Éducation nationale et un débat approfondi sur l'évolution du dossier statutaire de l'ENTPE et sur le contenu du projet de décret.

Le projet de décret érigeant l'ENTPE en EPSCP « école extérieure aux universités » au 1^{er} janvier 2007 a ainsi été soumis aux validations interministérielles en juin et juillet 2006. Il a été présenté au conseil de perfectionnement du 11 juillet 2006 (voir LSG 232) et au CTPM du 18 juillet 2006 (voir Tribune 1.203 d'août 2006).

Nous demandons que ce nouveau statut d'EPSCP garantisse à l'école des ITPE de pouvoir répondre aux objectifs définis par sa direction et lui permette 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 conseil de perfectionnement du 11 juillet dernier et les réflexions et études du groupe de travail de ce conseil durant le printemps 2006 ont démontré que ce projet de décret permet la réalisation de ces objectifs stratégiques pour l'ENTPE. C'est pourquoi, le SNITPECT et la délégation de la FEETS-FO ont voté favorablement sur ce projet de décret lors du CTPM du 18 juillet 2006 qui a été ensuite adressé au conseil d'Etat.

Durant l'été, nous avons insisté pour que les délais sur lesquels le ministre s'est à nouveau engagé le 2 juin 2006 à l'ENTPE soient tenus et pour que l'école dispose dès cette année de tous les moyens financiers et humains indispensables pour réussir le changement statutaire à partir du 1^{er} janvier 2007. De plus, la constitution d'une équipe projet dédiée à cet objectif et rattachée à la direction de l'école nous apparaît indispensable pour les deux années à venir, tant la transformation en EPSCP est complexe et ne saurait souffrir d'aucun retard ou blocage.

Lors du CdP du 11 et du CTPM du 18 juillet, nous avons aussi demandé à pouvoir disposer d'un projet de règlement intérieur pour l'ENTPE dès le conseil de perfectionnement du 15 septembre 2006. Ce RI doit définir notamment la gouvernance de l'établissement public et la composition des conseils d'administration, scientifique et des études, pour donner toute leur place à tous les employeurs actuels et futurs des ITPE.

Entre le conseil du 11 juillet et celui du 15 septembre 2006 (voir LSG 233), nous avons maintenu une pression importante sur ce dossier prioritaire pour l'avenir de l'école comme pour celui du groupe des ITPE.

C'est ainsi que :

- le projet de décret a été validé, après des modifications mineures liées notamment à l'application du code de l'Education, lors d'une réunion interministérielle à Maignon en juillet 2006 ;
- il a été soumis au CTPM du MTETM le 18 juillet, au CTPS de l'ENTPE le 14 septembre et au CTPC le 15 septembre et a reçu un avis favorable à chaque fois ;
- il a été soumis au conseil d'Etat en juillet 2006 : le rapporteur a été désigné, une première réunion technique a eu lieu avec une issue positive, et l'avis du conseil d'Etat devrait être rendu le 7 octobre 2006.

Lors de la réunion du 15 septembre, le conseil de perfectionnement a approuvé à l'unanimité ce projet de décret.

Un nouveau passage en CTPM (a priori le 10 octobre 2006) permettra d'arrêter la rédaction finale de ce décret, légèrement modifiée depuis le CTPM du 18 juillet 2006 par la validation interministérielle préalable à sa transmission au Conseil d'Etat.

Il faut noter que les agents de l'Etat affectés en poste à l'ENTPE une fois Etablissement Public seront en position normale d'activité.

Nous avons obtenu que les statuts et le règlement intérieur soient adoptés par le conseil de perfectionnement, organisant ainsi le passage au futur conseil d'administration, préalablement à leur validation par le ministre de l'Equipement au plus tard quatre mois après la publication du décret. Les statuts et ce règlement intérieur définiront notamment la gouvernance de l'établissement public et la constitution des conseils d'administration, scientifique et des études.

Concernant la représentativité du groupe des ITPE au futur conseil d'administration, un siège devrait être réservé à l'AITPE et deux à des représentants nommés par les élus du corps à la CAP des ITPE. En complément de ceux réservés aux représentants des professeurs, des chercheurs, des agents en poste à l'ENTPE et des élèves, il est également envisagé de dédier un siège pour chacune des trois organisations les plus représentatives du CTPM du MTETM (dont la FEETS-FO), ce qui permet de renforcer les liens entre le futur établissement public et le ministère de l'Equipement (qui en conserve la tutelle). La part des employeurs d'ITPE (différents ministères, collectivités, secteur privé...) représentera entre 40 et 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 fonctions publiques en ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Le désormais célèbre groupe de travail du conseil de perfectionnement (qui a construit la réforme pédagogique en début 2004 et permis de convaincre l'administration que le statut d'EPSCP était le plus adapté pour l'ENTPE en avril 2006) est reconduit sous la présidence éclairée et éclairante de Georges Mercadal, remarquable président du conseil de perfectionnement, et un calendrier de travail a été arrêté de façon à pouvoir valider les statuts et le règlement intérieur lors d'un conseil de perfectionnement exceptionnel le 5 mars 2007. Un conseil intermédiaire se tiendra le 15 décembre 2006 pour faire le point sur les propositions du groupe de travail et arrêter les premières orientations en matière de gouvernance.

Il demeure indispensable d'obtenir une publication du décret statutaire dès l'automne 2006, de disposer des statuts et du règlement intérieur validés en mars 2007 et que les actions identifiées par le projet de convention entre l'ENTPE et le CNFPT soient validées sans délai. Le SNITPECT reste extrêmement vigilant sur ce dossier stratégique et prendra une part active au travail permettant d'arrêter la future gouvernance de l'ENTPE. Le congrès des 7 et 8 décembre 2006 sera le bon moment pour faire un point sur ce dossier majeur et réagir si le décret statutaire n'est pas publié au JO d'ici là, notamment par voie de presse comme nous l'avons indiqué au ministre depuis l'été 2005.

Le rapport proposé au congrès 2006 dans la présente Tribune revient naturellement sur ces sujets vitaux pour l'avenir de l'ENTPE. Il tente d'aller au-delà en apportant une vision stratégique du positionnement de l'ENTPE, EPSCP, dans son environnement de demain. Le statut n'est qu'un outil au service d'un projet qui doit être ambitieux pour l'école et le groupe des ITPE et sans doute des ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires (dans le public, au sein des trois FP, comme dans le privé). C'est aussi un levier pour bâtir ce projet. Le rapport 2006 du SNITPECT sur l'ENTPE y participe également.

3.5.4 De FormEquip à l'AITPE : 2006 prépare l'avenir

Depuis le 31 décembre 2005, 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. Ainsi, en ce qui concerne la formation continue, depuis le 1^{er} janvier 2006 l'école est en position d'assumer ce champ indispensable pour les ITPE, et plus largement pour les cadres techniques du service public (FPE comme FPT !). Toutefois, pour permettre la poursuite des activités transférées dans de bonnes conditions, la transformation de l'ENTPE en établissement public est une absolue nécessité.

Le transfert d'activités s'est accompagné d'un transfert des personnes concernées de FORMEquip-AITPE. Aussi, c'est concrètement une question sociale éminente qui se pose avec l'intégration dans le nouvel établissement public, des personnels qui se consacrent à ces activités, repris statutairement et en gestion par l'ENTPE en 2006 (par application de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique permettant cette intégration des personnels au niveau de l'école selon son statut actuel). En fin 2005, le SNITPECT est intervenu au côté de l'association pour que cette intégration s'effectue dans les conditions les plus favorables pour les agents concernés. Si celle-ci a pu s'effectuer correctement grâce à nos actions et pressions communes, aucune garantie ne semble fournie aux intéressés sur la durée si le statut de l'ENTPE n'évolue pas en EPSCP.

Par ailleurs, et comme nous le craignons, sans changement de statut de l'ENTPE, les montants financiers reversés par l'association à l'ENTPE au titre des activités antérieures n'ont pas été affectés à l'école ni à la formation des ITPE mais sont venus abonder le panier sans fond du budget Equipement durant l'année 2006. La direction de l'ENTPE a maintes fois rappelé durant 2006 tous les enjeux que représente le passage en EPSCP pour permettre à l'école de disposer de la nécessaire souplesse et de tous les moyens adaptés pour honorer les contrats passés par l'association, les maintenir, les poursuivre et en développer de nouveaux.

Suite à ce transfert, l'AITPE poursuit la réflexion sur l'orientation de ses activités pour l'avenir. Nous avons déjà eu l'occasion de nous exprimer sur ce sujet dans des congrès antérieurs. L'AITPE se recentre sur ses fonctions liées à l'activité associative, pour fédérer le groupe, promouvoir son rayonnement, notamment à travers celui du diplôme. En 2007, une action à destination des ITPE et des employeurs de la FPT pourrait être organisée, par exemple avec un colloque organisé à l'ENTPE sur les besoins des collectivités en ingénieurs de l'aménagement

du développement durables des territoires et sur les métiers et carrières des ITPE ayant exercé et exerçant dans cette fonction publique. Au moment où l'essaimage du corps en collectivité n'a jamais été aussi important, où 10 % du corps s'apprête à être transféré, et où l'ENTPE s'ouvre aux employeurs territoriaux grâce à son changement de statut, les métiers et les parcours dans la FPT sont devenus une donnée essentielle dans les carrières de tous les ITPE du groupe, fonctionnaires comme civils.

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 printemps 2006, Jean Schwander est le nouveau président de l'association des ITPE. Il succède ainsi à Frédéric Novellas auquel l'association doit beaucoup, et en particulier pour la réussite du changement statutaire et de la reprise de l'activité et des personnels par l'ENTPE. Marc Rennesson est arrivé le 1^{er} juin 2006 pour prendre le poste de directeur au départ de Philippe Graziani et Nadia Jacquot succède à Pascal Raoul au service « emploi carrières ». Merci à Frédéric, Philippe et Pascal pour leur investissement, leur mobilisation, tout le travail accompli pour le développement de l'association et la promotion du groupe des ITPE : ils ont su accompagner et réussir les changements qui s'imposaient tout en engageant l'association dans de nouvelles voies d'avenir (clubs régionaux ou conseils carrières personnalisés par exemple) et en n'hésitant pas à prendre des positions courageuses comme le 29 juin 2004 aux côtés du syndicat des ITPE. Bienvenue à Jean, Marc et Nadia ! 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.

Comme le syndicat, l'association AITPE a besoin de la contribution de chacun, sans exception, pour qu'elle puisse continuer son action nécessaire et remarquable dans un contexte qui devient plus délicat. Les échanges et le partenariat entre l'association et notre syndicat sont importants, efficaces et permanents. L'appel commun à la mobilisation du 29 juin 2004 et nos participations complémentaires lors des conseils de perfectionnement démontrent notre volonté commune de défendre et de faire progresser le groupe des ITPE et son rayonnement.

Tous les ITPE adhérents du SNITPECT doivent rester attentifs à la vie de l'AITPE et y contribuer essentiellement par une adhésion annuelle systématiquement renouvelée. L'adhésion à l'association des ITPE pour les adhérents du SNITPECT permet une réduction significative (ticket modérateur) liée aux conventions et partenariats qui nous unissent. Cette association, notre association en tant qu'ITPE, que notre organisation syndicale soutient pleinement et activement est essentielle pour la vie et la reconnaissance du groupe des ITPE.

Cette motivation et cet engagement communs pour le groupe et pour chaque ITPE se traduiront par un Flash spécial prévu début 2007. Il permettra d'identifier les valeurs communes et les pistes stratégiques de l'action de l'AITPE renouvelée. Il démontrera que nos interventions sont toujours complémentaires en s'inscrivant dans un même objectif de défense et de promotion des ITPE, de l'ENTPE, de l'essaimage. Pour 2007, nous travaillons afin de permettre un rapprochement significatif autour de nos publications et répertoires-annuaires respectifs.

De nombreuses évolutions inquiétantes de notre environnement professionnel

LOLF, décentralisation, réforme de l'Etat, évolution des ministères, transformation de l'Equipement,... ces sujets ne sont pas nouveaux pour les ITPE tant nous avons cherché à les analyser ainsi que leurs conséquences potentielles suffisamment en amont à travers les rapports et motions des congrès de notre organisation.

Les deux dernières années resteront marquées par une accumulation impressionnante de « réformes » et de textes, au niveau de la fonction publique, de l'Etat et de l'Equipement en particulier, se succédant à une vitesse excessive sans véritable concertation. Autant le surplace prime pour les indispensables mesures de progrès et les avancées sociales pour les agents, autant la sortie d'un foisonnement de textes aux orientations hasardeuses s'effectue dans une précipitation rarement rencontrée.

Il est difficile de rester en phase avec une actualité aussi vaste 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 de l'identification des transferts à venir, et au niveau national à travers des réunions institutionnelles que nous avons su initier, faute parfois d'un réel dialogue social.

Nous avons, par ailleurs, pris position sur des évolutions importantes comme lors du débat sur l'avenir des services routiers. 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...) traitant du rôle et de la place des services de l'Etat, et de l'Equipement en particulier, répondent au besoin de nous positionner face à l'actualité et à l'avenir d'une façon structurée et argumentée.

4.1 « LOLF story » 2 : un an après... "les dysfonctionnements avérés"

Dès 2001, le rapport présenté au congrès laissait augurer d'importants risques de dérives de cette réforme. La préparation de la mise en œuvre de cette loi en 2005 s'est déroulée de manière cacophonique, pilotée par de nouvelles DAC encore non stabilisées, dans un contexte de manque de stratégie ministérielle flagrant, et dans des services déjà éprouvés par la perspective et la mise en place de réorganisations.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, nous fonctionnons en « mode LOLF ». La fin du monde n'a pas eu lieu : nous sommes toujours payés, nous pouvons utiliser des crédits pour poursuivre nos missions, la fongibilité asymétrique ne sera pas permise

au niveau des BOP, un BOP « CPPE » regroupe tous les agents des services polyvalents permettant de maintenir un fonctionnement efficace... mais nos inquiétudes de 2005 ont hélas été confirmées.

4.1.1 Un outil au service de quelle stratégie ?

La LOLF est effectivement un outil au service des politiques publiques. D'aucun pouvait espérer qu'elle suscite donc une expression forte de la part du ministère. Faute de projet d'avenir, celui-ci n'a pu que constater les luttes de pouvoirs et les logiques centrifuges des directeurs de programmes (DP). La LOLF a ainsi mis en évidence l'incapacité du ministère à arbitrer entre les « tout puissants DP ». Il n'y a pas de vision globale pour l'Equipement, il n'y a déjà plus que des visions par programme.

Deux exemples :

- depuis 2004, la sécurité routière constituait une priorité dans l'action, priorité mainte fois reprises par les discours du ministre d'alors. Les DDE ont ainsi bâtis des projets de réorganisations renforçant ces missions, s'instituant parfois responsable auprès du préfet de l'ensemble de la politique de sécurité routière et reprenant donc des missions exercées par la préfecture ou d'autres administrations. 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 réussi à exprimer une stratégie. Souvent établies à l'emporte pièce, sans aucun débat avec les services déconcentrés (dialogue de gestion ?), sans aucune validation politique (LOLF au service du parlement ?), ces stratégies ont pourtant été dévastatrices. Trop contents d'avoir enfin une parole portée dans un silence ministériel assourdissant, les services déconcentrés ont appliqué avec énergie ces stratégies, fussent-elles erronées ou suicidaires. Dans ce Far West « lolfien », le premier qui tire a raison. La LOLF et la réforme de l'Etat ont conduit à une telle remise en cause de repères que notre niveau de socialisation s'est abaissé à ce point.

Sur le plan national, la création d'un « secrétariat général » imposée par le Premier ministre aux ministères pose débat, notamment là où il est séparé des fonctions de productions et d'appuis des activités dites transversales, ces fonctions étant dédiées à une autre direction centrale. C'est le cas à l'Equipement avec la création d'un secrétariat général et d'une Direction Générale du Personnel et de l'Administration (DGPA) mais également à l'Ecologie (ce qui a entraîné de vifs débats internes

à ce ministère et une remise en question de cette séparation en 2006).

Au niveau de la structuration « lolfienne », nous revendiquons le regroupement des programmes « soutien » de la DGPA et « stratégie » du SG en un unique programme au sein du SGPA, reprenant TOUS les agents du ministère et permettant le pilotage des fonctions transversales comme la formation, l'ingénierie publique ou encore la stratégie du RST. La première richesse d'un ministère, ce sont ses agents : on ne peut concevoir de répartir cette richesse sans s'assurer de son maintien et de sa valorisation. Il en va de l'unité du ministère.

Seul un SGPA fort pourra éviter d'aboutir à vingt-deux « Equipements en région » tous différents et autonomes en instaurant avec les DRE un dialogue de gestion dans le cadre d'un programme unique « soutien + stratégie ». Car l'évolution des DRE et l'autorité que cela va entraîner sur l'ensemble des services dont le siège est dans la région pose également question. La REA 2005 fut la preuve que l'absence de pilote national peut conduire à des décisions locales dramatiques en terme de choix de répartition des effectifs. Les CETE furent les premiers touchés, la formation et les CIFP pourraient bien être les prochaines victimes. D'autant que le ministère justifie cette autorité de management stratégique et d'allocation des moyens communs (donc une tutelle hiérarchique qui ne veut s'affirmer) par la possibilité de mutualiser les moyens afin de viser plus d'économies. Avec un tel objectif, un DRE peut justifier n'importe quelle décision locale de suppression de moyens, ou encore d'externalisation de missions.

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. Force est alors de constater que la nouvelle organisation centrale autour d'un binôme SG/DGPA ne suffit pas à piloter l'ensemble ni à imposer les arbitrages qui s'imposent.

Des indicateurs non remplies, des volets stratégiques absents, un pilotage de la masse salariale approximatif : pour la mise en place de la LOLF en 2006, le MTETM a paré au plus pressé. Pourtant à bien y regarder, la LOLF exprime bien une stratégie : la lutte contre l'emploi public !...

4.1.2 LOLF : instrument ou politique ?

La LOLF est-elle un outil utilisé pour diminuer le nombre de fonctionnaires ou bien porte-t-elle en elle la lutte contre l'emploi public ?

Il faut rentrer dans le mécanisme pour comprendre à quel point la mise en œuvre de la LOLF s'est cristallisée autour des effectifs : jusqu'en 2006, la gestion des effectifs s'appuyait sur des effectifs autorisés. Si les effectifs autorisés étaient supérieurs aux effectifs réels le service pouvait recruter. Maintenant, l'administration ne résonne plus en effectifs autorisés mais en ETP (équivalent temps plein), c'est à dire la somme des quotités des effectifs présents instantanément et on a introduit deux notions : le socle et le PAE.

Le passage en mode LOLF s'est fait en photographiant les effectifs présents au 31/12/2005 : on l'appelle cela le socle 2006. Il s'agit donc bien d'ETP. Mais ce faisant on efface

complètement toute vacance. Selon les services, cette méthode a conduit tout simplement à supprimer tous les postes vacants ! Le périmètre des effectifs à prendre en compte dans le socle différerait foncièrement de celui géré jusqu'à présent. Ainsi, bien souvent le recensement des effectifs a été incomplet (agents mis à disposition, autres services comme DRTT, DRANA, MIGT...). Ces erreurs se sont payées immédiatement : autant de postes en moins pour le service.

Ces dysfonctionnements, qui ont parfois eu des effets terribles sont dus à la bascule en mode LOLF et ne devraient plus se produire. Mais le fonctionnement courant n'est guère plus rassurant. En effet, le pilotage porte non plus sur un paramètre (effectifs autorisés) mais sur deux (socle et PAE). Le socle 2007 constitue la cible à ne pas dépasser au 31/12/2006. Le PAE (plafond autorisé d'emploi) 2006 constitue la valeur moyenne sur l'année à ne pas dépasser. On peut le traduire ainsi : le socle nous dit si l'on peut recruter, le PAE nous dit quand. Il y a plus facile à gérer ! Et approcher ces deux valeurs à la fois relève de la gageure (arrivées dans les services à date fixes, date des départs en retraites...). Il y a donc forcément un différentiel négatif soit sur le PAE soit sur le socle. Ces valeurs étant suivies par macro-grades et par région, le pilotage s'avère un vrai casse-tête conduisant obligatoirement les services et les responsables de BOP à prendre de la marge pour éviter à tout prix un dépassement. En l'état actuel, on peut donc assurer que les services ne pourront consommer tous leurs effectifs : les ruisseaux départementaux donnant des fleuves régionaux et des océans d'effectifs perdus au niveau national. Pour 2006, le constat est unanime, au sein de chaque ministère de la part des syndicats FO : la LOLF fait violence au service public et son impact défavorable sur la gestion des personnels est avéré.

La fongibilité toujours possible des moyens de fonctionnement et des effectifs dans une approche asymétrique au sein d'un même programme continue de nous inquiéter fortement. Les expérimentations menées depuis 2003 viennent confirmer nos craintes : l'intégration des garanties collectives statutaires et de gestion est oubliée dans une logique où les résultats priment sur les moyens à mettre en œuvre. Ainsi, pour des raisons budgétaires et au nom du principe de fongibilité asymétrique, la limitation des embauches ou le choix des statuts (voire de grade !) des agents en fonction de leur « coût » peuvent devenir très vite la généralité.

Pour le corps des ITPE, la baisse des recrutements en 2006 (135 externes à l'ENTPE depuis plus de cinq ans, subitement passés à 100) ne sont pas justifiés sur le fond, la demande étant toujours forte et la vacance effective. La DGPA justifie cette réduction importante comme « exceptionnelle, uniquement du fait de la LOLF ! »...

4.1.3 Une régionalisation de la gestion avérée

Le processus collectif d'affectation (PCA) a révélé un des principaux vices de la LOLF : le besoin de 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 en fort sous-effectifs ne pouvait ni publier son poste (cela aurait fait dépasser le socle régional) ni à plus forte raison recruter. D'où

l'idée de certains DRE de vouloir mettre en place des « CAP régionales » qui seraient neutres d'un point de vue du BOP régional mais permettrait tout de même des mobilités. Soulignons tout de même que rien ne s'oppose aujourd'hui à résoudre ces difficultés pour les ITPE par le biais des postes susceptibles d'être vacants ou d'additifs, par un fonctionnement normales de la CAP. Nous nous opposerons donc toujours à une volonté de régionalisation des CAP, réduisant le champs des possibles pour les ITPE et rompant l'égalité de droits et de traitement.

Ce sont bien les garanties collectives statutaires et de gestion qui sont mises en cause par une évolution vers une fonction publique d'emploi (nous l'avons déjà constaté en CAP à l'occasion de demandes des services de détachement entrant dans le corps sur des postes de généralistes et pour des compétences existant dans le corps des ITPE) et vers une filiarisation de la gestion. L'intégration verticale des ressources financières dans chaque programme donne un poids surdéterminant aux directeurs de programmes. Leur « appétit » en matière de « gestion » de « leur ressource » est d'ores et déjà connu, il est important, et il n'est maîtrisé par personne faute de pouvoir disposer d'un réel pilote au sein du MTETM !

Afin de préserver l'unité du ministère et la polyvalence de ses agents, le SNITPECT et la FEETS-FO ont défendu en 2005 l'affectation de l'ensemble du personnel dans un programme unique « support et stratégie » au sein d'un unique SGPA regroupant SG et DGPA. Notre action a permis d'être entendu pour les agents des services déconcentrés (derniers arbitrages connus du gouvernement), par contre chaque agent d'administration centrale dépend depuis 2006 du programme de sa direction. Et le gouvernement de demander l'affectation de chaque agent du MTETM dans « son programme » à compter de 2008. Il s'agit d'une solution bâtarde entérinant le découpage et la « filiarisation » à terme du ministère. En ce qui concerne la gestion du personnel, cela signifie, par exemples, que l'accès à la formation, le niveau des primes ou les règles retenues pour les promotions pourraient un jour varier d'une direction de programme à l'autre.

Par ailleurs, la traduction de la logique de résultats conduit à celle de contractualisation pour les services et donc de « responsabilisation » des chefs de service et plus largement de l'encadrement. Cette responsabilisation comporte deux risques :

- privilégier l'employabilité immédiate des agents au détriment de la construction de la compétence ;
- renforcer les possibilités offertes aux gestionnaires locaux de personnels.

Nous devons y être très vigilants et refuser notamment toute déconcentration de la gestion, inadaptée tant au développement des compétences et du potentiel qu'à l'attractivité des carrières. Déjà la circulaire ministérielle du 4 août 2006 relative à la répartition et à la gestion des effectifs temps plein 2007 confirme la volonté de la DGPA de déconcentrer encore un peu plus la gestion aux DRE.

Ne nous y trompons pas, ce sont bien l'égalité des droits et traitements, la liberté de construire des carrières et parcours diversifiés, la construction de la compétence, le caractère national de notre gestion et le paritarisme qui sont en jeu ici.

4.1.4 Des dialogues de gestions complexes

La logique de la LOLF instaure de nouveaux pouvoirs au niveau des directeurs de programmes, des responsables de BOP, des responsables d'UO qui doivent cohabiter avec l'organisation actuelle de l'Etat. Nous avons vu que la création de tels lieux de pouvoirs n'a pas été sans mal. Le rôle des préfets a également suscité de vifs débats car leur intervention s'accommode mal d'une logique verticale « filiarisée ».

Il s'ensuit deux dialogues de gestion menés en parallèle : avec son responsable de programme d'un côté et avec son préfet de l'autre (préfet de département ou de région). Ces dialogues de gestion sont lourds. Menés en urgence pendant l'été 2005, ils n'ont démarré que tardivement en 2006.

L'établissement d'une stratégie et d'un programme d'actions partagés et discutés sur le fond au parlement ne se fera pas pour 2007 !

La lourdeur de ces dialogues a également servi d'alibi pour justifier la faiblesse du dialogue interministériel (MEDD, Défense, autres ministères). 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. »

Avec la LOLF, personne ne sait de quoi il parle ni si ce qu'il dit est vrai...

L'impact de cette cacophonie, de l'obligation de compte-rendu ou de la logique de la performance n'est pas sans conséquence sur l'intérêt des postes et des fonctions. La normalisation des tâches induite par la LOLF, le règne des objectifs de performance, la rationalité managériale et économique dictée par les R-BOP et DP, s'effectuent dans la stricte ignorance des contraintes du travail effectif. Cela a pour conséquence que bon nombre d'ITPE cherchent ailleurs ce qu'ils trouvaient hier encore dans leur travail : la motivation, la valorisation et même le plaisir. Et avec les repositionnements de 2006 où plus d'un ITPE sur deux dont le poste a évolué reconnaît faire une mobilité par dépit, cette démotivation professionnelle ne va pas s'arranger...

4.1.5 Une réforme au service d'une logique uniquement comptable des services publics

Comment accepter que l'organisation du service public puisse être aujourd'hui dictée par une « masse financière minimale » permettant de « dégager des marges de manœuvres suffisantes » selon les nouveaux principes de la LOLF ?! La réforme de l'Etat dépend d'une équation purement comptable comme le montrent le rattachement de la réforme de l'Etat au ministère du Budget et le pilotage de « la modernisation » à coup d'audits 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 pourtant ce qui est avancé pour justifier les nouvelles DRE ou encore les évolutions de la réforme de l'Etat dans la circulaire gouvernementale du 2 janvier 2006 (fusion DDE-DDAF et suppression de tous les services déconcentrés dans le département du Lot).

Si le dimensionnement de la taille, du contour et du contenu des services déconcentrés doit respecter une taille

financière critique, nous avons raison d'être inquiet pour l'avenir des DDE. Quel paradoxe venant d'une loi censée permettre souplesse, réactivité, adaptabilité...

Déjà, en 2006, plusieurs DDE n'ont pu développer des projets de réorganisation ambitieux du fait des freins mis par les futures directions de programmes : impossibilité de créer un pôle important en matière de sécurité routière à cause de la faiblesse du programme « sécurité routière » selon la DSCR, blocage de la DGUHC sur l'instauration de services d'ingénierie en partenariat par exemple autour des politiques d'énergie renouvelable ou d'implantations de réseaux de NTIC, partenariat DDE-DIREN limité ne sachant pas comment l'affectation des moyens sera assurée dans le cadre de la LOLF...

La LOLF et les asservissements qu'elle génère, limitent l'investissement local, bloquent l'initiative des services, font passer l'application de la loi et le développement des missions de service public derrière la notion de contrat. Désormais, le service public a un prix : celui que veulent bien lui donner les directeurs de programme puis les responsables de BOP !

Dans cette mise en œuvre de la LOLF, où se trouvent la valorisation et la reconnaissance des agents publics, à travers la mise en œuvre des règles statutaires et de gestion, à un niveau permettant de respecter les principes d'égalité de droits et de traitement et d'offrir les choix les plus riches et variés au service de la construction librement consentie, en toute responsabilité, des parcours professionnels ?!

La LOLF, qui porte en elle une vraie hostilité à l'emploi public, sert de prétexte à bien des réformes et attaques contre les garanties collectives des fonctionnaires et contre le principe d'égalité de droits et de traitement. 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. Nous avons commencé à le faire en 2005, en obtenant de nouveaux acquis grâce à la charte de gestion et au statut. Il convient de les pérenniser, de les conforter et de se garder de toutes les attaques que la LOLF peut générer : 2007 sera cruciale de ce point de vue.

4.2 La décentralisation : un échec manifeste dans la méthode imposée synonyme d'un avenir destructeur pour le service public

L'année 2004 restera donc comme celle de la promulgation de la loi du 13 août 2004 dite des « libertés et responsabilités locales ». Il n'est pas certain en revanche que l'histoire se souvienne de la façon dont cette loi aura finalement été imposée. Cela serait bien dommage tant le recours à l'article « 49-3 » pour faire adopter ce texte, coûte que coûte, marque bien un échec majeur dans le démarrage de cette nouvelle démarche de « décentralisation ».

L'année 2005 a été une année pivot, riche en prises de bec, enjeux de pouvoirs et contestations entre l'Etat et les collectivités.

2006, quant à elle, a montré les limites et les risques pour les agents concernés et pour le service public dans son ensemble de la mise en œuvre à la hussarde de cette loi de l'acte II

La LOLF :

de la symphonie inachevée à la cacophonie avérée

Un directeur de programme reçoit un billet d'entrée pour une représentation de la « symphonie inachevée » de Schubert. Nous ne développerons pas de qui provient ce cadeau déontologiquement critiquable.

Ne pouvant s'y rendre, il passe l'invitation à M. LOLF, son contrôleur de performance. Seule condition, que M. LOLF lui rende compte et lui fasse un mémo sur la qualité du concert.

Le lendemain matin, le DP trouve sur son bureau le rapport de M. LOLF :

- « 1. Les quatre joueurs de hautbois demeurent inactifs pendant des périodes considérables. Il convient donc de réduire leur nombre et de répartir leur travail sur l'ensemble de la symphonie, de manière à réduire les pointes d'inactivité.
2. Les douze violons jouent tous des notes identiques. Cette duplication excessive semblant inutile, il serait bon de réduire de manière drastique l'effectif de cette section de l'orchestre. Si l'on doit produire un son de volume élevé, il serait possible de l'obtenir par le biais d'un amplificateur électronique tout en réduisant l'ETP violon.
3. L'orchestre consacre un effort considérable à la production de triples croches. Il semble que cela constitue un raffinement excessif, et il est recommandé d'arrondir toutes les notes à la double croche la plus proche. En procédant de la sorte, il devrait être possible d'utiliser des recrutés locaux et des opérateurs peu qualifiés et moins diplômés, de façon temporaire et précaire.
4. La répétition par les cors du passage déjà exécuté par les cordes ne présente aucune nécessité. Si tous les passages redondants de ce type étaient éliminés, il serait possible de réduire la durée du concert de deux heures à vingt minutes.
5. Nous pouvons conclure que si Schubert avait eu à sa disposition des indicateurs de performance et de contrôle de gestion, il aurait été en mesure d'achever sa symphonie. »

Merci à M. LOLF d'arriver, lui, à finaliser la cacophonie !

de la décentralisation qui ne fait qu'aggraver les premiers écueils constatés lors de l'acte I.

• Une adoption puis une application au forceps

Dès le départ fin 2002, le processus lancé par les fameuses « assises des libertés locales » a interdit le débat ou la concertation. Ce débat est resté volontairement une affaire d'initié à la stratégie à peine cachée de réduction des dimensions « égalité » et « fraternité » du triptyque républicain mais aussi de réduction des effectifs et missions de l'Etat et même du service public dans son ensemble.

Le discours de Rouen du Premier ministre le 28 mars 2003 annonce dogmatiquement le transfert de quelques 100.000 agents de l'Etat vers les collectivités locales. Cette décision non concertée n'est basée sur rien : quel but ? quel diagnostic de l'existant ? quelle finalité ? quelle plus-value ? rien, juste des transferts pour transférer.

L'année 2003 puis le début 2004 furent du même ordre : aucune écoute, aucune concertation, aucun dialogue. Au final,

même le parlement fut privé de liberté d'expression et de concertation !

Soit disant « pièce maîtresse » de l'action réformatrice du gouvernement, cette « mère de toutes les réformes » est devenue un fardeau dont le Premier ministre s'est débarrassé au plus vite mi-2004, contre sa propre majorité en utilisant le « 49-3 », au lieu de réaliser un véritable diagnostic et de pouvoir répondre à la question centrale : une nouvelle décentralisation pour quelle plus-value ?!.

C'est avant tout un échec pour le service public dans son ensemble : finalement, loin d'offrir la clarification promise dans le système administratif français, la loi est devenue illisible au fil du temps et démontre clairement dans son application première en 2006 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.

Le débat de fond sur l'équilibre territorial des pouvoirs n'a pas été posé, volontairement obscurci par le manque de visibilité du système de vases communicants résultant des transferts successifs et désordonnés (voire incohérents) de compétences. Pourquoi faire un acte II alors que personne ne dispose d'un bilan de l'acte I ? Quelles plus-values les compétences transférées il y a 25 ans ont apportée au service public dans son ensemble, et aux finances publiques ?

Le débat sur l'avenir du service public ne fut jamais posé, celui sur les moyens transférés occulté et la question des agents de l'Etat concernés volontairement repoussée.

Car le dialogue social autour de cette loi a eu droit au même traitement que le parlementaire : il a été interdit. Charge aux ministères concernés (Equipement et Education nationale essentiellement) de se débrouiller avec leurs agents et d'aboutir là encore « à la hussarde » tant les délais imposés sont serrés.

Le ministère de l'Equipement a bien tenté de dialoguer, de se concerter avec les organisations syndicales, mais il n'a jamais été maître des décisions : la circulaire de l'Intérieur du 21 décembre 2004 a donné le ton en imposant ses interprétations et orientations pour la mise en œuvre des transferts. Les échanges sur l'homologie, le détachement sans limitation de durée, la nécessité d'avoir un texte spécifique sur la mise à disposition dans le cadre de la loi (ce que le SNITPECT revendique toujours), ont appelé le même constat : ce sont les ministères de l'Intérieur et de la Fonction publique qui imposent leurs vues aux ministères concernés. Dès lors, les agents, pourtant les seuls réellement concernés, sont privés de négociation et d'échange pour définir les conditions de leur avenir.

Au final les décrets d'homologie et de DSLD sont sortis au JO le 31 décembre 2005 (bonne année 2006 à tous !) et une fois encore le gouvernement est passé en force : la commission commune de suivi des transferts, le 7 septembre 2005 ; le conseil supérieur de la FPE, le 27 septembre 2005 ; le conseil supérieur de la FPT, le 19 octobre 2005 ; les fédérations syndicales représentées au CTPM du MTETM, FEETS-FO en tête : chacun a émis un avis défavorable sur ces textes profondément inégalitaires.

Cet acte II de la décentralisation est donc sorti au forceps, de façon autoritaire, brutale, dogmatique et non coordonnée,

alors que les débats qui ont été muselés démontraient bien qu'il n'était pas encore mûr.

• **De multiples conséquences inquiétantes pour l'exercice du service public**

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 (sur ses moyens, sur ses missions, sur les programmes d'investissement des collectivités, sur le CPER devenu contrat de projet en 2006 selon des modalités plus resserrées et recentrées).

Le fait que cette décentralisation intervienne alors que les contraintes économiques européennes limitent (ou servent de prétexte pour limiter) significativement la progression des dépenses publiques ne constitue pas une coïncidence. Les inquiétudes concernant la faiblesse potentielle des moyens consacrés aux réseaux et secteurs transférés est fondée. Ces transferts (routes, logement, infrastructures portuaires et aéroportuaires, voies d'eau, formation...) 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.

Le spectre des taxes locales moyenâgeuses n'a jamais été aussi visible. Aux anciens « octrois » ou « droits de meules » pourraient se substituer très vite des « redevances locales pour services rendus » : droit d'accès aux centres-villes, péages sur ouvrages ou tronçons routiers, y compris sur le petit réseau national demeurant à l'Etat (réflexion du ministère sur l'instauration de péages sur les routes nationales en Ile de France et dans d'autres agglomérations importantes). Les collectivités ont un poids croissant dans l'économie française : elles représentent désormais plus de 20 % de la dépense publique à l'issue de l'acte I de la décentralisation. Pour autant, l'Etat n'a cessé, nous dit-on, d'accroître ses dépenses de fonctionnement et d'investissement. Pourquoi en serait-il autrement de l'acte II et quels gains sur la dépense publique en générale (un des objectifs premier de la loi) le gouvernement escompte-t-il de la mise en œuvre de cette nouvelle décentralisation ? Publié en août 2006, le rapport annuel de l'Observatoire des Finances Locales mais en garde sur les risques et incertitudes fiscales que le calendrier imposé pour la prise en charge des nouveaux transferts de compétences entraîne : la dynamique de la dépense locale portée depuis l'acte I et jamais réellement évaluée ni suivie a entraîné des disparités certaines et se heurte désormais aux incertitudes sur les recettes futures et à des perspectives d'emprunt à taux moins favorables, le tout dans un contexte d'alourdissement des charges obligatoires et d'obligation d'une maîtrise de la dépense publique. Un véritable cercle vicieux qui pousse obligatoirement les élus à externaliser, à faire des économies sur les missions de service public qui leur ont été transférées, ou à rechercher des financements en bradant leurs territoires ou leurs projets afin d'éviter de devoir lever l'impôt, mesure impopulaire et à haut risque électoral.

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 2006 : 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 imposées au service public tant par cette décentralisation que par les réorganisations dangereuses imposées au sein de notre ministère (le combat mené et remporté pour la sauvegarde du RST à partir d'avril 2007 a permis de traiter de l'évolution globale du MTETM et d'aborder les conséquences de la décentralisation en terme d'évolutions partenariales nécessaires, pour le RST, pour l'IP, pour l'ENTPE, pour les statuts des agents).

Grâce à des contacts auprès des élus et de la presse, une prise de conscience de plusieurs conseils généraux a été obtenue en démontrant que les conditions de transferts (compensation financière – délimitation des activités supports transférables – conditions de transferts des personnels) n'étaient pas remplies : résultat, moins d'un CG sur deux a signé cette convention avant le 4 avril 2005, date imposée par les textes d'accompagnement de la loi.

Du coup, pour les autres CG, une mesure gouvernementale unilatérale (un arrêté interministériel après les travaux de la « commission de conciliation ») est venue établir la liste des services ou partie de services mis à disposition. Plusieurs départements, Seine-Saint-Denis en tête, ont alors engagé en 2006 un recours contre l'Etat et la marche forcée qu'il a imposé pour le transfert des routes nationales. Qui peut penser que l'organisation et l'efficacité du service public sortent renforcées d'une telle méthode imposant aux collectivités les services et personnels à « reprendre de force » ?

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.

Il ne s'agit nullement de nier la légitimité des collectivités territoriales à exercer la part qui leur revient de service public nécessaire à l'exercice de leurs compétences. Et nous avons défendu, comme nous le faisons depuis longtemps, que les ITPE puissent prendre immédiatement toute leur place dans les services des collectivités. C'est pourquoi nous nous sommes battus pour lever les blocages et freins imposés en 2004 par la DPSM à l'essaiage des ITPE. C'est pourquoi nous avons bataillé pour obtenir une plus grande ouverture et souplesse pour l'accès à l'essaiage au sein d'une charte de gestion renouvelée. C'est pourquoi nous revendiquons que soit menée l'indispensable réflexion sur l'instauration d'un statut à vocation inter-fonctions publiques pour le corps des ITPE.

Il s'agit de rappeler que justement parce que l'on décentralise sans lisibilité ni stratégie de développement du service public,

le rôle de l'Etat doit être renforcé et ses moyens d'actions confortés !

Dès lors, si le lien entre la « réforme de l'Etat » et la décentralisation se comprend, cette nouvelle « réforme » telle qu'elle nous est à nouveau imposée sans concertation interpelle : elle vise essentiellement à affaiblir l'Etat en cherchant à faire « des économies » (qui ne seront pas faites, au contraire : la dépense publique locale va s'accroître sans réduction de la nationale) au lieu de le positionner pour faire face aux enjeux des territoires en matière d'aménagement et de développement durables ou mettre en œuvre l'indispensable synergie inter-ministérielle.

L'exemple des compensations financières est édifiant. Le transfert des RN a été évalué, à la hussarde, par la commission consultative sur l'évaluation des charges (CCEC) en juin 2005, à 200 millions d'euros mais seulement pour ce qui concerne les dépenses consacrées au réseau existant transféré sans évaluation des dépenses relatives au développement dudit réseau : le transfert imposé ne doit pas conduire l'Etat à ne plus assurer son rôle de pilote et garant du développement du réseau routier. Il doit se mettre à disposition des collectivités et les accompagner, par l'ouverture du RST, de la formation, par des évaluations chiffrées et techniques, pour permettre que le réseau routier français demeure, se pérennise et se développe. Au lieu de cela, le gouvernement fixe un coût à l'instant t du transfert et se débarrasse du réseau sans chercher à rester partenaire et à impulser des politiques ou des projets quand il le faudra.

4.3 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 !

4.3.1 La « régionalisation » au sein même de l'Etat : une mutualisation des moyens pour une baisse de l'intervention de l'Etat sur les territoires

Engagée officiellement en janvier 2004 par le gouvernement, 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'Equipement en particulier.

Par ailleurs, on ne peut que s'interroger sur la décision en 2005 de créer des Directions Générales Régionales de l'Equipement (DGRE) sans définir clairement ce que cela

implique pour les DRE, les autres services régionaux ou interrégionaux et les DDE. Encore une fois, « l'outil » est instauré, les principes affichés (la notion « d'autorité » est plus que floue) et il faut ensuite lancer une mission expérimentale (sur la région Aquitaine en l'occurrence) pour tenter de justifier ces choix et donner un semblant de sens à la démarche. Peine perdue, l'étude aboutissant à un fiasco, puisque personne n'arrive à répondre à la question : une DGRE pour quelle plus-value ? Il semble donc, à ce stade, que la notion de DGRE soit momentanément abandonnée suite aux interventions de l'Intérieur et des préfets n'acceptant pas, toujours selon la sacro-sainte logique de pouvoir, l'instauration de ces nouveaux « généraux » sur leur région. Mais l'application de la LOLF montre que les DRE devenues Responsables de BOP sont, de fait, de véritables R-BOP. Quand au SG, il n'invite déjà plus les DDE et autres services déconcentrés en réunions régulières (les anciens 4 x 40) mais uniquement les vingt-deux DRE !

Pour le SNITPECT, l'évolution de l'organisation déconcentrée de l'État 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.

Pourtant, c'est ce qui a été fait : ce renforcement du niveau régional est synonyme d'un affaiblissement du niveau départemental. C'est volontaire :

La traduction budgétaire des programmes de la LOLF et le niveau de déconcentration que les directeurs de programmes retiendront ont été identifiés au niveau régional et pas au-delà. A l'Équipement, l'autorité confiée par le ministre aux futures DRE renforce leur pouvoir au détriment de l'autonomie de l'ensemble des services de l'Équipement dans la région. Les réflexions engagées dans les régions Aquitaine, Centre et Bretagne sur les futures directions de l'Équipement en région aboutissent au constat que personne ne peut exprimer la plus-value de création de « directions générales de l'Équipement en région » (les futures DRE ont changé de nom régulièrement en 2005 : DGRE, puis DRA, puis DGTA, pour revenir à DRE) mais veulent imposer une conclusion : il faut mutualiser et faire en sorte d'aboutir aux « gains attendus en terme d'effectifs », ce que traduisent des circulaires ministérielles du 25 juillet 2005 et du 8 mars 2006. Alors même que les fonctions supports seront en partie transférées et que le ministère doit gérer la mise en place de la LOLF et des transferts, réduire de nouveau ces fonctions en DDE est un non sens absolu.

La création des pôles découpe encore plus (mais en plus gros paquets cette fois) l'organisation et les missions de l'État tout en visant la mutualisation et donc la réduction des moyens et permet l'expérimentation locale.

C'est encore plus marqué avec la fusion DRIRE-DIREN. La circulaire du 19 octobre 2004 n'instaurait qu'une expérimentation de rapprochement (dans 3 puis très vite dans 5 régions). En 2006, l'évaluation a montré que la fusion n'était pas l'outil adapté pour accentuer le rapprochement entre ces services régionaux de l'État : cela n'a pas de sens au niveau

régional (car dès lors l'impact se fait ascendant au niveau ministériel lui-même) ; le rapprochement est d'abord à rechercher selon les pôles régionaux qui sont alors à renforcer et à améliorer ; la fusion est trop complexe sur le plan « lolfien » (sauf à fusionner aussi les ministères !) et pose d'innombrables problèmes au niveau de la gestion des personnels. Et pourtant, d'un seul coup, par lettre aux agents datée du 24 août 2006, les ministres de l'Écologie et de l'Industrie annoncent que la fusion sera effective au 1^{er} janvier 2007. On fusionne pour réduire pour « gagner un service » et autant d'effectif. On fusionne en identifiant par avance les conséquences néfastes pour le service public de l'État. On fusionne pour détruire !

4.3.2 Une RATE dictée par une logique de pouvoir, sans aucune réflexion stratégique

Les réformes envisagées en 2003 (décentralisation et LOLF) ont été identifiées 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 engagé la RATE avec un sens objectif : redonner du pouvoir local aux préfets. Ce fut manifeste en 2005 : affichage dans la directive nationale d'orientation du ministère de l'Intérieur de faire des sous-préfets les responsables des unités territoriales de l'Équipement ; refus des préfets de région, dans une logique de pouvoir, de voir se créer des directions interrégionales des routes (les DIR n'étant rien d'autre qu'une réponse tacticienne de l'Équipement pour sortir une partie de son domaine du champ de compétence des préfets); autoritarisme à outrance de plusieurs préfets de département vis à vis des DDE en refusant les projets de service ou en leur interdisant toute concertation avec les collectivités territoriales (alors que le ministre de l'Équipement leur impose bien logiquement ce dialogue en vue des transferts à venir)

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, notamment entre Industrie et Écologie) et la volonté de réduire les moyens et interventions de l'État. La synergie interministérielle qui s'avère toujours plus indispensable n'en sort pas même renforcée : la logique de pouvoir entre les préfets, les chefs de pôles, au sein des pôles eux-mêmes, et entre les services régionaux sépare plus qu'elle ne rapproche. Et la LOLF vient accentuer cela en confiant à chacun une part de pouvoir et d'autonomie supplémentaire.

Le plus grave est bien l'impact de cette « régionalisation » sur l'organisation et l'action départementale des services de l'État.

4.3.3 L'État départemental en RADE

Les effets RATE-RARE-RADE sur l'organisation départementale de l'État sont désormais identifiés et les objectifs fondamentaux de cette réforme de l'État 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 huit départements.

- **DDE-DDAF : fusionner pour réduire (voir Tribune 1201 d'avril 2006)**

Par circulaire, le Premier ministre a ainsi décidé la fusion des DDE et des DDAF dans huit départements : l'Ariège,

l'Aube, le Cher, le Loir-et-cher, le Lot, les Yvelines, le Territoire de Belfort et le Val-d'Oise.

Après plusieurs années d'études et de directives parfois contradictoires et jamais concrétisées, le gouvernement a décidé, sans aucune concertation, d'engager une procédure pour réunir DDE et DDAF. Ce qui est marquant, cette fois-ci, c'est la volonté d'aller très vite sans aucun cahier des charges, sans programme identifié, sans même le faux-semblant de l'expérimentation préalable : il y a obligation de résultat. Les huit préfets concernés doivent avoir fusionné DDE et DDAF au sein des DDEA DDEA (Direction Départementale de l'Équipement et de l'Agriculture) au 1^{er} janvier 2007. Avec la FEETS-FO nous avons voté contre ce projet lors du CTPM du 26 juin 2006.

Contrairement aux textes précédents ou au rapprochement entre DRIRE et DIREN (voir Tribune 1.198 d'août 2005), la circulaire du 2 janvier 2006 ainsi que les précédentes du 16 novembre 2004 et du 28 juillet 2005 (accessibles sur www.snitpect.fr) n'affichent aucun objectif en terme de service public : il convient de fusionner uniquement pour réduire les moyens et les effectifs, pour mutualiser, pour faire des économies.

La fusion n'est donc même plus la conséquence d'une expérimentation supposément réussie. La fusion est ici une décision dogmatique de réorganisation des services départementaux. Aucune recherche de plus-value pour le service public et le fonctionnement des services de l'Etat n'est envisagée. Les nombreuses synergies déjà existantes entre DDE et DDAF (et au-delà, entre MTETM et MAP) ne sont pas prises en compte, ni d'ailleurs les spécificités de chaque service et de chacun des huit départements concernés. Les tentatives de rapprochement constatées dans une quinzaine de départements ces dernières années puis au début 2005 ne sont pas évaluées et le choix des huit départements retenus n'a jamais été justifié.

A la question de savoir quel constat de départ légitime cette décision, la FEETS-FO et le SNITPECT n'ont obtenu aucune réponse et ce malgré notre participation à toutes les instances paritaires du MEDD (également concerné comme « donneur d'ordre » aux DDE et DDAF), du MAP et du MTETM. Il nous est donc simplement confirmé que la décision de fusionner DDE et DDAF est prise sans aucun diagnostic préalable, sans prise en compte des essais précédents ou du bilan du rapprochement DRIRE-DIREN (qui démontre clairement que la fusion n'est pas une réponse administrative adaptée pour optimiser le fonctionnement et la performance de l'Etat), sans logique par rapport au cadre général de la réforme de l'Etat. Charge aux ministères, une fois cette décision prise, d'essayer de la justifier, de l'intégrer dans le processus d'évolution des services de l'Etat, et d'identifier les problèmes posés. Déjà plusieurs difficultés majeures ont été identifiées et font l'objet de groupes de travail nationaux.

On nous a aussi prétexté (rapport de présentation au CTPM du 26 juin 2006 sur le projet de décret DEA) que « pour l'utilisateur, la fusion offrira un service unifié, pour répondre à ses attentes ». Je ne connais pas cet usager mais il ne comprend certainement pas la création des DIR (qu'il a pourtant demandé paraît-il ?!) venant créer de nouveaux services pour faire ce que les DDE faisaient parfaitement. Soient les usagers

du service public, que nous sommes tous, sont schizophrènes, soit on nous prend vraiment pour des imbéciles et eux avec.

Nous pouvons donc légitimement nous interroger sur l'utilité de cette fusion, nullement basée au préalable sur un diagnostic des relations entre DDE et DDAF dans chaque département ! Quelle est la plus-value recherchée pour le service public ? Cela n'est pas affiché. Dès lors, puisque cette fusion ne répond pas à une attente, ni à un besoin avéré pour le fonctionnement du service public et des services de l'Etat en département, il faut s'interroger sur sa finalité réelle. Et la réalité est bien celle que nous craignons dès le début à l'image de la fusion entre DRIRE et DIREN : fusionner de façon systématique DDE et DDAF par souci d'économie et de mutualisation.

La circulaire est explicite, l'ensemble des décisions de réorganisation des services départementaux relève de la volonté :

- de mutualiser (immobilier, achat et approvisionnement, logistique, services supports...), de regrouper les services. Sur ce point, nul ne sait comment cela vient s'articuler avec les mutualisations en cours au MTETM au niveau régional !
 - de supprimer les fonctions de prestataire des services de l'Etat, et les partenariats avec les autres acteurs publics,
 - mais aussi de revoir les conditions de gestion des personnels : la fusion des corps, les statuts et la gestion sont explicitement visés comme conséquence inévitable de ces fusions structurelles des services départementaux.
- Une fusion non évaluée, mais déjà généralisée :**

La recherche de résolution de l'in(ad)équation « 1 + 1 < 1 » en terme d'effectifs, la réduction des moyens financiers et de l'intervention de l'Etat au niveau départemental, mais aussi le lancement d'une politique d'envergure de fusions de corps (en touchant aux statuts) constituent bien les raisons principales de cette fusion. Suite à une lettre de mission du 18 mars 2005 des ministres de l'Équipement et de l'Agriculture, l'analyse commune du CGPC et du CGGREF sur le rapprochement DDE-DDAF (à l'époque il ne s'agissait pas de fusion) est explicite sur le fait que ce sujet est indissociable de celui de la fusion des corps et que la question de la GRH est un préalable à traiter avant tout regroupement. Nous exigeons que l'incidence des regroupements sur la gestion des personnels fasse l'objet d'une vraie concertation avant toute décision.

A titre d'exemple, dans cette précipitation d'instaurer huit DDEA au 1^{er} janvier 2007, les ICTPE en poste dans les DDE concernées peuvent-ils rester détachés ICTPE en DDEA alors que l'arrêté emploi du MTETM ne vise naturellement pas ces nouveaux services ? La question a été posée par le SNITPECT en CTPM. Aucune réponse à ce jour de la DGPA !

On nous parle d'une expérimentation dans huit départements. Il s'agit pourtant bien d'une fusion imposée qui ne pourra ensuite que se généraliser sous peine de voir l'Etat organisé de façon radicalement différente d'un département à l'autre (DDE et DDAF d'un côté, DDEA de l'autre).

Dans un tel cadre, où les conclusions de la pseudo expérimentation sont déjà affichées, l'évaluation devient inutile. Tout juste convient-il de rechercher des solutions au fil de l'eau aux nombreuses questions qui ne manqueront pas de se poser.

La circulaire du 2 janvier 2006 précise qu'une « évaluation sera réalisée au second semestre 2008 pour décider d'une éventuelle extension de ce dispositif ». Ses critères ne sont pourtant toujours pas fixés alors que le travail départemental sur les fusions a débuté. Elle devrait donc s'effectuer une fois la fusion effective, alors que la seconde étape est déjà identifiée à travers le département du Lot.

Quant à l'extension du processus, le ministre de l'Intérieur a été clair auprès des préfets le 13 décembre 2005 en leur demandant explicitement une généralisation rapide de cette fusion : la circulaire du 2 janvier 2006 n'était pas encore publiée que les préfets avaient déjà la consigne d'en généraliser la principale mesure !

En déterminant les critères d'évaluation au fur et à mesure du processus de fusion, on la biaise délibérément ! Dans cette démarche, les responsables locaux sont donc partis sans cahier des charges, sans diagnostic préalable, sans connaître les points qui permettront de juger de la pertinence de cette fusion, sans savoir ce qu'il faut améliorer.

Cette fusion offre ainsi la possibilité aux préfets d'abandonner une politique, ou des champs d'intervention des DDE ou DDAF. Demain, si le chef de service ne bénéficie plus d'une tutelle forte (quel ministère de rattachement ? quel exercice du responsable de BOP ? quelles délégations du préfet ?) il n'y aura qu'une voix pour s'exprimer en réunion au nom de l'Etat : celle du préfet sans capacité de contre-analyse technique.

Fusionner, c'est non seulement réduire les moyens de l'Etat, c'est aussi réduire le champ d'intervention de celui-ci et donc du service public. C'est l'Etat garant, partenaire, prestataire et solidaire qui perd ses compétences et ses capacités d'interventions.

Comme nous l'analysions dans la Tribune 1.198 d'août 2005, les directions régionales sectorielles, sous tutelle des ministères en charge de la mise en œuvre des politiques sectorielles (DRE, DIREN, DRIRE, DRAF, DRASS...), ont un rôle affirmé de relais à jouer, entre le niveau central et le niveau départemental, et doivent impérativement conserver leurs compétences spécifiques !

L'échelon régional correspond à un niveau décisionnel et d'orientation pour l'Etat. Les politiques gagnent en pertinence lorsque chaque courant de pensée s'exprime en toute liberté, énonçant avantages et inconvénients, et qu'un compromis le plus efficace possible est recherché sous l'égide du préfet. C'est une façon de répondre durablement : apprendre à concilier et à équilibrer les enjeux environnementaux, sociaux, économiques selon des approches techniques, administratives, régaliennes qualifiées et compétentes émanant de plusieurs ministères différents.

Les pôles régionaux doivent renforcer la synergie interministérielle sans casser l'identité et la compétence ministérielles, sans rompre l'équilibre entre la compétence politique et la compétence technique. C'est bien ce que prévoit le décret n° 2004-1.053 du 5 octobre 2004 créant les huit pôles régionaux sous l'autorité du préfet de région.

Le pôle, qui porte en lui la notion de rapprochement, a également l'immense avantage de mobiliser en interministériel les différents services ministériels et les établissements publics

aux compétences spécifiques avérées. A plusieurs, l'Etat est plus efficace par sa compétence multiple !

Ainsi, la finalité est largement différente entre rapprochement (pôle au niveau régional) et fusion : avec le rapprochement il s'agit d'améliorer le travail commun et la synergie des services de l'Etat (quitte à supprimer certains doublons et à renforcer d'autres axes en regroupant les moyens) ; dans le cas de la fusion DIREN-DRIRE ou DDE-DDAF, il s'agit de réduire les moyens et d'appauvrir la parole et l'intervention de l'Etat !

La fusion des services est une mauvaise réponse à une absence de problème.

• **La finalité unique de cette réforme : la suppression des services déconcentrés de l'Etat en département**

Le département du Lot affiche, bien malgré lui, la couleur. La circulaire du 2 janvier 2006 décide une expérimentation d'envergure pour ce département : au-delà de la fusion DDE-DDAF, une réorganisation complète des services déconcentrés de l'Etat en quatre directions placées sous l'autorité directe du préfet (trois directions générales : des territoires / des populations / de la sécurité ; et une direction de soutien : ressources humaines et logistiques) doit être mise en œuvre d'ici à 2009.

La prise de pouvoir hiérarchique complète des préfets, imaginée et souhaitée par l'Intérieur (discours du ministre de l'Intérieur le 3 mars 2005 à l'inauguration de la sous-préfecture du Raincy, 93 / directive nationale d'orientation du ministère de l'Intérieur) et traduite ici par la réorganisation des services déconcentrés en quatre directions générales de préfectures est contre-productive :

- en rompant les liens verticaux avec les ministères de tutelle, responsables de la mise en œuvre des politiques sectorielles, cette approche tuerait de fait le fonctionnement en réseau qui garantit le développement de la compétence collective à tous les niveaux territoriaux pertinents ;
- par un contenu affaibli et affadi des fonctions à assumer qui nuirait fortement à l'attractivité des postes, cette approche tuerait de fait le développement de la compétence individuelle, notamment de l'encadrement.

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.

C'est une contre réforme pour l'Etat et le service public car cette vision unique du corps préfectoral de l'action territoriale de l'Etat se fait sans compétences techniques, sans territorialité, selon une logique administrative, régaliennne et une vision politique des enjeux de pouvoirs locaux.

C'est une contre-réforme pour les préfets eux mêmes qui 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 cent services préfectoraux départementaux sur lesquels « prendre » des moyens et des compétences. Enfin, aujourd'hui, les préfets peuvent jouer de 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.

• **Un calendrier inadapté, à suspendre d'urgence**

Par ailleurs, le calendrier imposé est parfaitement inadapté. Alors que les directives précédentes sur les projets de rapprochements ou de fusions entre DDE et DDAF n'ont jamais abouti en plus de vingt ans de réflexion, le gouvernement veut imposer la fusion en moins d'un an. Toutes les conclusions interministérielles sur le sujet (les dernières datent de 2005) insistent sur la nécessité de donner du temps à la mise en œuvre concrète d'une telle réforme après avoir identifié un cadrage national précis !

Ce calendrier est parfaitement irresponsable, de surcroît en pleine décentralisation : il est urgent de stopper le processus de fusion pour laisser le temps aux DDE concernées de se réorganiser après les transferts prévus aux conseils généraux et la mise en œuvre des DIR et SMO. Par ailleurs, cela laissera le temps de fixer au préalable les objectifs du rapprochement en terme de plus-value de service public. L'organigramme de la nouvelle structure ne peut être que la conséquence d'un travail de fond fixant les grandes lignes de la réforme, selon des directives du MTETM et du MAP (voire du MEDD, éventuellement commune) et selon les enjeux du territoire. Or il est demandé aux préfets de définir un organigramme pour septembre 2006, sans s'intéresser aux fonctions ni aux missions du service fusionné. La simple question de l'avenir du Parc départemental dans cette nouvelle structure mérite pourtant une étude approfondie !

De plus, comment envisager sérieusement une fusion entre DDE et DDAF alors que personne ne peut identifier avec précision quelle sera la DDE de demain, ni si les transferts auront eu lieu au 1^{er} janvier 2007 ? Et si, comme nous le pensons, la VH 2006/2007 demeure de la responsabilité des DDE (faute de capacité ou de volonté des CG et des DIR de l'assurer en toute sécurité pour les agents et les usagers), n'est-il pas extrêmement dangereux de vouloir fusionner la DDE avec la DDAF un 1^{er} janvier, a fortiori dans des départements ruraux et de montagne ! ?

Le calendrier doit être revu et adapté à celui des autres réformes en vigueur. La production d'une vision d'ensemble des missions et fonctions du service rapprochant DDE/DDAF début 2007, puis la production d'un organigramme cible atteignable sur trois ans (2007/2010) paraît plus cohérent, comme l'ont déjà proposé certains préfets.

En 2006, le syndicat a été très actif sur ce dossier. A travers des échanges nationaux entre les huit sections concernées (en mars et septembre 2007), des interventions locales où le SNITPECT a « pris la tête » de l'intersyndicale Equipement-Agriculture, des interventions lors des CTPM du MTETM, et un suivi rigoureux de l'évolution prévue dans le Lot (AG du SNITPECT et en cartel FO en juillet 2005, décembre 2005, octobre 2006 où le syndicat a été moteur de la réflexion). Des résultats sont déjà à porter à notre actif, sur le calendrier, sur la concertation mais aussi sur le fond et sur la mise en œuvre de la réforme. Il faudra rester actif pour la défense de

nos camarades et du service public durant 2007, au niveau de ces huit DDEA si elles sont réellement créées et pour suivre le chantier lotois que nous espérons bien faire stopper après la mi-2007. Un groupe de travail de la CE associant les huit sections concernées se mettant en œuvre dès janvier 2007 sera sans doute proposé au congrès de décembre 2006. Il est essentiel de bâtir un projet et des objectifs ambitieux pour ces huit DDEA et, au delà, pour toutes les futures DDEA, puisque nous ne doutons pas que l'on tentera de nous imposer la généralisation. 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 le regroupement. Mais pour nous, il est d'ores et déjà clair qu'il s'agira de démontrer que cette nouvelle compétence départementale de l'Etat devra demeurer un service technique déconcentré, organisé avec des unités territoriales et valorisant une ingénierie des territoires dans le cadre de partenariats.

4.4 Quel lendemain pour l'Equipement ?

Cette interrogation est plus que légitime face aux évolutions et « réformes », non concertées, qui ont impactées de plein fouet le ministère de l'Equipement, ses missions, son organisation et ses agents.

Signe des temps, la constitution de l'actuel gouvernement a entraîné le départ de l'Aménagement du territoire et du Logement dans d'autres ministères. Qui plus est, la décision brutale du gouvernement de privatiser les autoroutes, laissant en plan le financement des programmes d'infrastructures, fragilise encore le ministère. Doit-on voir un symbole dans l'ordre des termes de l'intitulé même du ministère, l'Equipement étant déjà relégué derrière les transports ?

4.4.1 Une logique de « vente par appartement »

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.

La logique arrêtée par le gouvernement a donc été celle de la partition (type article 7 de la loi de 92), entraînant un transfert au maître d'ouvrage, du service public de l'Equipement et de ses moyens. On ne peut que regretter que tous les moyens n'aient pas été mis en œuvre pour faire de la mise à disposition en bloc des services auprès des maîtres d'ouvrages (type article 6 de la loi de 92), une solution viable et pérenne. Cela aurait certainement nécessité un lourd travail pour donner de la durée à une telle organisation institutionnelle (fixer des objectifs de résultats avant les objectifs de moyens, instaurer des contrats de performance des services, négociés avec les maîtres d'ouvrage...) mais finalement guère plus compliqué que ce que la logique de la LOLF impose aux services de l'Equipement et que ce que l'acte II en cours impose aux collectivités. Cela aurait surtout permis de donner du sens et une réalité à un Etat partenaire des collectivités (et réciproquement) par une plus grande synergie des moyens publics mis au service des citoyens et des territoires plutôt que d'aboutir à une « vente par appartement » dont personne

ne sait mesurer aujourd'hui les conséquences à court et long termes.

De la concomitance de tous les changements en cours (LOLF, RATE, acte 2 de la décentralisation) et des calendriers intenablement naissent de nombreuses inquiétudes et de multiples incertitudes que le modèle de mise à disposition en bloc aurait pu éviter ou rendre moins complexes.

4.4.2 Des transferts à un train d'enfer

Cette incertitude sur l'avenir est renforcée par le caractère extraordinairement compliqué et touffu de la loi du 13 août 2004 qu'aggrave un calendrier serré et un impact direct sur les emplois du ministère.

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, homologation, 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. Il est aberrant de vouloir se précipiter alors que chaque article de la loi pose à chaque fois des questions auxquelles personne aujourd'hui n'est en mesure de donner des réponses sûres et mesurées.

L'estimation d'un transfert de 30.000 à 35.000 agents de l'Équipement (dont 500 ITPE) vers les collectivités demeure encore approximative et ne concerne que le domaine routier. Les conséquences sur les emplois de direction ainsi sur les activités dites « support » ne sont pas encore correctement évaluées. Celles sur les emplois concernés par d'autres transferts n'ont fait l'objet d'aucune concertation nationale, ni locale. Il s'agit :

- des aéroports dont les transferts pourraient s'effectuer rapidement et de façon massive du fait de la prochaine loi « de modernisation des aéroports »
- des ports
- des voies d'eau, domaine pour lequel les agents des services navigation et des DDE concernées pourraient rapidement être affectés par un autre transfert à VNF comme le réclame le président de l'EPIC et comme l'a porté la DTT puis la DGMT
- le domaine habitat-logement.

A tout cela s'ajoutent des demandes d'expérimentations pour certains domaines.

	Emplois concernés (estimation) au MTETM	dont emplois d'ITPE (estimation)
Transfert RD des services article 7	7 000	80
Transfert RD des services article 6	18 000	220
Transfert des routes nationales "d'intérêt local"	6 000	200
Habitat Logement (FSL)	45	0
Aéroportuaire	55	5
Total	31 100	505

Emplois concernés (estimation) au MTETM dont emplois d'ITPE (estimation) Transfert RD des services article 7 7 000 80 Transfert RD des services article 6 18 000 220 Transfert des routes nationales « d'intérêt local » 6 000 200 Habitat Logement (FSL) 45 0 Aéroportuaire 55 5 Total 31 100 505

En dehors du volet routier, il est presque impossible d'obtenir des données de la part de l'administration. Pour les transferts des ports maritimes, c'est à peine si la question du devenir des agents est abordée dans la circulaire ministérielle du 2 août 2005. Idem pour le domaine aéroportuaire, comme pour celui des voies navigables. Il n'est jamais question des agents transférés, uniquement de directives aux préfets et aux chefs de service concernés visant à « accélérer le processus » et « inciter les collectivités à se déclarer candidates au transfert ».

Sur ces domaines maritimes et fluviaux, portuaires et aéroportuaires, les textes organisant les transferts de septembre 2005 à début 2006 sont sans équivoque : il faut transférer pour se débarrasser, coûte que coûte, sans recherche de logique ni de plus-value pour le service public, sans vérifier au préalable les impacts sur les services, les collectivités et les agents. Des « recettes de vente » sont même données aux services pour qu'ils puissent inciter les collectivités à prendre au plus vite les infrastructures transférables, quitte à mentir sciemment sur les responsabilités réellement liées aux transferts en les minorant (une fiche MEDD-MTETM relative aux responsabilités des collectivités en matière de lutte contre les inondations une fois propriétaires du domaine public fluvial et gestionnaire de la voie d'eau est particulièrement scandaleuse).

Pour le domaine aéroportuaire, en plus d'un « audit Copé » ravageur et suicidaire (contre lequel jamais le ministre ne s'est exprimé, jamais le ministère n'a cherché à défendre les intérêts du service public), la cacophonie et l'illisibilité ont été portées au summum en 2006 : la reprise des 151 aéroports décentralisés fait l'objet d'une décision des préfets de région, après candidatures ou pas de collectivités (à la date limite du 1^{er} juillet 2006, seules la moitié des 151 aéroports ont reçu une offre de candidature !), sans aucune cohérence nationale. Les futures plates-formes aéroportuaires seront donc transférées aux communes ou aux départements ou aux régions sans règle nationale et parfois auprès de collectivités non demandeuses ! La « constitutionnalisation » de la décentralisation en mars 2003 était censée dissiper le caractère incompréhensible des répartitions de compétences après l'acte I. En réalité, cet acte II mené à la hussarde, contre la volonté des collectivités, est pire : les compétences sont transférées par blocs et de façon dogmatique et qui plus est sans cohérence d'une région ou d'un département à l'autre. Pour l'Équipement, le réveil sera brutal lorsque chacun constatera in fine qu'il n'existe plus de compétences pour venir en aide aux collectivités, démunies techniquement, pour prendre en charge les nouvelles responsabilités qu'on leur impose.

Les questions fondamentales que posent immanquablement 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.

Quant à l'instruction du ministre du 28 mai 2005 relative au dimensionnement des services et parties de services à transférer, en dehors d'être incompréhensible pour le dimensionnement des fonctions supports à transférer, ses annexes fixant pour chaque grand domaine d'activité d'une DDE le périmètre des missions transférées et celui des missions restant à l'Etat sont édifiantes : l'ensemble des missions fondamentales est transférable et l'instruction peine à identifier quelques lignes de missions restant de la responsabilité de l'Equipement.

L'ensemble des très nombreux textes organisant les transferts 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'Equipement, 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.

4.4.3 Une inquiétude légitime de tous les agents

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 d'exploitation) 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.

Par ailleurs, ces textes posent la question de l'équivalence et de l'égalité de droits et de traitement entre le « détachement volontaire » de droit commun que nous connaissons bien et le « détachement de longue durée » imposé du fait de cet acte II de la décentralisation.

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. Les questions concernant la retraite et autres droits acquis, normalement « transférés » avec les agents faisant le choix d'opter, sont d'une rare complexité et pourraient ne pas être traitées d'ici les premiers décrets de transfert de service. 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 cette année 2006, 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 » sont sans intérêt et ne génèrent aucun droit. Pire, elles sont parfois venues renforcer nos craintes en mettant au jour de nouveaux cas problématiques !

Dans la grande mouvance que connaît actuellement notre principal ministère employeur, le ministre de l'Equipement s'est engagé à ce qu'« aucun agent se trouvant dans l'obligation de changer d'employeur et/ou de résidence administrative, ne se trouve dans la situation de subir des pertes financières et/ou

des pertes d'avantages sociaux ». Dans cet esprit, une décision ministérielle du 13 mars 2006 instaure le comité spécifique de suivi des transferts, dont la première réunion s'est tenue le 9 mai 2006 sous la présidence du directeur général adjoint du personnel et de l'administration. Bien que la représentation des organisations syndicales soit calculée sur la base de leur représentativité au comité technique paritaire ministériel, ce comité n'est pas une nouvelle instance paritaire. Le SNITPECT siège à cette instance au sein de la délégation de la FEETS-FO.

Pour la DGPA, ce comité constitue l'échelon complémentaire entre les cellules locales d'accompagnement des mobilités, mises en place dans les DDE, et le niveau ministériel. Il a pour rôle, à partir de l'examen de cas rendus anonymes, de dégager des éléments de doctrine, des pistes de solutions juridiques etc., qui doivent être ensuite diffusés dans les services pour application. Il a également vocation à capitaliser les « solutions originales » déjà élaborées dans les services. Louables intentions. Encore faudrait-il que l'administration soit dotée de moyens supplémentaires, en particulier financiers, pour aller au-delà des simples préconisations. Or, à ce jour, la DGPA avoue ne disposer d'aucune ligne budgétaire pour cela.

Les cas qui sont étudiés par le CSS peuvent être proposés par l'administration et par les organisations syndicales. C'est pourquoi nous invitons chaque ITPE à faire part à la permanence du SNITPECT des difficultés financières auxquelles il sera confronté du fait de sa nouvelle affectation imposée par l'administration. Nous invitons également chacun à faire part de l'existence du CSS et de son rôle à ses collaborateurs afin que ces derniers puissent faire part des difficultés qu'ils rencontrent à leurs représentants syndicaux.

Après un démarrage intéressant, le CSS a vite montré ses limites, l'administration n'ayant pas les leviers, ni les moyens de régler les véritables et nombreux problèmes individuels rencontrés. Le 20 juillet 2006, la délégation Force Ouvrière conduite par Jean-Claude Mailly, secrétaire général de la confédération FO, a interpellé le ministre de l'équipement sur le CSS. Lors de cette rencontre, l'attention du ministre a été attirée sur les conditions de transfert des agents, sur le non-respect de son engagement d'un « coût social égal à zéro » et sur l'urgence de trouver des solutions. En effet, au vu des réunions du CSS, les représentants Force Ouvrière s'interrogeaient légitimement sur la volonté de la DGPA de faire siens les engagements du ministre sur le coût social zéro et sur le fait que les agents ne doivent pas y être de leur poche.

Une réunion supplémentaire a donc été programmée en urgence le 1^{er} août (voir Tribune 1.203 d'août 2006) à la demande expresse du ministre. La DGPA précise alors que « l'accompagnement social et financier est un gage évident et fondamental de la réorganisation du ministère ». Pour mettre en œuvre ce beau principe, elle propose unilatéralement une méthode de travail basée sur deux outils :

- l'élaboration d'une instruction générale à l'attention des services définissant les pistes d'actions, les leviers et les souplesses ;
- la mise en place d'inspections dans les services ou des difficultés et problèmes spécifiques seraient soulevés...par

les organisations syndicales. Les inspecteurs généraux joueraient ainsi le rôle de médiateurs ; leurs rapports seraient présentés au CSS.

Faire jouer aux syndicats le rôle de « censeur » des services n'est pas une bonne chose. C'est à l'administration d'intervenir là où les problèmes existent et d'agir là où certains chefs de service ignorent volontairement les droits des agents. Nous l'avons dit et répété : les réorganisations en cours au ministère de l'Équipement auront des impacts sur la vie des agents obligés de muter, en particulier sur le plan financier et de la vie privée : augmentation des distances de trajet domicile – travail, nécessité d'acquérir un autre véhicule, frais supplémentaires de garde d'enfants, parfois même double résidence etc., cette nouvelle instruction générale ne doit pas être un document inutile de plus mais générer des droits, en réponse aux véritables enjeux sociaux posés par cet acte II de la décentralisation dont chaque jour démontre que le calendrier effréné de mise en œuvre est inadapté.

Quant à la réunion du CSS du 7 septembre 2006, elle fut très rapide : devant l'incapacité de l'administration à répondre aux innombrables questions de fond qui se posent, les organisations syndicales ont préféré quitter cette instance plutôt que de continuer à perdre leur temps et celui des agents. Le mot de la fin revient néanmoins à l'administration : « La seule attitude à avoir face à cette question est de ne rien dire ! ». Effectivement, tout est dit !

Le cas particulier des DOM mériterait un réel investissement du ministère. Par le biais de la FEETS ou directement, nous avons relayé au niveau de la DPSM et parfois même du cabinet les interrogations de nos camarades en poste outre-mer. Dès avril 2004, nous demandions au ministre l'ouverture d'une réflexion spécifique concernant le maintien des droits et statuts des agents potentiellement concernés par des transferts (sans cohérence d'un DOM à l'autre du fait de transferts possibles à la région ou au département pour une même infrastructure). A titre d'exemple, les congés bonifiés auxquels les fonctionnaires d'État en poste dans les DOM ont statutairement droit seront-ils maintenus aux agents transférés ? Nous regrettons vivement de n'avoir reçu, à ce jour, aucune réponse.

Le calendrier imposé par la loi étant très serré, trop serré, il appartient à l'État d'organiser correctement les conditions de transfert des agents dans le respect des engagements pris quant au maintien des droits existants. Il est inadmissible que les textes réglementaires, directives et consignes concernant les transferts des services aient été pris sans qu'au préalable les conditions de transfert des agents aient été discutées et validées.

Nous exigeons des mesures adaptées en gestion en ce qui concerne le suivi des transferts des ingénieurs des T.P.E., comme nous l'avons développé dans la partie 2, notamment au niveau de la note d'orientation à bâtir en 2007 et qui modifiera la charte de gestion.

Au niveau des sections du SNITPECT, une attention particulière devra être portée afin de participer, avec nos camarades du cartel local, aux commissions tripartites : la confédération Force Ouvrière a adressé au printemps 2006 à ses unions départementales une circulaire concernant la mise en place et la participation aux commissions tripartites, destinée à l'origine aux secrétaires des unions départementales mais

qu'il est apparu utile de diffuser largement à toutes les sections du SNITPECT (voir Tribunes 1.198 d'août 2005 et 1.201 d'avril 2006). Elle rappelle, à juste titre, dans quel cadre agissent ces dernières, en lien avec le cartel FO de chaque DDE et les unions départementales FO, et indique les difficultés qu'elles pourraient rencontrer à cette occasion. Dans tous les cas, j'invite chaque section du SNITPECT, par le biais de son cartel FO, à prendre contact avec son union départementale et à être très vigilante en ce qui concerne la constitution d'une commission tripartite par le préfet.

4.4.4 Une grande cacophonie qui cache une stratégie de fermeture

En parallèle à la mise en place de la LOLF et à l'adoption de la loi de décentralisation, le ministère a vécu deux années 2004 et 2005 intenses en débats, discours et orientations internes. Ces réflexions accouchent pourtant d'une souris.

La réflexion sur l'avenir du ministère a été lancée lors du séminaire de Roquelaure des 16 et 17 septembre 2003. Comme la stratégie ministérielle de réforme, les orientations générales données par le ministre de l'époque à l'issue du séminaire constituaient des bases intéressantes, notamment concernant l'approche inter-ministérielle, la réorganisation territoriale, le développement du partenariat ou encore... la reconnaissance du niveau des responsabilités, des fonctions et des compétences atteint par le corps des ITPE par la revalorisation du statut.

La suite s'est avérée beaucoup moins ambitieuse pour l'avenir du ministère et beaucoup plus inquiétante pour l'avenir des services et des agents. Pour en arriver en 2006 à ne tirer aucun enseignement, ni plus-value de toutes ces réflexions.

Alors que les vingt chantiers institués à l'issue de Roquelaure 1 débutaient à peine et qu'ils n'avaient pu commencer leurs réflexions (sauf celui concernant les routes nationales aux conclusions connues de longue date), alors que la maquette LOLF était loin d'être connue et que la loi relative aux libertés locales demeurait encore très incertaine, la rencontre du ministre avec les directeurs et les chefs de services le 27 janvier 2004 a abouti à des annonces aussi arbitraires qu'inquiétantes. D'un seul coup, ont surgi des principes en matière de missions à réduire ou à abandonner, de réorganisation de l'administration (DAC, DRE, DDE) et de la territorialité (en prenant comme référence des réorganisations contestables comme celle de la DDE 59). Des annonces gratuites, sans fondement, y furent faites. Étranges propos, par exemple, que ceux-là : « professionnalisme plutôt que polyvalence, accessibilité des interlocuteurs plutôt que proximité géographique ». Comme si les seconds ne contenaient pas déjà les premiers, alors que la réciproque est fautive. Il s'agit bien, outre d'une critique du travail des services et des agents du ministère, d'une attaque de la polyvalence (pour viser la gestion par filières) et de la territorialité (pour recentrer les moyens). Sur ces bases les services devaient engager des réflexions locales pour alimenter les vingt chantiers, justement créés pour définir le cadre des « réforme de modernisation » afin d'aider les services à s'orienter !

La cacophonie fut complète de mars 2004 à fin 2005 : A l'exception de celui sur les routes, les chantiers n'arrivent alors pas à se positionner ni à avancer. Nous avons demandé à plusieurs reprises une information globale sur l'avancement des

réflexions. Nous ne sommes pas arrivés à savoir où en étaient les travaux ni à obtenir des « points d'étape ». La commission exécutive d'avril 2004 exigeait déjà un pilotage et une synergie entre ces chantiers pour bâtir un véritable projet ambitieux, clair, lisible et concerté pour le ministère. La création d'un nouveau poste de DPSM adjoint ayant fonction de « directeur de projet » de la démarche de modernisation n'a pas suffi pour obtenir cette coordination. La préfiguration puis la mise en œuvre du secrétariat général du ministère n'ont pas permis de redonner du sens à la démarche ; bien au contraire, la séparation entre SG et DGPA en 2005 et la mise en œuvre des directions de programmes et des RBOP en 2006 ont aggravé l'absence de pilotage du ministère, véritable bateau ivre, sans pilote ni cap.

Durant 2005 et début 2006, environ un service sur deux a organisé des réflexions sur son « avenir ». La situation d'extrême fragilité, d'incertitude et d'instabilité permanente et croissante vécue par les services et leurs agents s'est encore aggravée après les à-coups des calendriers de création des DIR, de l'organisation des prépositionnements ou de la VH 2006-2007 : ces deux années furent une succession de « stop-encore » incompréhensible et néfaste.

Cet exercice fut d'autant plus irréaliste que des contradictions appurent alors dans les premiers éléments issus des chantiers toujours pas coordonnés. Ainsi, la note d'étape de mai 2004 du chantier « prévention des risques et gestion de crise » reconnaît notamment l'incompatibilité entre le calendrier prévu dans la feuille de route du chantier et celui du travail demandé aux services déconcentrés. Plus grave, le chantier « hiérarchisation des missions » a produit en juin 2004 le bilan de son travail, réalisé en chambre par un petit groupe DPSM-CGPC sans lien ni synergie avec les autres chantiers, ni même avec les DAC et sans validation politique. On peut y découvrir que l'Etat n'aurait pas de « légitimité » à assurer la maîtrise d'œuvre de travaux sur le futur réseau routier national, affirmation visant à l'abandon de ces fonctions en contradiction totale avec les orientations du rapport du DR du 31 mars 2004 prônant la création de services d'ingénierie routière sur la base d'une forte légitimité ! Un comble !

Faute de donner du sens à la démarche, faute de pilotage et de coordination, faute de repartir des orientations de la SMR (stratégie ministérielle de réforme), la démarche des vingt chantiers et celles demandées aux services ont avancé sans lien, à des rythmes différents pour une stratégie non identifiée jusqu'au 23 mars 2005. En fait, cette pratique (chantiers et groupes de travail, rencontres du DPSM dans les CIFP) a permis à l'administration de s'appuyer sur des propos tenus en réunion pour afficher des orientations, parfois préétablies comme pour les routes ou l'ingénierie publique et la territorialité. Il n'y a pas eu de construction, il n'y a eu qu'une recherche prétextes pour pouvoir afficher des axes politiques prédéterminés en affirmant qu'ils étaient le fruit de discussions.

Ainsi, le 29 juin 2004, le ministre définissait déjà les lignes de « l'Équipement de demain ». Les chantiers n'en sont alors qu'à mi-parcours de leurs réflexions, les services déconcentrés déconcertés, le défaut de cohérence dans la démarche reconnu mais le « tournant du ministère » est pris.

Les chantiers, qui doivent pourtant poursuivre leurs réflexions, ne sont plus là pour définir les objectifs et permettre d'identifier

la stratégie et les missions de demain. Ils doivent alors accompagner ce tournant en permettant de justifier ses orientations, virages, et revirements, quand ce ne sont pas des tête-à-queue. La destination, elle, n'est pas encore affichée même si des chantiers comme celui de la « hiérarchisation des missions » n'ont pu s'empêcher de la signaler... Les services doivent avancer sur leur projet de service (circulaire du 20/07/04) sans connaître les principes de fonctionnement à venir des chantiers ou des DAC, futures directions de programmes. Ils n'ont hélas guère plus de lisibilité au printemps 2006 qu'au printemps 2004.

Le 23 mars 2005, le ministre réunit les chefs de services à la Maison de la Chimie. Au lieu de l'affichage d'ambitions attendu, c'est la dure réalité du pétard mouillé qui apparaît : les vingt chantiers sont terminés (?), mais personne n'en fait la synthèse, n'en tire d'enseignements ; les « quatre piliers » des DDE restent au stade d'incantation sans que le ministère ne leur donne de contenu, d'ambition ; on rappelle aux DDE que leurs projets de services ne seront pas validés, qu'il est urgent d'attendre, et que le DDE est seul face à son préfet, ses agents, le CG pour « avancer » au mieux (comprendre piloter à vue)... Il devient alors visible que la réorganisation du ministère est illisible et sans aucune ambition.

En réponse aux mouvements de protestations d'élus locaux et aux nombreuses manifestations du début d'année 2005 pour sauvegarder les services publics en zone rurale, la circulaire du Premier ministre du 3 mars 2005 aboutit, de fait, au gel des projets de réorganisations. Très inquiets des réactions et en s'appuyant sur cette circulaire, reconduite par le nouveau gouvernement en juin 2005, la plupart des préfets des départements ruraux ont interdit aux DDE tout contact avec les CG et les autres élus. Dans le même temps, la DGPA et le SG de l'Équipement exigeaient des DDE une pleine concertation avec les CG pour avancer sur les projets de réorganisations (de la DDE et du CG) en prévision des transferts à venir. Si l'on additionne la LOLF, la cacophonie interne du ministère, les incertitudes de la décentralisation, les consignes contradictoires des préfets et une réforme de l'Etat sans cohérence (fusion DDE-DDAF par exemple), chacun mesure dans quel brouillard naviguent les services depuis trois ans maintenant. C'est sur de telles bases qu'il leur a été demandé de pré affecter les agents en avril 2006 ! Cela nous paraît inadmissible.

Tout cela sans réelle concertation, ni dialogue social. Dans ces conditions difficiles, notre syndicat a pris position au fur et à mesure des informations reçues et a fait des propositions, au sein du groupe d'échange et par des rencontres avec les responsables de chantier et les directeurs d'administration centrale. La commission exécutive et les Tribunes et Flashs ont permis l'information et l'échange avec les ITPE.

Fin 2004, nous demandions 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, comme nous le revendiquons dès la fin 2003, un « forum de l'encadrement » du ministère s'impose plus que jamais. Il est essentiel de permettre à l'encadrement du ministère de s'exprimer pour que ses inquiétudes soient entendues et ses propositions prises en compte. Il convient d'y associer les organisations syndicales dans un esprit de réel dialogue social. Une réforme

du ministère ne saurait (ou n'aurait pas dû) se construire sans cela.

Des « Rencontres de l'Équipement » furent envisagées, à Strasbourg, en mars 2005. Elles furent bien vite annulées et remplacées par la quatrième rencontre du ministre de l'époque avec les chefs de services. Il était sans doute préférable de ne pas inviter tout l'encadrement, le ministre n'ayant visiblement rien à lui dire. Ces « Rencontres » ont ensuite été annoncées pour l'automne 2005. Nous n'en avons plus entendu parler, le nouveau ministre de l'Équipement réunissant simplement à nouveau les chefs de service le 5 octobre 2005 pour « construire l'avenir ». Il était temps que cet avenir soit enfin connu, de préférence avec quelque ambition, après plus de deux ans de réflexions : hélas, là encore, rendez-vous manqué.

L'année 2006 aura été marquée par le silence absolu du ministre, incapable de donner du sens, une direction, un projet à son ministère.

Le budget 2007, avec ses réductions drastiques qui concerneront principalement les programmes AUIP et SPPE (donc les DDE) et la circulaire gouvernementale 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'Équipement. 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 l'Équipement de se fier aux mesures et aux signaux bien réels émanant du gouvernement et imposés au MTETM sans qu'à aucun moment ledit ministre ne cherche à les contrer ou les contredire ?! Pour autant, il n'est peut-être pas encore trop tard pour écouter et avancer en partenariat vers un projet partagé. Le SNITPECT est prêt à jouer son rôle de façon constructive dans une telle démarche. Faudrait-il qu'elle voie le jour.

La rédaction d'une circulaire générale traçant l'avenir de l'Équipement que nous avons revendiquée inlassablement auprès du ministre le 7 juillet 2005, lors du CTPM du 20 juillet 2005, le 24 janvier 2006 et enfin le 20 juillet 2006 est encore possible. Elle est indispensable, en repartant des points forts de certains des vingt chantiers, des expériences et projets de plusieurs services, des réflexions visant à aboutir début 2007 à une stratégie pour le RST. Des « Rencontres de l'Équipement » à organiser en urgence au début 2007 nous semblent un bon moyen pour le ministère de reprendre la main sur son avenir et celui de ses agents. Après, il sera définitivement trop tard...

4.5 Pour un « Equipement demain » ambitieux, pour un service public de l'aménagement et du développement durables des territoires conforté

Les orientations arrêtées par nos derniers congrès sur la réforme de l'État et la place des ITPE dans le service public constituent une approche approfondie de nos conceptions pour refonder le service public de l'aménagement et du développement durables sur la base des grands principes que nous portons. Ces orientations fortes ont été défendues au cours de l'année 2006, dans le cadre de différentes rencontres, tant au niveau des cabinets ministériels que des administrations

centrales. Sans revenir sur toutes nos interventions, pour la plupart reprises dans les Tribunes (dont celle-ci en ce qui concerne l'IP) et dans les relevés de décisions de la CE, il est important de croiser nos revendications avec le « tango » des décisions ministérielles affichées depuis mi-2004 et qui dessinent l'avenir de l'Équipement.

4.5.1 De 15 D.A.C. à 8 directions de programmes : pour quel projet ?

Au motif contestable de la LOLF et de la place prépondérante que vont tenir les directeurs de programmes dans l'administration de l'État, la réorganisation de l'administration centrale du ministère est effective depuis mai 2005.

Toutes les DAC ont été concernées, de façon plus ou moins forte, pour passer de quinze à sept directions de programmes et un « secrétariat général ».

La création d'une Direction Générale de la Mer et des Transports (DGTM) regroupant la DTT, la DTML et la DAMGM se comprend du point de vue des objectifs et des missions. Mais cette réforme a été menée sans concertation et sans une réelle prise en compte des inquiétudes légitimes des personnels concernés. Par ailleurs, il est frappant de constater que la DGTM a avant tout été organisée comme une « agence » comptable et financière pour gérer ses filiales ou établissements (RFF, VNF, concessionnaires...) plutôt que pour mettre en œuvre les politiques publiques. Les dérives « lolfiennes » sont à ce point avancées que des responsables de la DGTM se considèrent (dixit) comme des « actionnaires majoritaires », de certains services du ministère, comme le CETMEF. Idem côté DGR avec le SETRA, service technique central sur lequel la DGTM tente visiblement une « OPA » !

Depuis le remaniement ministériel du printemps 2004, la DGUHC est placée sous l'autorité de deux ministères (Équipement et Cohésion sociale). Le changement de gouvernement de juin 2005 a confirmé cette « séparation interne ». Cette situation a été renforcée par la LOLF qui confirme ce découpage dangereux, avec le départ du programme logement au ministère de la Cohésion sociale. C'est une menace pour la structure même de la DGUHC (née du regroupement bien compris à l'époque du logement et de l'urbanisme !) et du coup pour le pilotage de l'activité des services déconcentrés, DDE en tête. Il est essentiel que les missions et fonctions de la DGUHC ne soient pas éclatées pour de simples motifs d'enjeux de pouvoirs ministériels. Nous revendiquons une DGUHC forte, ambitieuse et capable d'une coordination et d'une animation des DDE permettant d'affirmer leurs interventions dans tous les champs interministériels.

Dans ce cadre, le rapprochement entre le MTETM et le MEDD, amorcé en avril 2003 par les deux ministres, reste encore à concrétiser, en concertation, au niveau national comme local. La mise en place de la LOLF ne doit pas conduire à un nouveau découpage mais à une meilleure synergie. La décision d'abandonner la police des eaux est un non-sens de ce point de vue comme nous l'avons démontré à plusieurs reprises (Tribunes d'avril 2004 et d'août 2005). Les fusions des DRIRE et des DIREN, sans concertation avec les personnels ni même entre ministères, renforce l'idée d'une séparation des missions au niveau déconcentré.

Nous revendiquons et oeuvrons pour donner un véritable sens au rapprochement Equipement-Ecologie et le rendre concret. Il convient que les administrations centrales s'y consacrent réellement au moment où l'environnement et les risques deviennent un axe majeur de l'action des services de l'Equipement. A ce titre, le SNITPECT revendique des circuits « Iofliens » (BOP, dialogue de gestion) compatibles entre les deux ministères et leurs services déconcentrés ainsi qu'une nouvelle organisation administrative autour du domaine de la prévention et de la gestion des risques. Le rapport adopté par le congrès 2005 développe ces propositions et revendications.

4.5.2 Un « secrétariat général du personnel et de l'administration » fort plutôt qu'un SG d'affichage séparé d'une DGPA affaiblie

Nous l'avons dit précédemment, la décision de séparer Secrétariat Général (SG) et Direction Générale du Personnel et de l'Administration (DGPA) ne va pas dans le sens d'une bonne lisibilité, renforce nos craintes en matière d'absence de dialogue social et conforte les directions de programmes dans l'idée qu'elles pourront s'approprier la gestion des personnels comme elles l'entendent, sans possibilité de contrôle ni de pilotage d'une DGPA affaiblie par une telle séparation.

La séparation n'est pas liée, comme on voudrait nous le faire croire, à un problème de taille critique : Même séparée du SG, la DGPA reste un gros service, de taille comparable à celle d'un service regroupé. Il suffit de se référer à l'exemple du MEDD pour s'en convaincre. Qui plus est, contrairement à ce qui a été affirmé en 2005, elle ne répond pas à une volonté politique du Premier ministre : la circulaire impose en effet la mise en place d'un secrétaire général au niveau de chaque ministère, pas d'un secrétariat général. En l'occurrence, pour l'Equipement, il était donc parfaitement possible de créer, autour du secrétaire général, un Secrétariat Général du Personnel et de l'Administration, SGPA, regroupant DGPA et SG (anciennement DPSM, DAFAG, DAEI, SIC et DRAST).

Le fait de regrouper SG et DGPA nous paraît plus cohérent : cela 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 conforter un dialogue social au bon niveau au sein d'une direction forte, capable de « tenir » les autres directions de programmes du ministère et de proposer au ministre les arbitrages inter-programmes qui s'imposent. De fait, nous ne pouvons qu'amèrement le constater : la scission n'a pas permis de faire émerger une stratégie d'ensemble du ministère mais a abouti à son absence totale !

Concernant la gestion des personnels du ministère, la nécessaire coordination entre les « autorités d'emploi » que constitueront les directions de programme et « l'autorité de gestion » de la DGPA serait renforcée par un SG/DGPA unifié.

A séparer les deux, on affaiblit et l'un (quelle position le SG peut-il réellement jouer entre le cabinet, la DGPA et les directions de programme ? quel rôle en matière de dialogue social ? quelle capacité d'intervention auprès des services déconcentrés sans être direction de programme ? quel pilotage par exemple du RST face aux interventions des directions de programmes ?...) et l'autre (comment la DGPA pourra-t-elle

affirmer son autorité de gestion face aux directions de programmes ? quelle organisation et quel pilotage en matière de GPEC, de formation, de recrutement ?).

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 ministère qu'un SGPA sert de façon plus affirmée et probante qu'un SG et une DGPA séparée.

Au bout de plus d'un an d'exercice du binôme SG/DGPA, nos interrogations et nos craintes s'avèrent fondées, malgré toute la bonne volonté des agents du SG et de la DGPA. La question de la formation (écoles, continue, CIFP, interventions des directions de programme) que nous traitons dans le rapport 2005 (voir aussi la Tribune 1.203 d'août 2006) en est l'illustration : alors que la mise en œuvre de la LOLF impose un pilote fort, identifié, reconnu et incontesté, la double tutelle SG/DGPA accroît la cacophonie ambiante et sert les desseins des directeurs de programmes d'organiser leur propre politique de formation.

La création d'un SGPA unifié ne serait pas synonyme d'échec de la nouvelle organisation mais marquerait simplement le retour au bon sens face à un tournant historique pour un ministère qui doit intégrer simultanément la LOLF, la décentralisation et la réforme de l'Etat. La survie de l'Equipement serait nécessairement mieux défendue et assurée par un SGPA unifié. Plus que jamais.

4.5.3 La réforme des routes : du rêve à la réalité

• Une réforme à marche forcée et autoritaire

Depuis l'engagement de la réforme « routière » notre syndicat a régulièrement pris position, au fur et à mesure que les orientations se dessinaient : voir ou revoir nos analyses lors de l'élaboration du rapport du directeur des routes du 31 mars 2004, nos positions sur les orientations arrêtées par le ministre le 29 juin 2004, la Tribune n° 1.195 de février 2005 un article de fond « RRN-LOLF » assez critique sur la mise en œuvre de la réforme de la gestion des routes nationales, le rapport d'activité 2005, nos interventions avec la FEETS-FO en CTPM lors de la création des DIR,...

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 MTETM, la réforme de la gestion du RRN. On notera en particulier notre hostilité affichée à l'encontre du projet des DIR dont nous dénonçons 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'Equipement avec les territoires et plus fondamentalement rendant aléatoire la mise en cohérence au niveau local des différentes problématiques portées par le MTETM.

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

Après plusieurs mois de tergiversations (plus liées aux tripataillages politiques d'éléments de réseau qu'à une réflexion de fond), le décret constitutif du RRN a été publié le 5 décembre 2005. Les DDE ont alors dû mener un sprint particulièrement

difficile pour aboutir à la publication avant fin décembre, conformément aux injonctions du gouvernement, des arrêtés préfectoraux constatant le transfert des RN devenues d'intérêt local. Ce fut fait quasiment partout de sorte que la responsabilité de la gestion de ces RNIL a été transférée en quelques jours aux conseils généraux pour être effective au 1^{er} janvier 2006.

En catastrophe les RNIL ont donc été remises d'autorité aux départements, quel que soit l'avis de ces derniers et sans qu'ils aient véritablement les moyens d'exercer leurs nouvelles responsabilités, faute d'avoir défini au préalable les conditions élémentaires de fonctionnement de la « mise à disposition » : circuit des décisions, engagement des financements, partage des frais et moyens sur les centres mixtes. La logique de marche forcée que nous avons dénoncée très tôt s'est donc poursuivie quitte à provoquer, à l'occasion de ces transferts, une entorse majeure au principe de libre administration des collectivités locales.

Les départements mis devant le fait accompli, le personnel des services routiers des DDE a été amené à gérer tout au long de 2006 les conséquences (en terme de mode de fonctionnement de relations de travail, de climat social, de plan charge) d'une situation incertaine et fragile qu'on l'avait contraint à mettre en œuvre, rompant en cela avec la tradition séculaire de professionnalisme de ce ministère. Nul doute que pour le personnel en question, 2006 fasse figure d'année noire sur le plan professionnel.

- **Les DIR : objet administratif non identifié mais désormais bien réel**

Annoncés de longue date, maintes fois reportés, les textes fondateurs des directions Interdépartementales des routes ont fini par être publiés avec respectivement le décret du 16 mars et l'arrêté interministériel du 26 mai 2006.

Par correction, et pour éviter d'en rajouter, nous ne reviendrons pas sur les changements de noms (interrégionales ou interdépartementales) liés là encore à des affrontements de pouvoirs entre préfets et MTETM, ni sur les tractations qui ont eu lieu pour arriver à « passer les DIR » en force en faisant des choix sacrificiels (à l'encontre du RST et de la territorialité notamment, tant vis-à-vis du Budget que de l'Intérieur). Nous ne reviendrons pas non plus sur les critiques déjà formulées dans les publications de notre syndicat vis à vis de ce projet, que ce soit sur le fond (services autarciques déconnectés du territoire dont les vellétés d'indépendance sont potentiellement nuisibles pour les DDE et le RST), comme sur la forme (logique de pouvoir, réforme passée en force, ignorance des intérêts des agents...).

La réforme de la gestion du RRN, déjà longuement anticipée (au mépris des règles de droit qui voudraient qu'un texte soit effectivement publié avant d'entrer en application), prenait ainsi officiellement 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 une direction de programme « ministère des routes » au mépris du reste du MTETM.

Car c'est bien là un des plus grands paradoxes de ce projet : porté par un cercle restreint de décideurs (qui certainement doivent percevoir l'intérêt public mieux que tous les autres...) il

fait l'objet d'une large opposition allant des organisations syndicales (mais le gouvernement a désormais pris l'habitude de négliger les intérêts du personnel) jusqu'aux plus éminents hauts fonctionnaires à l'interministériel. 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.

D'ailleurs personne ne semble vraiment capable d'expliquer comment fonctionneront de tels OANI (Objet administratif non identifié). La notion de préfet coordonnateur, par exemple, semble claire en ce qui concerne l'approbation des organigrammes et les fonctions comptables mais nettement sujette à caution en matière de niveau de service et carrément hors jeu en matière de gestion de crise ou de police. D'ailleurs les premières conférences interdépartementales de l'évaluation et de la programmation, instance instaurée par le décret du 16 mars 2006 pour traiter de l'allocation et de l'utilisation des moyens financiers des DIR, 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. A l'heure estivale où ces lignes sont écrites, on peut se demander si les préfets donneront aux directeurs des DIR les délégations nécessaires au fonctionnement de ces services.

De même, pour revenir au principe fondateur de ces services, la fameuse « logique d'itinéraires » est bien à la peine pour se trouver une définition validée par tous. C'est en fait caractéristique de la hâte qui préside à la mise en place de cette réforme : on conçoit en 2005 et on met en oeuvre dès 2006 des services nouveaux, aux effets négatifs potentiellement nombreux, sur la base d'un principe que jamais personne n'a défini !

Bien entendu, pour préjudiciable qu'il soit, ce projet comporte, de notre point de vue, deux éléments positifs que le rapport de référence « ingénierie et fonctions publiques » proposé 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 MTETM ;
- la création des SIR qui, grâce à la mise en oeuvre de services « musclés », permet 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.

Du point de vue des moyens de fonctionnement, 2006 a été l'occasion de vérifier que cette réforme coûtait très cher, en ce qui concerne tant les moyens en personnel, avec notamment le doublon des moyens supports, que les moyens financiers compte tenu du périmètre de ces services engendrant par exemple des surcoûts significatifs en matière de déplacements. Comme nous le pensions, il faut désormais payer le prix de l'indépendance, ce qui est dommageable et pour le contribuable et pour l'ensemble des autres services qui, eu égard à la situation actuelle du budget de l'Etat, doivent contribuer sur leurs ressources déjà maigres à l'avènement des DIR aggravant en cela des conditions de travail à la limite de la rupture.

D'ailleurs le prix de cette indépendance s'est également payé pour les cadres par 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 (on citera, pour l'anecdote, le DIR interdit de parking officiel par le DRDE « support »..)

• **Décroisement des réseaux : croisons les doigts...**

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. Une étape significative de ce décroisement des organisations a été la mise en oeuvre du « prépositionnement » (voir partie 2) qui était, grâce à la demande insistante des représentants du personnel, conduit simultanément pour l'ensemble des services concernés (DDE, DIR, SMO, CG...).

Cette démarche, aux contours flous, a été pour les DIR l'occasion de mesurer les premiers surcoûts de la réforme eu égard au nombre de postes proposés. Elle a clairement fait apparaître que le km de RRN « new look » était sur-administré par rapport à l'organisation précédente qui, à l'exception des services d'ingénierie, jouait à plein sur les effets d'échelles.

Ainsi, malgré un effort de communication sans précédent, les DIR ont eu globalement beaucoup de difficultés à attirer des agents autres que captifs (personnel soumis à une contrainte géographique). Les postes vacants étant nombreux, les prépositionnements ont parfois donné lieu à de belles empoignades entre chefs de services qui n'ont pas précisément contribué à honorer la fonction...

Les aspects techniques du décroisement (chaîne hiérarchique, modes de fonctionnement, locaux, matériels...) ont été également l'occasion de découvrir les mille et une surprises auxquelles on n'avait pas encore pensé et qui ont dû, à l'emporte-pièce, trouver également leur solution.

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 avec les départements ainsi qu'avec les DIR compte tenu du rythme imposé.

A l'heure où sont écrites ces lignes, malgré l'effort exceptionnel développé par le personnel concerné, on ne peut qu'être inquiet

sur la validité du décroisement mis en oeuvre dans de telles conditions.

Il en va de même pour le sujet extrêmement sensible de la gestion de crise (la multiplication des intervenants faisant naître un besoin nouveau de coordination) qui semble avoir été traité en dernier lieu alors qu'il aurait légitimement dû faire partie des priorités.

Croisons donc les doigts pour que la viabilité hivernale de l'hiver 2006-2007 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 pensent eux croiser les doigts pour qu'un « audit Copé » ne vienne pas s'intéresser à ces nouvelles structures...

• **Un beau gâchis, pour obtenir quoi ?**

Il semble bien prématuré de dresser un bilan de la mise en oeuvre des DIR. Il convient pour cela de les laisser évoluer quelques temps et notre syndicat ne manquera pas de revenir sur ce sujet. Pourtant, malgré les rares effets positifs de la réforme, essentiellement en matière d'ingénierie, les inquiétudes demeurent quant à la rupture avec les territoires, les risques de privatisation ou les menaces sur le RST que font planer les vellétés expansionnistes de certains directeurs. Certaines de nos craintes se vérifient d'ores et déjà : surcoût de la réforme, tentations de l'autarcie, absence de mise en cohérence des politiques du ministère...

On ne peut qu'espérer qu'une chose : que la mise en oeuvre de ces nouveaux services de l'Equipement (tant qu'ils en font encore partie) réussisse et permette de maintenir une véritable compétence technique publique routière aux côtés des collectivités et d'un RST maintenu sur ces champs !

La mise en oeuvre des DIR est un projet exclusivement technocratique conçu par (pour ?) une élite restreinte. Contrairement à la décentralisation, le pouvoir politique s'en est semble-t-il désintéressé. Dans un contexte budgétaire restreint et un calendrier démentiel, cette réforme s'est traduite par une pression sans précédent sur le personnel chargé de la conduire en particulier au sein des services routiers et des secrétariats généraux. Il me paraît indispensable de rendre hommage à tous ceux qui ont été amenés à la mettre en oeuvre, parfois malgré eux et en violation de leurs convictions professionnelles les plus sincères. Ils ont dû faire face à un maelström de circulaires, une pression croissante du terrain, à l'érosion des effectifs accentuée par les prises de poste anticipées, à la conjugaison de leurs missions quotidiennes avec celles liées à la conduite de la réforme et pour la plupart à la production pour leur nouveau service.

La machine administrative s'est clairement emballée en 2006 pour conduire à marche forcée la réforme des routes. Cette année fera date et les stigmates professionnels demeureront longtemps. Au final toutes ces évolutions servent à quoi ? Quelle est la plus value pour le service public ? Quels sont les bénéfiques, s'il y en a, en terme de compétences collectives et individuelles? Quelle énergie dépensée pour laisser un MTETM exsangue, avec les plus grandes inquiétudes qui demeurent quant aux risques d'appauvrissement professionnel, et donc du service public. Il est grand temps, maintenant que la pilule des

DIR est presque avalée, de bâtir un projet pour l'ensemble du MTETM... et de se préparer à contrer les effets négatifs de la réforme routière.

4.5.4 L'organisation territoriale à conforter

Au niveau départemental, après avoir entendu « ce qui devait être abandonné », nous nous interrogeons sur le « découpage » en quatre piliers (connaissance, aménagement du territoire et urbanisme/habitat, logement, politique de la ville et constructions publiques/environnement et risques/politique des transports, sécurité routière, sûreté et ingénierie et gestion des crises) affiché par le DPSM lors de ces visites en CIPF au printemps 2004 puis repris de façon invariable dans les discours du ministre depuis, sans jamais leur donner du contenu.

Ce découpage n'est pas entièrement partagé par les DDE. Il est dicté une nouvelle fois par le Meccano administratif et budgétaire qu'entraîne la LOLF et les programmes. On peut craindre qu'il passe très vite d'orientations (louables mais réductrices) à un organigramme-type imposé ce qui ne serait pas admissible. Par ailleurs, l'approche inter-ministérielle, la réorganisation territoriale au bon niveau, le développement du partenariat conduisent naturellement à vouloir maintenir une intégration forte de la compétence routière dans les services déconcentrés. Cette compétence doit donc être ajoutée aux « quatre piliers », notamment par le biais de la sécurité routière, au risque de rompre les liens politiques, sociaux et culturels avec les territoires et les services, y compris au sein de l'Équipement.

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 confortée même si elle est profondément revisitée. L'État, l'Équipement 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 le 6 mars 2006 passe par un appui de l'État aux communes et à leurs regroupements (les 2.390 communautés de communes, à dominante rurale pour l'essentiel, et les 321 pays notamment !), 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...). Les contrats de projets État-région 2007-2013 qui remplacent désormais les CPER sont synonymes de retrait brutal du soutien de l'État au plus proche des territoires et risquent de stopper la dynamique de développement territorial tout en élargissant la fracture rural-urbain. C'est bien à l'abandon d'un certain modèle français de développement, de coopération et d'aménagement du territoire auquel nous assistons en 2006 !

En fait, le gouvernement ne parle plus désormais que de « compétitivité entre territoires ». La compétitivité ce n'est pas l'aménagement du territoire, c'est la lutte entre les territoires

(et au sein même d'un territoire entre les différents pouvoirs des collectivités : le parlement en est arrivé à devoir lancé une mission d'information sur « l'équilibre territorial des pouvoirs » !) puisque la notion est utilisée dans le sens de compétition, de classement pour repérer les plus forts et abandonner les plus faibles. Or la faiblesse d'un territoire est souvent intrinsèque à sa nature ou à sa position et n'est pas liée à un manque de volonté ou d'ambition des acteurs locaux qui y exercent des responsabilités.

Le gouvernement a supprimé en 2006 les lieux où se définissait une vision stratégique pour les territoires, c'est-à-dire pour tous, en tenant compte de leurs spécificités, de leurs atouts et de leurs contraintes : la DATAR, dont le nouveau nom est désormais une ode à la compétition entre territoires (délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires), ou le commissariat au plan, dépourvu désormais de mission prospective, ou encore le CPER devenu contrat de projets, sont autant de symboles de la présence territoriale de l'État qui ont disparu en 2006. À défaut d'être juste, si l'on veut que cette notion soit au moins porteuse d'un véritable développement pour quelques territoires « élus », l'égalité et la solidarité sont nécessaires et elles peuvent exister sans un appui de l'État prestataire, garantissant un minimum d'ingénierie opérationnelle et de conseil au niveau territorial.

La question du nombre de subdivisions n'est certes pas un tabou, comme l'exprime le SNITPECT depuis plusieurs années. La décentralisation entraîne leur réduction massive au sein de l'Équipement puisque 900 sur les 1.300 existantes sont transférées. Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille remettre en cause le principe du maintien de la présence des services publics (notamment en zone rurale) pour lui substituer celui du maintien uniquement de l'accès aux services publics. Les deux sujets sont à étudier. L'année 2005 l'a démontré, la réaction de nos concitoyens, des élus, entreprises, institutionnels contre la suppression des services publics de proximité est unanime et sait être très forte. Pour le SNITPECT, les circulaires gouvernementales du 3 mars 2005 et du 2 août 2005 doivent être intégrées dans les réflexions en cours de finalisation pour bâtir la DDE de demain : 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'État 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'État 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.

Dés lors, et comme nous le défendons depuis quelques années, la recomposition du paysage infra-départemental de chaque DDE 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'État ;

- 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 ;...).

A ce titre, on ne peut que dénoncer les annonces faites aux services jusqu'en début 2005 par feu la DPSM qui prétendaient imposer un type d'organisation vidant de leur contenu les subdivisions territoriales, en reportant la « production » en « back-ground » sur une « usine » à prestations d'ingénierie. Nos camarades des DDE 59, 02 ou 64 ont tiré les conséquences de telles organisations tant du point de vue du portage des politiques publiques sur les territoires et de l'intervention directe de la DDE sur tous ces champs de missions que du point de vue du contenu des postes d'encadrement correspondants. C'est édifiant, fort inquiétant pour l'exercice des interventions de la DDE, pas compris de nos partenaires et dévalorisant pour les ITPE (et les autres cadres) concernés. Ils nous ont fait part du retour de leurs études lors du congrès de décembre 2004.

Comme elle l'a fait en 2004, 2005 et 2006, notre organisation syndicale permet ces contacts et échanges entre sections. Il est important que chaque bureau de section prenne position sur les projets de services locaux et en informe la permanence du SNITPECT de façon à disposer d'une vision globale à l'échelle nationale et en tirer des pistes de revendication.

L'échelon départemental correspond au niveau pragmatique de mise en œuvre des orientations de l'État et la traduction d'une véritable synergie interministérielle au niveau départemental est essentielle. Dans ce cadre, l'idée défendue de longue date par le SNITPECT est bien un rapprochement entre les différents pôles techniques territoriaux (Equipement, partie aménagement des DDAF, subdivision des DRIRE, notamment), pour aboutir à un pôle technique et opérationnel fort de l'État 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... sorte de véritable direction départementale de l'aménagement et du développement durables des territoires.

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 sur une approche par le Meccano administratif brutal comme c'est le cas de la fusion DIREN-DRIRE et de la fusion DDE-DDAF imposées actuellement. Dans tous les cas, cette organisation doit être respectueuse de l'équilibre entre compétence politique, portée par le représentant politique de l'État sur le territoire (logique horizontale), et compétence technique (logique verticale), et une telle DDADDT ne peut s'imaginer qu'en demeurant un véritable service déconcentré de l'État. Les fusions forcées DDE-DDAF et le projet OSER dans le Lot ne sont pas dictées par une approche visant à redessiner l'action territoriale de l'État

mais à la faire totalement disparaître et à ce titre nous les condamnons fermement.

Dans tous les cas, il s'agit d'assurer un contour clair et surtout un contenu substantiel des fonctions et missions, avec une autonomie affirmée au bon niveau, pour chacun des postes dans les unités territoriales ou au siège, notamment pour ceux d'encadrement, afin de garantir l'attractivité et le développement des compétences. La mobilisation massive des jeunes ITPE en premier poste, tout mode de recrutement confondu, durant l'ensemble des actions depuis 2004 démontre que leur inquiétude est forte au vu des postes sans réels enjeux ni responsabilités qui leurs sont parfois imposés aujourd'hui. Notre opposition ferme et déterminée à l'instauration de A encadrant d'autres A (voir Tribune 1.201 d'avril 2006) s'inscrit dans le même ordre d'idée.

Sur un autre plan, le maintien des postes de DDE adjoints, au troisième niveau de fonctions, et de secrétaires généraux de DDE, au deuxième niveau, constituent des éléments de pilotage, de management des agents et de construction des DDE 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 l'Equipement demain au niveau déconcentré. Le SNITPECT revendique un discours clair dans ce sens de l'administration, face aux propos de certains directeurs et des préfigureurs des DIR « qui font leur marché ».

4.5.5 Concrétiser les synergies interministérielles et définir une stratégie ministérielle pilotée

Il revient bien à l'État de conforter la prise en charge des missions qui permettent de répondre aux exigences environnementales, sociales et économiques prégnantes, ce qui implique d'affirmer les approches interministérielles au bon niveau territorial. Près de 80 % de l'activité d'une DDE demain sera interministérielle ou pour le compte de tiers. Il faut donc leur donner les moyens d'agir pour répondre à ces besoins de la société.

Les services de maîtrise d'ouvrage en DRE doivent dépasser la seule dimension routière du RRN : il faut profiter de cette création pour bâtir des SMO polyvalents, interdisciplinaires, de véritables comités de maîtrise d'ouvrage de l'Equipement en région pouvant agir et impulser des dynamiques en partenariat. Cette idée, que nous portons depuis 2005, a été unanimement appréciée lors du CTPM de janvier 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.

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 de l'État garant, mais également solidaire et totalement partenaire. Il est tout à fait essentiel de donner une nouvelle ambition aux rôles des DDE auprès des préfets en tant que véritable 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 de l'Equipement à jouer un tel rôle demain, inquiète sur la perte potentielle de la compétence car elle fragilise l'indispensable synergie entre opérateur et régulateur. L'Equipement 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. Quant à la LOLF, elle a eu pour conséquence d'interdire début 2006 dans une vingtaine de DDE la création de services interministériels locaux de sécurité routière (après accord du préfet), le directeur de programme AUIP (DGUHC) refusant de « financer » une intervention de l'Etat n'étant pas de « sa responsabilité » !

Le secteur du Logement est un autre exemple. Les événements dramatiques de l'été 2005 sont venus rappeler que la décentralisation avait abouti à une trop grande dispersion de la décision et à un affaiblissement de la volonté et de l'incitation à construire des logements sociaux (le double de ce qui se construit chaque année est nécessaire pour répondre aux besoins). La nouvelle décentralisation va accroître cette problématique et, sous l'impact de la LOLF au service des enjeux de pouvoirs, le transfert du programme logement au ministère de la cohésion sociale vient encore diminuer l'intervention de l'Etat. Aucun ministre ne s'occupe réellement du dossier à temps plein désormais. La loi « habitat pour tous » promise par l'ancien ministre de l'Equipement, alors responsable du logement, est passée à la trappe. Et la DGUHC, écartelée entre ces deux ministères, continue d'affaiblir l'IP en DDE. A l'urgence sociale en matière de logement, l'Etat répond par des divisions internes, une baisse des moyens d'actions et le renforcement des transferts vers des collectivités qui ne peuvent ou ne veulent pas agir. L'Equipement 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...).

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'Etat garant, solidaire et partenaire grâce à une solide capacité d'ingénierie. Le rapport approuvé au congrès 2005 développe des propositions pour l'avenir des DDE. Si le chantier ministériel « prévention des risques naturels et industriels et gestion de crise » a permis d'identifier des pistes intéressantes, il faut se donner les moyens de les mettre en œuvre. Si la circulaire commune des ministres de l'Equipement et de l'Environnement du 27 juillet 2005 trace des pistes intéressantes pour les DDE, il faut les concrétiser dès à présent. Et cela débute par un meilleur partenariat entre services de l'Equipement, de l'Environnement et de l'Industrie et par l'affichage de la prévention et de la gestion des risques au niveau d'une sous-direction ad hoc, bien identifiée, au sein de la DGUHC.

Nous restons en attente d'un positionnement validé à l'interministériel et stratégique du ministère vis-à-vis du MEDD, du MISILL, du MINEFI et du MAAPAR, afin que chaque DDE puisse préciser son organisation que nous entendons au service d'une coordination et d'un partenariat interministériel.

Dans le domaine des bases aériennes, impactées par l'audit Copé dévastateur de début 2006 et par la LOLF, l'Equipement va à l'encontre d'une action interministérielle et détruit celle qu'il mène 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. Dans les deux cas, c'est obliger l'Etat à se tourner vers des services non formés et à casser une compétence avérée au service de la défense nationale et de tous le secteur aéronautique simplement par souci d'économie et pour répondre au dogme « lolfien » du « chacun chez soi ». La Lolf reste un extraordinaire outil pour détruire l'interministérialité et seul une organisation déconcentrée de l'Etat forte et renouvelée permettra d'éviter cette catastrophe.

C'est vrai sur tous les champs nouveaux « à investir » par les DDE selon les orientations arrêtées par le ministre :

- quelle DAC peut relayer, conforter et capitaliser les expérimentations réussies par plusieurs DDE en matière d'énergies renouvelables (éoliennes notamment), domaine pour lequel les régions estiment qu'un partenariat Etat-région pourrait générer une douzaine de projets annuels par région ?
- quelle DAC pilote la réflexion de positionnement du ministère sur l'aménagement des infrastructures numériques au sein du réseau (interministériel) d'application numérique des territoires ? « Les bas débits du haut débit » en zone rurale montrent que l'Etat partenaire est attendu sur ces champs !

La réorganisation du ministère doit intégrer ces dimensions, dès le niveau central.

4.5.6 Une ingénierie publique des territoires, outil et véritable politique, à conforter enfin au sein du SGPA

Que pouvons-nous écrire de nouveau que nous n'ayons déjà démontré et répété sans relâche sur cette absolue nécessité ?!

L'ingénierie publique dépasse le simple concept d'outil, indispensable pour la mise en œuvre des politiques publiques et des décisions concernant le ministère, y compris sur des champs interministériels comme l'ingénierie de prévention, de protection et de préservation ou l'ingénierie de crise. Elle doit pleinement obtenir le statut de politique publique, ce qui doit se traduire clairement dans les missions attribuées aux services et à travers les postures de l'Etat, 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 son 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 l'avons vu, 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'Etat et de l'Equipement en particulier (IP, RST) est très attendue par les collectivités, a fortiori en plein transferts de compétences. Le maintien d'une ingénierie forte à l'Etat, c'est aussi le moyen de normaliser, de donner des références, de lutter contre la déréglementation dont les effets pervers et dramatiques ont encore été constatés en 2005 et 2006 en matière de sécurité du transport aérien et maritime.

Dans le domaine routier, c'est bien avec un esprit de partenariat qu'il faut aborder l'ouverture du RST (SETRA, CETE et LRPC en particulier), aux collectivités. Nous y reviendrons. Idem en ce qui concerne l'avenir des parcs des DDE. Le rapport début 2006 de M. Courtial démontre que les parcs doivent s'ouvrir aux collectivités sans pour autant quitter l'Etat. Cette notion de partenariat est à construire, maintenant, en collaboration avec les collectivités.

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'Etat. Définir l'ingénierie publique de l'Etat comme une ingénierie d'appui territorial est réducteur, à la fois géographiquement (l'IP du RST n'est pas que territoriale) et conceptuellement (cela fait référence à une IP outil sans référence à une IP politique publique).

Il est intéressant de constater qu'un arrêt du conseil d'Etat du 31 mai 2006 rejette le recours du barreau de Paris dirigé contre la toute nouvelle mission d'appui à la réalisation des contrats de partenariat public-privé (MAPPP). Les avocats demandaient l'annulation du décret créant cet organisme expert rattaché au MINEFI et chargé de fournir gratuitement soutien et conseil aux personnes publiques susceptibles de réaliser un projet de PPP. Le conseil d'Etat balaie les arguments des avocats qui considéraient que le MAPPP leur faisait une concurrence déloyale : certes, un organisme public qui intervient dans le cadre d'une activité économique doit le faire sans fausser le jeu de la concurrence avec les opérateurs privés. Mais pour la haute juridiction, les prestations de la MAPPP ne sont pas des activités économiques, et se situent hors du champ concurrentiel. Elles s'inscrivent simplement dans la mission d'intérêt général de l'Etat de veiller à la bonne application des règles de droit. L'Etat remplit d'ailleurs ce rôle en de nombreuses occasions, a rappelé le commissaire du gouvernement, par exemple, quand il offre une "hotline" aux acheteurs publics par le biais de la cellule d'information juridique mise en place par Bercy. Dommage que l'Etat n'instaure un tel partenariat en l'occurrence que pour une aide à un outil, le PPP, qui réduit l'intervention de l'Etat. Cependant ce nouvel arrêt démontre la faisabilité de la création juridique et réglementaire d'une ingénierie de partenariat.

Nous exigeons par ailleurs que l'ingénierie publique soit rattachée au pilotage de la stratégie au même titre que le RST (de la compétence du SG à défaut de SGPA pour l'instant), et qu'une nouvelle ambition soit définie pour le ministère en la matière, en partenariat avec les collectivités publiques. Il se conçoit bien qu'il est délicat pour le MTETM de faire cette évolution, juste un an après la mise en œuvre de la réforme des DAC (avril 2005) et à un an d'un rendez-vous électoral majeur qui viendra probablement impacter les responsabilités attribuées au futur ministère de l'Equipement (s'il en reste un...). Par ailleurs, afficher le retrait de l'IP de la DGUHC serait accentuer l'impression que cette DAC intervient plus pour le ministère de la cohésion sociale que pour celui de l'Equipement... Nous avons donc proposé en juin 2006 qu'un comité ministériel sur l'ingénierie publique, présidée par le SG, soit mis en œuvre sans délai en associant toutes les DAC du MTETM, à commencer par la DGUHC et la DGR. Pour le SNITPECT, un tel comité doit s'élargir autant que de besoin à l'interministériel (MAP notamment) mais également à l'inter fonctions publiques en associant régulièrement des représentants des collectivités. 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 Etat (DDE) et collectivités pour la mise en œuvre de projets partagés (COPER, mise en œuvre de solutions innovantes pouvant servir d'exemples ou de références ultérieures, mise en œuvre en partenariat de grandes politiques publiques,..).

Cela permettrait également d'aborder le rapprochement des DDE et DDAF par le biais du renforcement de l'ingénierie publique : la pertinence des réflexions antérieures pour un rapprochement entre DDE et DDAF se mesure essentiellement à la capacité de porter les politiques publiques et l'intérêt général au sein des territoires, en reconnaissant la compétence technique, d'opérateur et de prestataire des services déconcentrés.

Le SNITPECT a défendu et développé une analyse autour de l'ingénierie publique, à travers plusieurs rapports depuis 2000. Nous avons œuvré en faveur d'une véritable stratégie commune entre Agriculture et Equipement dans ce cadre et la directive nationale d'orientation pour l'ingénierie publique commune à ces deux ministères, parue en février 2005, constitue un point de départ à la fois riche et ambitieux. Nous ne pouvons que regretter que ce document soit resté sans application concrète faute de traduction politique par les deux ministères.

Autant l'activité régaliennne de l'Etat ne bénéficie d'aucun gain en terme de rapprochement des services (sauf à réduire les moyens), autant l'ingénierie publique au service des actions territoriales de l'Etat y gagne par la transversalité et le développement ainsi renforcé de l'inter ministérialité.

Pour le SNITPECT, le rapprochement entre DDE et DDAF (et non la fusion dogmatique) est indissociable d'une analyse préalable pour constituer une véritable ingénierie publique au service des politiques des différents ministères (Equipement, Ecologie, Agriculture, Cohésion sociale, Intérieur...) et porteuse d'une reconnaissance législative du partenariat.

La DNO MTETM-MAP sur l'ingénierie publique et la réflexion sur le rapprochement entre DDE et DDAF doivent permettre la définition d'une nouvelle ambition pour ces ministères et l'Etat,

en partenariat avec les collectivités publiques. Cette réflexion doit intégrer le RST de l'Etat (du MTETM, du MAP, du MEDD). La proposition du SNITPECT d'instaurer au plus vite un comité ministériel sur l'IP pourrait voir avec ce chantier un premier objectif ambitieux, mené de façon interministérielle par les secrétariats généraux du MTETM et du MAP.

En février 2006, la commission exécutive a jugé indispensable de réaliser un rapport (présenté au congrès 2006 dans la présente Tribune) 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 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 !

4.5.7 Le RST : une stratégie ambitieuse pour 2007 avec une gouvernance à définir en inter-Fonction publique

L'avenir du réseau scientifique et technique est au cœur d'une forte contradiction : alors que la décentralisation en cours va accroître les besoins et attentes des maîtres d'ouvrages publics (FPE et FPT essentiellement) à son envers, il est profondément déstabilisé et menacé d'éclatement.

Le rapport et la motion adoptés à notre congrès 2004 précisaient bien le diagnostic, les enjeux et nos revendications concernant l'avenir du RST et des services qui le composent. Nos revendications ont été affinées et complétées dans le cadre de la motion de la commission exécutive d'avril 2005, réaffirmée lors du congrès de décembre 2005. Il convient de s'y référer.

- **La très forte mobilisation des ITPE en 2006 pour préserver le RST, contrer l'audit Copé et aboutir à un document stratégique**

Lors de sa réunion des 13 et 14 avril 2006 à l'ENTPE, la commission exécutive a interpellé le ministre sur l'audit « Copé » consacré au RST, par la motion « pour un avenir » et a décidé de se réunir régulièrement en cellule de crise. Devant le silence de plus en plus assourdissant du ministre, la commission exécutive s'est imposée au cabinet le 10 mai 2006 et a su obtenir d'une part qu'un point spécifique sur les audits « Copé » au MTETM soit porté au débat du CTPM du 11 mai 2006 et d'autre part qu'une délégation du SNITPECT soit reçue sans délai au cabinet en présence du secrétaire général du ministère et de la DRAST le 15 mai 2006 (voir « Lettre du SG n°230 » sur www.snitpect.fr).

A ce silence, c'est l'embarras de tous les représentants du ministère qui a succédé, lors du CTPM, durant notre entretien au cabinet, puis lors d'autres réunions que nous avons pu obtenir sur l'avenir du RST. Les arguments pour tenter de justifier cet audit demeurant inexistant, tout simplement parce qu'ils sont invincibles !

La brutalité de la méthode, la jurisprudence des décisions du gouvernement sur l'audit relatif aux services des bases aériennes (annonce par le ministre Copé de la suppression des SSBA-SE et SSBA-SO, encore une fois sans que le ministre ne s'exprime et contrairement aux annonces préalables de son cabinet), la nature même des sujets traités par celui sur le RST, l'annonce de certaines DAC que les conclusions de cet audit sont déjà écrites et que leurs conséquences sur l'ingénierie

publique sont déjà connues (avec une nouvelle fois une volonté de restreindre le rôle de l'ingénierie, d'en réduire les moyens d'action et les effectifs, surtout dans le RST, d'empêcher la mise en œuvre du partenariat), démontraient que cet audit ne pouvait qu'aboutir à une nouvelle baisse en terme d'interventions et de missions du MTETM.

Qui pouvait croire qu'un audit externe sur un sujet aussi complexe, mené à la hussarde en un mois ? à peine, permettrait « d'y voir plus clair sur les champs d'intervention des services du RST » et de construire une argumentation sérieuse en matière de budgétisation pour le fonctionnement des CETE ? Certainement pas les ITPE, ni l'ensemble des agents du RST et du MTETM, qui ne pouvaient assister sans réagir au travail de sape de ce RST fondateur et colonne vertébrale du ministère technique de l'Équipement.

Nous ne pouvons accepter cette mascarade aux effets pervers et déjà connus. Comme nous n'avons cessé de le répéter depuis les journées du RST de septembre 2005, c'est bien une véritable concertation qui s'impose pour bâtir enfin la stratégie du RST, en partenariat avec les collectivités, stratégie pourtant déjà promise par le ministre pour janvier 2006, lors des journées du RST. Quant au fond du discours tenu depuis cette date en matière d'ouverture du pilotage du RST aux collectivités territoriales, le ministère en restait à des déclarations de principes en attendant que l'expression provienne desdites collectivités.

En mai 2006, la FEETS-FO a relayé nos attentes et inquiétudes et a demandé une audience au ministre sur tous ces sujets. Le secrétaire général de la CGT-FO a fait connaître le soutien de la confédération à notre combat en faveur de l'avenir de l'Équipement et du RST et a lui-même demandé audience au ministre de l'Équipement puis a accompagné la délégation de la FEETS-FO pour le rencontrer. Nous nous en félicitons, mais faudra-t-il désormais l'intervention du SG de FO lui-même pour que le ministre de l'Équipement nous reçoive et s'exprime enfin ?!

Les actions fortes des ITPE auprès du ministre, impulsées par la commission exécutive de juin (voir la motion spécifique pour la sauvegarde du RST), notamment le 2 juin à l'ENTPE, le 15 juin à Saint-Malo et à Saint-Brieuc ou encore par voie de presse (journal *TecniCités* en avril 2006, journal *Marianne* en juin 2006, journaux locaux) ainsi que celles prévues en commun avec les autres syndicats de la FEETS-FO et avec l'AITF, ont eu plusieurs effets favorables.

Suite à notre mobilisation continue depuis avril 2006 et en particulier celle de la cellule de crise de la commission exécutive mise en œuvre depuis la découverte de la décision du ministère d'accepter un « audit Copé » sur le RST, nous avons obtenu durant l'été des garanties majeures pour le RST, ses services, ses missions, ses agents :

- prise en compte du dossier par le ministre qui s'est enfin exprimé, de façon globalement favorable, lors de l'audience obtenue le 20 juillet 2006 par le secrétaire général de la confédération FO et une délégation de la FEETS-FO à laquelle le SNITPECT participait ; lors de cette entrevue, le ministre a reconnu les carences de son administration sur ce dossier. Il s'est engagé à ouvrir une concertation et à communiquer à l'automne sur le RST, par voie de presse notamment (alors que nous avons réclamé un CTPM spécifique) ;

- suivi et cadrage strict de l'audit Copé par le ministère pour en limiter les impacts : suite à l'action des ITPE, cet audit publié en juillet 2006 ne propose pas de réforme structurelle défavorable pour les services du RST et reprend même à son compte quelques revendications que nous portons depuis la motion d'avril 2005 sur l'avenir du RST (nécessité d'un document d'orientation stratégique du RST ; ouverture du RST aux collectivités ; meilleure mobilité des agents entre FPE et FPT) ;
- ouverture de la concertation pour la transformation du séniorat annoncée pour l'automne par la DGPA ;
- réunion spécifique aux carrières et parcours scientifiques et techniques dans le cadre de la concertation sur la gestion du corps des ITPE le 5 juillet 2006 en présence de la DRAST et réouverture de la concertation à l'automne 2006 sur l'évolution du fonctionnement des comités de domaines, comme nous le demandons depuis 2004 ;
- rencontres avec la DRAST le 24 août 2006 puis le 11 septembre 2006, ouvrant ainsi un début de concertation sur la stratégie à bâtir pour l'avenir du RST, et une autre avec la DGUHC le 8 septembre 2006 concernant l'ingénierie publique.

Pour autant, le but intrinsèque d'un « audit Copé » reste bien de réduire les moyens d'action des services de l'Etat. Par ailleurs, il n'existe toujours aucune lisibilité d'avenir, aucune stratégie nationale, aucun projet ministériel ambitieux pour positionner le RST durablement en ouverture et en partenariat avec les collectivités territoriales, aucune assurance du maintien d'un volume d'activité significatif pour entretenir et développer la compétence technique publique assurée par les STC, CETE-Laboratoires. Enfin, dans le cadre d'un budget 2007 d'ores et déjà annoncé comme l'un des plus restrictifs qu'ait connu l'Équipement, des orientations ministérielles visaient alors clairement à répercuter par défaut cette réduction des effectifs en majorité sur le RST ; les divisions informatiques des CETE et les activités traditionnelles routières des LRPC étant dans le collimateur pour les prochaines années.

Il était donc essentiel de maintenir la mobilisation et de faire en sorte que l'assemblée générale des sections du RST soit un total succès le jeudi 31 août 2006 au CETE de Lyon. Et ce fut le cas.

La participation de plus de cent vingt ITPE à cette AG, où tous les services du RST étaient représentés, démontre la détermination du groupe en faveur du RST, ses agents, ses services, ses compétences, ses moyens d'intervention. La motion prise à l'issue de l'AG (voir sur www.snitpect.fr) donne le sens des actions à venir durant le second semestre 2006 : participer activement à la concertation (au niveau de chaque service, au niveau national) pour la stratégie du RST, intervenir avec la FEETS-FO pour que le PLF 2007 n'entraîne pas de diminution des effectifs des services du ministère après décentralisation, en DDE et dans le RST en particulier, rester actifs et maintenir la pression pour que le ministre défende fermement les effectifs et le service public de l'Équipement à travers un projet stratégique ambitieux pour le ministère.

Une fois encore, la réussite de cette AG et des actions qu'elle orchestre auront une influence évidente sur les suites que le ministère donnera aux structures et aux missions du RST.

Lors du congrès de décembre 2006, nous saurons, tous ensemble, tirer les enseignements de cette situation et décider des éventuelles actions qui s'imposent, d'une façon plus que jamais résolue et déterminée.

Cette mobilisation de tous les ITPE en faveur du RST, nous ne demandons pas mieux que de la mettre au service d'un projet stratégique ambitieux, à dessiner avec les agents et les collectivités durant le second semestre 2006 puis à construire au cours des années à venir. Les questions à résoudre rapidement ne manquent pas autour des interrogations fondamentales que nous portons depuis 2005 : *Quelle stratégie pour le RST ? Quelle gouvernance pour les CETE et les STC demain ?*

- **Quelle gouvernance des CETE pour répondre et travailler avec les DRE, les DDE, les DIR ?**

Cette question passe préalablement par le positionnement, le contour, le contenu concret des missions confiées aux DDE demain. Au-delà, quels seront les liens et le rôle des CETE avec les DDE ? Il nous paraît plus que temps de passer des discours et concepts aux actes et directives en matière d'ingénierie de partenariat et d'innovation pour lesquelles les CETE et les DDE seront les points de concrétisation, de capitalisation et de développement de la compétence.

A condition naturellement de ne pas créer en parallèle des services « à part » comme les services routiers et leurs services interrégionaux d'ouvrages d'art. Nous restons opposés à la création de tels services, venant puiser la compétence dans les CETE et les déshabiller ainsi d'une compétence qu'il faut au contraire conforter à leur niveau, au service de tous les maîtres d'ouvrages publics, collectivités locales comprises. Nous sommes à nouveau intervenus dans ce sens auprès du ministre, du DRAST, du SG et du DGR durant l'année 2006.

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 nécessaires à ceux-ci doit être affirmé. Cela n'a pas été suffisamment le cas aux journées du RST de septembre 2005.

La réorganisation territoriale du MTETM modifie les interlocuteurs et leurs compétences (plus d'attribution routière en DDE, gestion par itinéraires en DIR, nouvelles compétences à développer en aménagement au niveau des DDE et DRE, renforcement d'un besoin d'appui technique pour le niveau de MOA régional au sein des SMO...) : cela doit être pris en compte dans le pilotage du RST en adaptant et en promouvant de nouvelles méthodologies. Les évolutions nécessaires du RST, « noyau dur de la maison Equipement à partir duquel il faut construire le ministère post-décentralisation » comme l'a rappelé le ministre le 20 juillet 2006 à la délégation FO, doivent se faire en même temps que les autres au sein du MTETM : la stratégie globale d'évolution du MTETM est toujours attendue de ce point de vue aussi !

- **Quelle gouvernance pour poursuivre un fonctionnement en réseau et assumer les rôles du RST dans la recherche, la méthodologie, la normalisation et la formation ?**

Il serait dangereux d'écarter les services techniques centraux du débat sur la gouvernance future du RST. Ces « têtes de réseau » doivent être pleinement 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, INERIS, ADEME...) s'instaurent dans ce cadre.

L'autre enjeu est d'arriver à faire fonctionner le réseau scientifique et technique en réseaux, et cela pose la question de l'animation et du pilotage technique déjà évoqué. Plutôt que d'identifier un « directeur des CETE » au sein d'une DRAST déjà affaiblit dans un SG sans moyen d'intervention et de laisser les STC au bon vouloir de leurs directeurs de programme de rattachement (« actionnaire majoritaire » pour reprendre l'expression de l'un d'eux !), c'est bien vers une fonction de « direction du pilotage du RST » que la DRAST doit évoluer au sein du SGPA.

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.

Il faut donner cette dimension au pilotage des services du RST, se donner les moyens par un programme unique, se libérer d'une logique de rivalités et de pouvoirs entre personnes et directions de programmes ou de concurrence entre les entités du RST, permettre la mise en œuvre concrète des préconisations intellectuelles de la DRAST, éviter que chaque service du RST n'ait SA stratégie locale, nationale ou même internationale, fédérer les multiples acteurs dans le domaine de l'innovation,... bref, il faut un pilote, pour fonctionner véritablement en réseau avec une stratégie nationale forte, alimentée en moyens pérennes et avec une gouvernance ouverte aux partenaires en inter-fonctions publiques.

Ces enjeux liés au pilotage en réseau et au mode de fonctionnement actuel des CETE-Labos, posent la question de la forme administrative et statutaire 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 et absurdes se succèdent tous les jours pour en arriver à ce que les CETE et laboratoires ne puissent travailler pour une DDE ou un SN, faute de titre IX (système pourtant très « IOLF compatible » !). Nous revendiquons que l'on donne les moyens aux services de l'Equipement de travailler ensemble, sans contrainte, de mettre à profit les compétences de chacun au bénéfice du service public de l'Equipement, de l'Etat et de la fonction publique.

La question de la formation, déjà évoquée dans ce rapport (partie III), doit être présente dans la réflexion pour l'avenir du RST. DRAST et DGPA doivent donc piloter conjointement ce sujet (ce qui serait le cas de fait avec un SGPA...). Les liens entre RST et ENTPE, par exemple, doivent se renforcer, les labos des écoles doivent être complètement pris en compte dans la stratégie du RST. La formation continue et la gouvernance des CIFP doivent prendre en compte les besoins du RST. La note d'orientation sur la gestion du corps doit faire une place importante aux parcours et carrières scientifiques et techniques, aux besoins en formations pour le développement des compétences, individuelles comme collectives, aux besoins du RST et à la question des postes disponibles au premier, au deuxième comme au troisième niveau dans les services du RST, afin de pouvoir construire des parcours globaux à tous les niveaux de responsabilités.

Si l'ENTPE doit pouvoir accueillir le CNFPT et des élus dans son CA, pour sa gouvernance, 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.

• **Quelle gouvernance pour une ouverture aux collectivités ?**

La question de la représentation des collectivités locales est certes une question qu'il leur appartient de régler. Mais est-ce sans aide et partenariat de l'Etat ?

L'Etat et le ministre de l'Equipement nous semblent légitimes pour associer d'ores et déjà les collectivités locales et pour 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. A laisser les collectivités seules, et en s'amusant à interroger séparément les différentes associations d'élus ou de personnels d'encadrement, l'Etat prend le risque que rien n'aboutisse et que le RST ne puisse s'ouvrir à elles en ingénierie de partenariat hors du champ concurrentiel. 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 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 que par l'organisation d'un nouveau congrès ouvert aux collectivités, promis par le ministre pour octobre 2006 ! De plus, l'organisation d'un « événement » en 2006 serait du plus mauvais effet vis-à-vis des collectivités si une position politique claire n'était pas préalablement arrêtée sur l'ensemble des questions liées à ce partenariat et à cette ouverture

Nous réclamons l'ouverture immédiate de réflexions et d'échanges de l'Equipement avec les collectivités locales qui l'appellent de leurs vœux. Les liens tissés depuis 2005 avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF) montrent nos identités de vues concernant l'avenir d'un RST renforcé et réactif, ouvert à l'ensemble des problèmes et attentes de LA fonction publique, capable de répondre aux enjeux de toute la

maîtrise d'ouvrage publique. Nous exigeons que l'Etat prenne les initiatives adéquates pour permettre une ouverture et une association des collectivités territoriales et de leurs agents à sa gouvernance. Le SNITPECT réclame donc la mise en œuvre immédiate d'un chantier de réflexion et d'une étude juridique, sous le pilotage du ministre de l'Équipement, 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.

Nous proposons de réfléchir à l'ouverture du RST aux collectivités locales, par l'intermédiaire :

- de la participation des collectivités locales aux instances de pilotage du RST ;
- de la mise en place de possibilités d'échanges de personnels entre les organismes du RST et les services de la FPT (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) ;
- de la mise en place d'un accompagnement du transfert des infrastructures aux collectivités territoriales par 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.

Face à toutes les évolutions concomitantes de la sphère publique, la question de la gouvernance, du pilotage et de la stratégie d'intervention des CETE au service des besoins en matière d'aménagement et de développement durables des territoires est clairement posée. Les CETE et les STC constituent un cadre d'appui pour toute la collectivité nationale : les réponses rapides à ces interrogations sont donc une obligation pour le ministère à bâtir en synergie interministérielle et avec les représentants des collectivités locales.

Cette stratégie pour le RST à horizon cinq ans était annoncée par le ministre pour janvier 2006. Mais pour l'instant, le projet n'avance pas avec l'ambition qui s'impose. Lorsque le ministère accepte enfin d'aborder l'ouverture aux collectivités locales et aux autres partenaires, il le fait sans même penser à recueillir l'expression de leurs besoins... y compris lorsque certains de ces partenaires sont des établissements publics de l'Etat comme le LCPC, l'INRETS ou encore le CSTB. A défaut de se donner les moyens de recenser les besoins et d'ouvrir l'accès du RST aux collectivités afin de leur permettre de se structurer au fur et à mesure pour participer au pilotage en partenariat avec l'Etat, le MTETM se donne bonne conscience en organisant en 2006 une série de « colloques » au sein des services du RST (SETRA, CERTU, CETMEF...) en invitant quelques élus.

A refuser cette ouverture, ce partenariat, avec les collectivités, le ministère prend délibérément le risque de réduire ses champs d'interventions scientifiques et techniques, de se priver des

moyens de financement d'innovation ou de recherche et ainsi de perdre en compétences. Et ce ne sont pas les malheureux 10.000 km de RRN qui suffiront à conserver une activité au RST (CETE et labos en particulier, a fortiori avec un transfert de leurs moyens et compétences vers les DIR).

Nous insistons aussi sur le fait 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, en tant que dette de l'Etat vis-à-vis de ces dernières dans le cadre du deuxième acte de la décentralisation. 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.

Mais il faut aller au-delà ! D'une façon plus générale, nous considérons que le RST constitue un bien commun à l'ensemble de la collectivité publique et nous réclamons en conséquence :

- que l'Etat se donne les moyens de permettre aux collectivités d'exprimer leurs besoins et attentes vis à vis du RST : il est de la responsabilité de l'Etat d'aider à organiser cette expression de la FPT ;
- 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 : la question de la gouvernance ne peut venir qu'après l'expression des besoins et l'arbitrage politique fixant à qui et à quoi le RST doit pouvoir servir ;
- une traduction législative ou réglementaire d'une ingénierie publique de partenariat intégrant la capacité d'expertise offerte par le RST, et placée sous le pilotage unique d'un véritable SGPA.

Le SNITPECT exige le maintien de l'unicité du RST et revendique la reconnaissance dans une stratégie 2006-2011 de sa vocation à servir l'ensemble des maîtrises d'ouvrage publiques, et tout particulièrement les collectivités territoriales, pour toutes leurs compétences et pas seulement celles transférées à l'issue de l'actuelle phase de décentralisation. Le foisonnement de réflexions engagées, de rapports rendus ou de colloques doit laisser la place à un pilotage clair, unifié et cohérent dans un cadre concerté pour aboutir à un document d'orientation stratégique unique (intégrant pleinement la recherche) à l'ambition portée et partagée par tous les acteurs de la collectivité publique.

Nous revendiquons donc la mise en œuvre des évolutions nécessaires pour que le réseau scientifique et technique puisse produire, renforcer et mettre à disposition les savoir-faire techniques nécessaires au développement des actions des acteurs publics en prenant en compte leurs besoins spécifiques. Les conséquences en terme d'organisation et de moyen doivent être déduits de ces orientations stratégiques pour permettre au RST d'être pleinement efficient.

• **Quelle gouvernance dans le cadre de la LOLF ?**

Le double pilotage actuel des CETE, par la commande (qu'il faut ouvrir, hors champs concurrentiel, à tous les maîtres d'ouvrages publics) selon des stratégies pluriannuelles 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 (en théorie la DRAST au sein du secrétariat général du ministère) et les « directeurs de programmes ». Il faut impérativement éviter le découpage des CETE et leur pilotage impose de ce fait que les directeurs de programmes sachent maîtriser les incidences de leurs actions sur les synergies indispensables au développement de l'outil commun qu'est pour eux le RST en se situant avec mesure « tantôt à la manœuvre, toujours dans l'équipage ».

Si l'arbitrage politique du ministre vise à ne pas réorganiser le RST et les CETE, reste à assurer un pilotage cohérent prenant en compte la complexité générée par la LOLF. Il est frappant de constater que, lors des JRST de septembre 2005, la LOLF et ses effets n'ont jamais été abordés, ni par le ministre, ni dans les interventions des plénières ou des ateliers : il s'agissait pourtant DU sujet d'actualité aux enjeux immédiats.

Le discours du ministre du 29 juin 2004 précisait l'autorité « de management stratégique » et « d'allocation des moyens communs » des DRE notamment sur les CETE. Là encore, un équilibre était à préciser dès le début au DRE en matière de pilotage des CETE, sur les questions de la gouvernance et de l'allocation des moyens. Le risque d'une mutualisation outrancière au niveau régional aboutissant à réduire fortement certains volets de l'ingénierie des CETE (partenariat comme champ concurrentiel) n'est toujours pas à écarter, a fortiori sans un pilotage national clair et fort.

Sur les évolutions induites par la mise en œuvre de la LOLF et la régionalisation de l'Équipement, il est donc indispensable de mettre le RST et les CETE en particulier, à l'abri des conséquences fâcheuses des REA sauvages : la REA 2005 fut ravageuse pour tous les CETE qui ont servi de variable d'ajustement en terme d'effectifs au DRE pour se « préfigurer » « leur » direction générale en région de demain ; le DRAST a eu beau s'en émouvoir par écrit au DPSM (dont l'absence d'arbitrage et de volonté d'intervenir sur le sujet fut révélatrice) en janvier 2005, rien n'y a fait ; et la REA 2006 n'a guère été mieux maîtrisée !

Comme nous le demandions en 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 pluriprogrammes. 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 !...

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.

Nous considérons donc qu'il est indispensable de :

- mettre le RST à l'abri des conséquences fâcheuses des REA sauvages et des réductions d'effectifs ;
- définir clairement pour cela les priorités et missions et leurs interactions avec les différents acteurs internes et externes au MTETM dans le cadre d'un document d'orientation stratégique ;
- lisser les à-coups des différents programmes, contrer les logiques de pouvoirs et encourager une veille technologique et scientifique sur les domaines non portés (à l'heure actuelle) par ces différents programmes ;
- simplifier les outils de gestion et de pilotage des CETE (et en instaurer pour les STC) selon un mode unifié au niveau national ;
- encadrer efficacement les différents STC, en lien avec les DAC sectorielles, et renforcer leurs propres rôles d'animation du RST ;
- intégrer pleinement les laboratoires des écoles, ceux de l'ENTPE en particulier, dans ce pilotage du RST.

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. Cela nous a conduit en avril 2005 à proposer le rattachement de tous les services du RST à un programme support-soutien-stratégie, sous le pilotage unique, fort et cohérent, de la DRAST au sein du SGPA, dotée de moyens en adéquation avec l'ampleur de la mission tout en y rattachant l'ingénierie publique. Cela permettrait de garantir la cohérence d'ensemble y compris pour le maintien et le développement de la compétence collective au bénéfice de toutes les politiques publiques et maîtres d'ouvrages publics en s'assurant de l'autorité de gestion. Cela n'est pas le cas avec l'actuelle DRAST, sous-dimensionnée, rattachée à un simple SG « stratégique ».

• **Quelle gouvernance pour les moyens de fonctionnement et d'investissement des CETE ?**

En matière de fonctionnement, nous ne sommes pas loin d'un véritable étouffement des CETE et des LRPC si on ne leur garantit pas l'affectation normale des crédits attendus et pour lesquels il n'existe aucune lisibilité ni garantie à l'été 2006.

Les crédits de fonctionnement et d'investissement des CETE (le cas des STC est différent, puisqu'ils sont normalement dotés en LFI) ne comportent quasiment pas de dotation en LFI et repose 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.

A cela vient s'ajouter l'annulation faite par le MINEFI sur les reports (après gels) de crédits en 2003, 2004 et 2005 représentant au final 16 millions d'euros retirés aux CETE en trois ans ! En 2004, nous avons notamment interrogé la DPSM et les CETE sur les conséquences de ces suppressions massives. Aucune réponse ne nous a été apportée. A l'été 2006, aucune précision sur l'état des moyens budgétaires des services du RST ne nous a été donnée puisque le conseil central des CETE n'a pas encore été organisé et qu'il n'y en a pas eu en 2005.

La tendance reste à la réductions des effectifs, en particulier des agents de catégorie C en LRPC (essais et échantillonnages de terrain). Comme nous le verrons ensuite, c'est dangereux voire suicidaire : les essais courants 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 % annoncés pour 2007), il ne sera pas possible d'investir sur celles dites complexes !

Les conséquences peuvent pourtant être dramatiques, l'étouffement des CETE est programmé si on ne leur garantit pas l'affectation normale des crédits attendus y compris ceux reportés. Et si les réductions d'effectifs devaient continuer à décimer les équipes (REA 2005 et 2006, impact des services d'OA en DIR, pyramide des âges défavorable en CETE), notamment en catégories A, c'est bien l'abandon dans plusieurs régions de certains domaines d'activités qui sera enregistré dès 2006 !

Sur la période 1997 à 2005, la réduction des effectifs au niveau des CETE était de l'ordre de - 0,4 % par an. Même si nous obtenons que cette réduction soit la moins forte possible pour 2007, la DRAST annonce déjà un ordre de grandeur de - 1 %. Même réduite, cette réduction sera donc plus importante que les autres années pour les CETE et pourrait même être de l'ordre de - 2 % pour les divisions Informatique ou les LRPC suite à un arbitrage local des R BOP et des directeurs de CETE. La vigilance sera donc de mise début 2007, 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 sur la budgétisation des CETE n'a été faite à ce jour en 2006. Quant aux journées du RST des 5 et 6 septembre 2005, le mode de financement et la maîtrise des moyens et des effectifs y furent étrangement absents des débats !

Nous exigeons qu'une véritable réflexion s'engage sans délai pour traduire une procédure de budgétisation adaptée et mesurée des moyens financiers pour le fonctionnement et l'investissement matériel des CETE. Le SNITPECT a alerté le ministre dès 2002 sur la nécessité impérative 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, 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.

Il convient, à ce titre, de s'interroger sur le maintien du système de fonctionnement tel qu'il a été instauré dans le

passé, face à une évolution aussi forte du contexte et du cadre juridique.

Le principe consistant à asseoir exclusivement les moyens financiers de fonctionnement et d'investissement matériels d'organismes du service public sur les recettes sonnantes et débouchantes encaissées pour les activités pour compte de tiers doit certainement être revu. Pour autant, il est également nécessaire de bien appréhender les enjeux de la budgétisation pour éviter une traduction immédiate de celle-ci en une réduction nouvelle d'effectifs et de moyens d'intervention. Cela rendrait alors aléatoires voire nulles les capacités d'intervention pour tiers ou celles relevant plus généralement du partenariat entre différents décideurs publics, en particulier dans le champ de l'ingénierie d'innovation (recherche, développement, méthodologie, capitalisation d'expériences et élaboration de règles de l'art...).

De plus, comme 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 (puisque'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).

C'est pourquoi, nous renouvelons notre demande (reprise fortement par les rapporteurs sur l'audit relatif au RST) pour qu'une véritable réflexion s'engage sans délai sur la budgétisation des CETE et LRPC mais aussi sur le cadre juridique de ces services :

- le MTETM doit se donner les moyens d'assurer une politique ambitieuse pour le RST, sans découpage et en partenariat interministériel et inter-fonctions publiques. Les mécanismes de la REA et de la LOLF ne sauraient être le prétexte à une diminution insidieuse des moyens du RST : la réponse est dans la volonté d'un réel pilotage du RST et de l'IP, à regrouper selon nous au sein d'un SGPA ;
- une budgétisation partielle (ne pas être pieds et mains liés par le MINIEFI et garder une souplesse de gestion et d'investissement) des crédits d'investissement et de fonctionnement des CETE est une piste à creuser car elle permet de limiter le risque financier en donnant une lisibilité en début d'année et d'engager une politique stratégique en matière de prestations de qualité permettant le maintien de la compétence à forte valeur ajoutée et répondant aux attentes de la collectivité ;
- le maintien d'un volume important de prestations pour tiers (même certaines dites « à faible valeur ajoutée ») est indispensable pour diversifier les activités et ainsi élaborer de la méthodologie ou développer de la recherche appliquée, pour recueillir des données et améliorer la connaissance des territoires, pour contribuer au développement d'innovations répondant aux besoins du terrain et répondant aux véritables problèmes de la collectivité, pour investir de nouveaux champs à plus forte valeur ajoutée et développer l'assistance à maîtrise d'ouvrage et pour maintenir ou construire la compétence technique publique de demain.

Un contexte général aux évolutions aussi multiples qu'inquiétantes

En complément des évolutions précédemment évoquées, d'autres concernent de façon moins immédiate nos environnements professionnels comme notre vie quotidienne. Et elles sont tout aussi inquiétantes. Impossible ici d'être exhaustif, tant les sujets d'actualité ne cessent de s'effacer et de ressurgir à des rythmes imprévisibles et aléatoires, en particulier quand ils sont traités par des gouvernants et dirigeants passés maître du jeu de cache-cache et de la stratégie « des petits pas ». Ainsi, même avec un congrès annuel, coller à l'actualité est une activité difficile et intense que nous tentons de réaliser en permanence pour vous informer dans nos différentes publications et prendre en commission exécutive les décisions qui s'imposent dans le cadre du mandat défini au congrès.

Il est donc particulièrement important de disposer d'une organisation syndicale réactive sur tous les principaux sujets qui nous concernent, pour améliorer notre capacité d'anticiper et de réagir. Cela passe par des sections dynamiques, par des assemblées générales et réunions régulières permettant à tous nos adhérents de s'exprimer et par un circuit d'échanges « sections – commission exécutive – bureau national » perpétuellement aux aguets de l'actualité et échangeant très vite.

Le principal support de notre corps de doctrine est produit par la commission exécutive qui choisit des sujets et constitue des groupes de travail qui produisent les rapports annuels que vous trouvez dans cette Tribune. Volontairement détaillés, ils ont pour buts de vous expliciter le déroulement de la réflexion qui conduit à des prises de position que vous déciderez de valider ou non au congrès, mais aussi de retrouver, lorsque du temps a passé, pourquoi nous avons pris certains caps.

Sur d'autres sujets, c'est par nos appartenances aux fédérations de confédération Force Ouvrière que nous pouvons suivre leurs évolutions et mieux cerner leurs impacts pour le service public, nos missions et sur le corps des ITPE directement.

Il vous appartient, à vous tous les adhérents et à vous seuls, de débattre sur ces bases, d'enrichir ces travaux de vos avis, puis, les décisions prises au congrès, de vous engager à fond pour faire aboutir nos revendications et faire progresser nos idées.

5.1 Des conditions de travail, d'emploi et des niveaux de rémunérations encore dégradés en 2006

5.1.1 Le temps de travail : un fort risque de dérive en général, une analyse indispensable durant la réorganisation du MTETM et les transferts

Comme la précédente, l'année 2006 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 juin 2005 par les différents observatoires sur l'emploi, confirmées par le gouvernement, crédite la réforme de l'ARTT de plusieurs centaines de milliers de créations d'emplois dans le secteur privé. Aujourd'hui 60 % 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 plutôt l'inverse à l'Etat.

Et c'est une rengaine ancienne qui a fait de nouveau son apparition, 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 nom 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. Cela peut être possible, mais que grâce à la revendication collective, la seule pouvant 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.

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, c'est bien la notion « d'ATT », d'allongement du temps de travail qui a fait son apparition dans le privé. 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.

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 par la DGPA se contentent d'une somme de tableaux et données chiffrées brutes rarement exploitables. Il est impossible au niveau national d'en tirer les conséquences de la mise en œuvre de l'ARTT sur la position des agents et en

matière d'organisation et de conditions de travail. D'autant qu'un tiers des services n'avaient pas répondu et que des problèmes de cohérences existaient entre les différents systèmes statistiques employés.

Nous exigeons l'aboutissement de ces évaluations (qualitatives, évolutions d'une année sur l'autre et depuis 2001 pour mesurer les effets sur la durée, remontées sociales, impact de l'ARTT sur les organisations et réciproquement...) pour permettre un réel diagnostic au sein de nos organisations et pour prolonger l'action revendicative en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Cette approche doit être impérativement réalisée à l'échelle de chaque service, en CTPS et CHS et au niveau national.

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. Les agents doivent être informés, au préalable, des conditions de l'ARTT qui les attendent dans leurs nouvelles structures.

Nous avons demandé cette évaluation pour l'avenir ainsi qu'un bilan 2001/2005 soit fait par corps, notamment au sein des bilans de gestion. Pour les ITPE, nous demandons à ce que les bilans de gestion 2004 et 2005 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 : un arrêt de la cour de cassation du 5 novembre 2003 tend à démontrer que le système compensatoire instauré par notre administration ne peut être considéré comme un système d'équivalence et qu'il convient bien de revenir à une prise en compte plus directe du temps de trajet réel entre le domicile et le lieu où l'agent est envoyé en mission dès lors qu'il ne s'agit pas de son lieu de travail habituel. La réponse fournie par la DPSM en juillet 2004 est volontairement ambiguë et nous réclamons la réouverture de négociations sur ce point auprès de la DGPA.

Avec les syndicats FO, le SNITPECT dénonce les insuffisances des dispositions des textes en vigueur concernant le règlement des frais de déplacement. Nous considérons (voir Tribunes 1.197 de juin 2005 et 1.202 de juin 2006) 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 2005 et en 2006.

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 ces trois dernières années. Les conditions de leur prise en charge et de leur compensation doivent évoluer au plus vite (voir revendications des syndicats FO, dont le SNITPECT, dans la Tribune 1.197 de juin 2005).

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.

5.1.2 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.

Dès le départ, en juin 2005, le nouveau gouvernement a contingenté cette question pourtant annoncée comme prioritaire aux marges de manœuvres budgétaires, étroites par nature quelque soit d'ailleurs le contexte économique du moment. Pour nous la réponse n'est pas là : il convient bien de se redonner de l'oxygène et de se donner les moyens de retrouver une croissance économique par des efforts, au préalable, sur l'emploi : et si cela impose de s'écarter des contraintes du pacte de stabilité et de croissance pour soutenir la demande sociale et la demande publique, en matière d'investissement et de stratégie industrielle en particulier, alors tant pis. Il s'agit, et de nombreux économistes l'ont démontré en 2005, d'un pari crédible à tenter : sortir du pacte de stabilité pour y retourner ensuite, avec un taux de chômage réduit et des emplois pérennes créés. Les conditions de l'emploi et sociales des citoyens ne méritent-elles pas que cela soit tenté ?!

La seule réponse est de privatiser encore et toujours afin de « rester dans les clous du pacte » : France Télécom, Gaz de France, Sociétés d'Autoroutes (après que le ministre de l'Equipement ait affirmé début 2005 qu'aucune privatisation des concessions d'autoroutes ne s'effectuerait !). Le gouvernement redéploie, économise, privatise, instaure des conditions d'embauche précaires de courtes durées (faire illusion jusqu'en 2007 ?).

Au lieu de répondre aux urgences sociales et républicaines, le gouvernement a choisi en 2006 de promouvoir encore et

toujours l'emploi précaire. Le « contrat nouvelle embauche » est plus fragile qu'un CDI et pire qu'un CDD ! Cette logique est celle du « pour embaucher, il faut pouvoir licencier plus vite ». Quand à l'idée d'imposer une période d'essai de deux ans avec licenciement possible sans justification, elle est tout simplement intolérable. Le combat gagné contre le CPE au premier semestre 2006 a montré que la population dans son ensemble n'accepte plus que la précarité devienne le moteur de l'économie !

Précarité et flexibilité du travail, « passer au karcher » le code du travail, attaquer le statut général de la fonction publique (PACTE, loi de transposition du droit communautaire, protocole Jacob en janvier 2006), refus de donner un véritable coup de pouce au SMIC (qui concerne désormais 15 % de la population salariée en France !) : le gouvernement et les employeurs ne respectent plus de logique salariale alors que les exonérations de cotisations sociales sont toujours plus importantes ! Cette question majeure de notre société mérite plus qu'un calcul politicien de courte vue. Elle mérite un autre système de répartition des richesses et de tirer vers le haut les droits et les garanties du salarié.

Au niveau du corps des ITPE, la question de l'emploi est préoccupante du point de vue du « pyramidage » du corps, du contenu des postes et des responsabilités confiées aux ITPE. Elle ne l'est pas aujourd'hui en terme de besoin quantitatif : pour 2007, les recrutements statutaires suffisent et c'est bien un diagnostic des postes proposés qu'il faut réaliser au niveau de la DGPA pour faire respecter le bon niveau de responsabilité des postes et du coup leur attractivité. L'adéquation entre niveau de grade et niveau de fonction impose de réfléchir sur le repyramidage, service par service et d'obtenir un taux promu / promouvables de l'ordre de 10 % à 12 % dans les prochaines années pour assurer ce repyramidage globalement au niveau du corps tout en généralisant un véritable principalat de fin de carrière non borné en durée et en franchissement d'échelons.

En revanche pour d'autres corps, le manque en effectifs est criant. Cela se reporte sur chaque cadre qui doit compenser les vacances de postes, bien réelles, de ses collaborateurs. Au sein du ministère, 30 % des catégories A et 43 % des A+ font l'objet d'écètements mensuels (dépassement des 12 heures de crédit mensuel et on ne connaît pas le nombre d'heures écètées !...) faute de moyens. Chaque ITPE donne déjà annuellement à l'administration plus de huit heures « gratuites » et non compensées (+ 7 heures avec le lundi de Pentecôte en 2005 et un jour ARTT en 2006 !).

Au niveau de la fonction publique, la prise en charge de ces questions d'emplois relève logiquement du niveau des fédérations (FEETS et FGF) plus que du niveau des syndicats nationaux. Après des années 2005 et 2006 déjà fortes en réductions d'effectifs au sein de l'Etat (de l'ordre 7.500 en 2006 dont 1.700 à l'Equipement, succédant à 1.400 en 2005 et 1.000 autres suppressions 2004), 2006 ne déroge pas à la règle : cette réduction annoncée de l'ordre de 15 000 emplois de fonctionnaires au niveau de la fonction publique d'Etat frappe l'Equipement de plein fouet : 1.300 suppressions d'emplois, hors transferts ! : un bien triste record ! Elle 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 PIB. Au-delà de cette approche comptable, la dette de l'Etat 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'Etat et l'urgence gouvernementale est annoncée comme étant légitimement tournée vers l'emploi et la lutte contre le chômage et le même gouvernement vient supprimer dogmatiquement des centaines de nouveaux emplois dans la fonction publique ! D'un côté le gouvernement dégrade les conditions d'emplois, de l'autre il prescrit la précarité et la flexibilité !

Le passage de la réforme de l'Etat au ministère des Finances est aussi très clair : regrouper le Budget et la réforme de l'Etat démontre une approche purement financière et comptable de celle-ci. Cette décision du gouvernement constitué après le 29 mai 2005 est justifiée du fait de la LOLF selon le ministre des Finances. C'est par la réforme de l'Etat et grâce à l'outil « Iolfien » que « l'on dégage des marges de manœuvres » : la réforme de l'Etat devient donc d'abord et avant tout la réduction des effectifs publics, par principe, par dogme.

En 2006, les « audits Copé » que nous avons notamment combattu au MTETM (RST, SSBA, ENIM...) 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'Etat (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'Etat. 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 ministres 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 ?

Soixante et onze mille fonctionnaires (des trois fonctions publiques) ont pris leur retraite en 2005, ils seront plus de quatre vingt un mille en 2008. Les besoins de services publics diminuent-ils à hauteur de trente-cinq à quarante mille emplois publics en moins chaque année ? Ce n'est pas l'impression donnée par les missions confiées aux ITPE dans les trois fonctions publiques !

5.1.3 Un fonctionnement des services parfois aux limites de l'impossible

Cette logique comptable à l'œuvre a conduit à rendre encore plus exsangue le fonctionnement des services en 2006, en particulier les DDE devant également gérer les transferts à venir et la mise en place des DIR. Nous en sommes arrivés à de tels affaiblissements dans certains services que l'administration se refuse à évaluer les conséquences de ces réductions ! A quoi bon regarder ce qui n'existe plus ou s'effondre... En plus des réductions massives d'effectifs, des coupes sombres budgétaires ont été effectuées, notamment dans les ministères en charge de l'Equipement et de l'Environnement. Aussi bien en autorisations de programmes qu'en crédits de paiements (retardant d'autant des opérations, travaux, ou études parfois en pleine réalisation !) que sur les moyens de fonctionnement des services.

Par ailleurs des gels budgétaires massifs sont intervenus en 2004 et 2005. Nous avons eu beaucoup de mal à obtenir des chiffres de la part de l'administration mais ces gels ont représentés 272 millions d'euros soit 3,25 % du budget de l'Equipement en 2004 : l'immobilier (30 % des AP gelées), le fonctionnement des services déconcentrés (l'administration centrale fut relativement épargnée) et la formation dans ces services, pourtant déjà si faiblement dotée en moyens budgétaires, furent les principales victimes de ces gels. En 2005, l'équation fut encore plus simple : la moitié des crédits gelés furent purement et simplement supprimés par le gouvernement en septembre ! L'annulation des crédits publics en 2005 est quatre fois supérieure à celle de 2004 ! 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 le budget 2006, grevant d'autant celui des DDE et venant obliger le MTETM à faire des économies avec l'aide des « audits Copé » comme les SSBA l'ont vécu à leur dépend.

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 (voir partie 2.5.1 du présent rapport) : cet accord signé le 25 janvier 2005 (uniquement par trois OS minoritaires dans la fonction publique) est non seulement une attaque contre le statut et les statuts particuliers, il vient fragiliser les recrutements et bloquer les promotions en 2006 ! Une circulaire du ministre des Finances, datée du 25 juillet 2006, impose à chaque ministre comment il doit autofinancer les mesures de l'accord écœurant du 25 janvier 2006. D'abord les « économies » à rechercher sur la gestion du personnel doivent prendre en compte la cotisation employeur pour le compte d'affectation spéciale des pensions : le montant n'est pas neutre (100 millions d'euros) à comparer avec le coût estimé de la prime de sommet de grade (10 millions d'euros) ! Ensuite, l'augmentation de 0,5% au 1^{er} juillet 2006 et l'attribution d'un point uniforme – coût total : 206 millions d'euros – n'ayant pas été provisionnées dans la loi de finances 2006, ces mesures devront être, là aussi, autofinancées par les fonctionnaires et agents publics : moins

de promotions, moins d'avancements (ou retard dans les dates de nominations...), moins de recrutements en 2006 ou à venir en 2007 ! Compte tenu de la phrase « hors mesures statutaires qui n'auront un impact en crédits qu'à partir de 2007 », figurant dans cette circulaire, et compte tenu des fausses contraintes que se donne ce gouvernement en terme budgétaire pour être « bon élève » à Bruxelles, si rien n'est prévu dans le budget 2007, nous pouvons être certains que 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 2007, 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 fin septembre 2006 ne s'est pas encore tenu, d'autre part la présentation « lollienne » 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.

Tout de même, apprendre que le ministre se félicite par communiqué de presse du 26 juillet 2006 de la « signature » d'un contrat triennal de performance 2007-2009 entre le MTETM et le Budget selon un accord « gagnant-gagnant » est édifiant. Le fonctionnement de l'État et les moyens dévolus au service public doivent désormais faire l'objet de « contrats » prévoyant un « retour financier » des réformes engagées par le ministère, que les agents payeront donc deux fois : une première en se les voyant imposer, une seconde en recevant ensuite moins de moyens pour fonctionner. Quant au « gagnant-gagnant », chacun sait ce que cela signifie lorsque le Budget estime être gagnant... chacun sauf le ministre de l'Équipement, semble-t-il !

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'État. 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'État est sans équivoque : la suppression des moyens et des missions de l'État constitue une fin en soi.

5.1.4 « Augmenter les salaires, pas les horaires »

C'est sur ce mot d'ordre, entre autres, que FO a su largement mobiliser en 2005 et 2006. Ces mobilisations, auxquelles ont pris part le SNITPECT et de très nombreux ITPE à Paris comme en province, furent un succès indéniable. Elles étaient indispensables et cette fois, elles ont permis d'aboutir à des premières avancées concrètes car elles furent suffisamment réussies pour établir un rapport de force permettant d'engager des négociations salariales avec le gouvernement sans être subordonnées à un quelconque « donnant-donnant ».

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.

Même lorsqu'il s'agit d'augmenter les niveaux des frais de déplacements (augmentation obtenue en 2005 par l'action nationale de tous les syndicats FO et nouvelle augmentation en juillet 2006) uniquement dans le but d'essayer de leur faire atteindre la réalité des prix (60 euros la nuitée en Province comme à Paris : mieux vaut faire l'impasse sur le petit déjeuner à ce taux-là...), le gouvernement impose de nouvelles conditions plus restrictives en « contre-partie ». Ainsi de nouvelles restrictions apparaissent comme celle définissant que toutes les communes limitrophes desservies par un même réseau de transport en commun sont considérées comme une seule et même commune. Et les nouveaux textes (décret et arrêtés du 3 juillet 2006) permettent une adaptation des principes aux différents ministères ce qui aboutira rapidement à une rupture d'égalité entre fonctionnaires selon leur ministère d'emploi et qui peut conduire à tous les travers « lolliens » (accepter de réduire les taux de ces frais pour obtenir des clopinettes en mesures catégorielles... attention, une pseudo organisation syndicale sera signataire...). Même lorsqu'il s'agit de faire droit au coût de la vie, le gouvernement impose des contre-parties. C'est lamentable.

Lors des négociations de 2005 et début 2006, FO a exigé de ne discuter que des salaires, en niveau et pour chaque année uniquement, en refusant la pluriannualité proposée, acceptée par certaines autres confédérations... Le gouvernement a finalement accepté de ramener la discussion sur la seule année 2005 mais le « protocole Jacob » est venu introduire le caractère pluriannuel 2006, 2007, 2008 pour la suite.

Il en resté à une mesure unilatérale concernant le salaires des fonctionnaires : + 0,5 % d'augmentation au 1^{er} février 2005, idem au 1^{er} juillet 2005, + 0,8 % au 1^{er} novembre 2005, soit + 1,8 % en niveau pour l'année 2005 compensant à peine l'inflation de cette année. En 2006, le gouvernement

est resté à la traîne et s'est montré particulièrement pingre, avec la complicité de quelques organisations dites « syndicales » : + 0,5 % en 2006, largement en dessous de l'inflation prévisible et devant être autofinancé par les fonctionnaires eux-mêmes (moins de catégoriel, pas de recrutements, peu de promotions).

Comme nous le précisons dans les Tribunes 1.197 de juin 2005 et 1.203 d'août 2006, une indemnité de sommet de grade a également été obtenue en 2005. Correspondant à 1,2 % du traitement annuel brut destinée aux agents bloqués au sommet de leur grade depuis au moins trois ans (situation appréciée à la date du 31 décembre 2004) cette indemnité, versée en une seule fois en juillet 2005, reste néanmoins exceptionnelle et non reconductible. Nous revendiquons son maintien pour les années à venir à commencer en 2006. Plusieurs ITPE ont pu en bénéficier, comme 118.000 agents de l'Etat, 50.000 territoriaux, 88.000 hospitaliers ou encore 15.000 militaires. Néanmoins, sa circulaire d'application a cherché à en minorer les effets et à réduire le plus possible le nombre de bénéficiaires. Cette mesure a été reconduite d'une façon similaire mais légèrement différente par le décret du 30 juin 2006. Il attribue une bonification indemnitaire exceptionnelle de fin de grade. Celle-ci est de 700 euros bruts pour un agent de catégorie A qui compte au moins cinq années d'ancienneté au dernier échelon de son grade. Plusieurs ITPE et IDTPE pourront être concernés. Le versement est annuel et doit être reconduit, pour les agents concernés, en 2007 et 2008. Nous avons condamné que la NBI soit exclue du calcul de cette indemnité et veillerons à la mise en œuvre effective de cette indemnité aux ITPE et IDTPE concernés.

Il s'agit désormais de négocier les salaires pour 2007 et de faire prendre en compte le passif des années 2000 à 2006. Ce rattrapage d'au moins 5 % 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). La fuite dans le privé est tellement forte et prégnante chez les hauts fonctionnaires que le gouvernement a dû encore assouplir les conditions de départ en « pantouflage » sous la pression de tous les corps concernés. La question du tassement des hautes rémunérations de la fonction publique, véritable sujet face aux nouvelles responsabilités de ces cadres dirigeants (dans la FPE comme dans la FPT ou la FPH), n'a pas été traitée par un débat de fond pour viser une réelle augmentation : le décret du 11 août 2006 est venu instaurer une indemnité de performance pour les directeurs d'administration centrale. Sur

le principe, cela ne peut qu'inquiéter car cette nouvelle rémunération aléatoire pose un problème déontologique de neutralité et d'indépendance face aux pressions du pouvoir politique. Sans compter que cette notion de performance reste totalement arbitraire, a fortiori à un niveau où le DAC ne peut être maître ou responsable de tous les facteurs intervenants sur la « production » de ses services. Au niveau financier, le montant de l'indemnité ne peut excéder 20 % du salaire de base du DAC mais il n'y a pas (et c'est heureux) de négatif (au pire, le DAC ne touche pas d'indemnité). Cette indemnité ne peut qu'être favorable aux intéressés, mais de façon arbitraire et donc inégalitaire. Le problème c'est que cela se fait à budget constant pour le ministère concerné et que ces quelques primes (de 10 à 15 milles euros par DAC) viennent un peu plus encore réduire le budget des mesures catégorielles des autres catégories d'agents (bien moins rémunérés eux, pourtant parfois avec autant de responsabilités que les DAC et un temps de travail supérieur...). A un vrai sujet, le gouvernement répond à budget constant par une mauvaise réponse venant instaurer plus d'arbitraire.

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, de l'ordre de 0,2 à 0,3 % par an, largement en retrait par rapport à l'évolution du niveau de vie moyen en France et du coût de celle-ci. A qualification constante, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des salariés du privé a légèrement augmenté (+0,2 % par an) entre 1982 et 2002 tandis que celui des salariés du secteur public a diminué (-0,1 % par an). Et cette tendance s'est poursuivie en 2003 (baisse du pouvoir d'achat du salaire moyen de -0,3 %) et 2004 (augmentation proche du 0), les mesures gagnées pour 2005 n'ont fait qu'éviter qu'elle ne s'aggrave encore ce qui est le cas en 2006.

Début 2006, la valeur du point d'indice représente 5,37 euros (en multipliant l'indice majoré par cette valeur, chacun obtient le montant du traitement brut mensuel) : l'écart avec l'indice des prix (qui s'envole comme par exemple les coûts des carburants, ou du gaz et d'autres produits de consommation courante) n'a jamais été aussi élevé et atteint les 8 %.

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. Ils sont de moins en moins « socialement responsables ». Une partie du coût de la précarité est transférée au régime d'assurance-maladie : seuls 40 % des demandeurs d'emploi sont indemnisés par l'UNEDIC, la dégradation des conditions de travail dégrade la santé des salariés et pénalise les comptes de l'assurance-maladie et les exonérations pèsent lourdement sur les recettes de la sécurité sociale. On assiste ainsi à un transfert de l'employeur (privé comme public) vers le salarié, tant pour le financement de la sécurité sociale que pour les risques.

Cela s'observe aussi à l'Équipement 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, 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 : voir Tribune 1.196 d'avril 2005) relèvent de l'insulte et de la provocation : non seulement cette ISM doit être automatique, ce qu'elle ne sera pas si tant est qu'un agent du MTETM en bénéficie réellement, mais elle doit être revalorisée et versée chaque année. Comment le fait de donner pour solde de tout compte, après maintes procédures complexes et sous réserve de l'arrêté de réorganisation du préfet, le montant « d'une mobylette d'occasion et sans le plein d'essence » à des agents devant déménager ou acheter un véhicule supplémentaire pour conserver leur travail peut-il apparaître comme acceptable ?! Et lorsque l'on nous apprend que cette ISM sera imposable... Nous l'avons dit, le mépris des personnes qui a accompagné cette mascarade d'ISM est écœurant.

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.

Depuis vingt-cinq ans, l'économie de marché dans laquelle notre pays évolue n'a pas été capable de garantir une croissance équilibrée. Les prévisions sont revues à la baisse systématiquement après les annonces optimistes du gouvernement visant à rassurer pour faire passer ses réformes. Puis la réalité est encore en dessous des prévisions recalées. Sur le front de l'emploi comme sur celui des salaires, l'échec est patent. Le chômage et le sous-emploi, y compris au sein de la fonction publique, n'ont hélas jamais été aussi élevés tandis que les salaires ont décroché durablement de la croissance économique. Les politiques mises en œuvre ont renforcé directement ou indirectement le poids des mécanismes de marché dans la régulation économique et sociale. La mise en œuvre de nouvelles régulations apparaît plus urgente que jamais car les salaires ne suffisent aujourd'hui plus à vivre !

5.2 Le dialogue social en panne, le paritarisme toujours attaqué

Au-delà de la question salariale, le constat de l'absence de réel dialogue social est unanimement partagé : les organisations syndicales sont de plus en plus mises devant le fait accompli et leur participation dans les instances de « concertation » ou groupes de travail n'a plus d'autre objet que de les informer sur des décisions déjà prises unilatéralement

par le gouvernement ou l'administration. Ou alors la multitude, la fréquence et l'urgence des réunions et des décisions font qu'il est aujourd'hui impossible d'obtenir une véritable concertation puis une possibilité de négociation.

5.2.1 La démocratie sociale ne peut se définir qu'à travers le paritarisme, le dialogue et la concertation

• Le « paritarisme » fortement attaqué

Le paritarisme est attaqué à un point tel que le précédent ministre de la Fonction publique exprimait son sentiment que le paritarisme n'avait « rien apporté depuis le début ». Or, le paritarisme est une sorte de philosophie sociale au service de la délibération, de la concertation et de la décision et, in fine, d'une vraie égalité de droits et de traitement. C'est un principe d'organisation affirmé et que nous défendons, non seulement au niveau des instances centrales (UNEDIC, assurance maladie...) mais aussi des commissions périphériques et locales (la CAP nationale du corps des ITPE par exemple).

De ce fait, les attaques contre le paritarisme aggravent dramatiquement la crise due à l'absence de concertation : l'exemple des « réformes » des retraites et de l'assurance maladie est révélateur. Elles ont été posées sous forme de décisions autoritaires: le système est en danger et il faut dans l'urgence définir de nouvelles règles forcément douloureuses pour les retraités et les assurés sociaux. L'équation comptable de départ, non concertée et jamais démontrée, interdit un véritable travail paritaire préparatoire et aboutit aux conséquences néfastes que l'on connaît.

Ce fut le même mécanisme pour imposer un jour de plus travaillé. Cette fois au nom de la solidarité entre générations et du fait que chacun ne travaille plus suffisamment depuis les 35 heures. Le fiasco fut complet en 2005 autour du lundi de Pentecôte imposé comme travaillé, tournant même au ridicule. Car faute de concertation, le gouvernement a imposé une mauvaise réponse à une bonne question. Seuls les salariés doivent travailler gratuitement une journée de plus : drôle de conception de la solidarité nationale, qui plus est de la part d'un gouvernement qui interdit l'application des avancées statutaires aux retraités et qui ferme les services publics de proximité, dont les subdivisions de l'Équipement, les rendant ainsi inaccessibles aux personnes fragiles et démunies que sont généralement les personnes âgées. Si la nécessité d'une aide aux personnes âgées (et la chaleur de l'été 2006 durant lequel ses lignes sont écrites démontre l'importance de cette assistance au même titre, mais heureusement dans des conditions moins dramatiques que l'été 2003) ne fait aucun doute, la solution n'est pas du côté de la décision unilatérale ! Et certainement pas en opposant des catégories les unes aux autres : salariés et non salariés, valides ou handicapés, jeunes ou vieux,...a fortiori pour un résultat non garanti et qui finalement s'avère un échec : selon l'INSEE (juin 2005) puis le rapport d'évaluation de cette « journée de solidarité » (juillet 2005) l'impact économique du lundi de Pentecôte ou du jour RTT travaillé est « très proche du zéro » et n'a rapporté que quelques miettes sur la croissance du PIB. Le commissariat au plan a estimé que le nombre de personnes dépendantes de plus de 75 ans allait augmenter de 35 % ! Ce n'est pas une journée de plus imposée aux seuls salariés qui résoudra le problème

de l'absence d'assistance publique et de lits dans les centres spécialisés !

La prise en charge collective de la perte d'autonomie due à l'âge ou à la situation de handicap mérite mieux que cette décision non concertée, jusqu'au-boutiste et profondément injuste.

Malgré ce bilan catastrophique, le gouvernement maintient, sans concertation (pléonasme), l'idée d'une journée supplémentaire travaillée, non rémunérée, pour les salariés en 2007 qui pourra être autre que le lundi de Pentecôte (pourquoi pas le 25 décembre ? cela fait longtemps que nous ne croyons plus au Père Noël avec ce gouvernement !) comme c'est le cas avec une journée RTT à l'Équipement... En fait, il s'agit bien là de prétextes pour obtenir un peu (7 heures) d'allongement du temps de travail. Mais quand la solidarité est diluée dogmatiquement dans la compétitivité et le libéralisme économique, elle devient charité, facultative ou obligatoire au nom de la culpabilisation que cela engendre. La solidarité ne doit pas s'exprimer par une futile journée de travail obligatoire mais bien dans le cadre de la sécurité sociale, de l'impôt et de l'action volontariste de l'État et de ses services !

- **Une volonté de passer en force, sans concertation**

Parution du décret instaurant l'indemnité de sommet de grade sans concertation/cavalier législatif caché dans la loi de finances rectificative pour 2004, entre Noël 2004 et le 1^{er} janvier 2005 pour modifier le code des pensions et réduire la possibilité de partir en retraite anticipée pour les pères et mères de trois enfants / Refus d'écoute et de dialogue sur l'instauration du lundi de Pentecôte travaillé / Décrets homologues et DSLD parus au JO le 31 décembre 2005 /...

Et que dire de la façon dont a été « adoptée » la loi relative aux libertés et responsabilités locales en août 2004 ou bien les mesures pour l'emploi « des cent jours » à l'été 2005 ou encore les textes relatifs aux CNE et autres CPE par simples ordonnances ! Un échec doublé d'un mépris du dialogue en général, y compris parlementaire ! Comment un gouvernement peut-il passer, par ordonnance ou par la procédure du « 49-3 », des réformes aussi fondamentales pour l'avenir de tous les citoyens, qui plus est en pleine période de congés d'été et sans accepter les débats au sein même de sa propre majorité parlementaire ?! Le mépris est total en justifiant certaines mesures dans le cadre d'une loi baptisée pour « l'égalité des chances » !...

Sur le principe, l'annonce de la privatisation totale de la SANEF, d'ASF et d'APRR en pleine déclaration de politique générale du nouveau Premier ministre est tout aussi inadmissible. C'est revenir en quelques mois sur l'arbitrage rendu par son prédécesseur sans même le début d'une concertation avec les ministères qui ont construit la décision gouvernementale d'origine. Belle preuve de continuité républicaine et de solidarité gouvernementale. L'absence de concertation et de dialogue commence au sein même du gouvernement : dans ces conditions comment espérer mieux à notre niveau et surtout quel crédit donner aux engagements et aux décisions des ministres ?

Aujourd'hui, le gouvernement impose le diktat de réponses uniques (privatiser, transférer) en faisant l'économie de poser au préalable les questions essentielles et d'en débattre. Il s'agit toujours de choix dogmatiques, souvent irréversibles, qui

appellent pourtant de véritables expertises préalables, indépendantes et contradictoires, de vrais débats et de véritables décisions démocratiques. C'est tout l'inverse qui est fait : décisions unilatérales, non justifiées, refus du dialogue, sourde oreille et mépris face aux arguments contraires, calcul politicien au plus haut niveau de l'État sur des mesures concernant tous nos concitoyens et notamment les plus démunis. Ce qui est grave, c'est que c'est une fois de plus l'image de l'État qui est mis à mal avec de telles pratiques et que les conséquences se payent au niveau du bien collectif ou de la protection sociale.

Et ce n'est pas terminé. 2006 est aussi l'année de la publication de la loi (non adoptée au moment où j'écris ce rapport) relative à la « modernisation de la fonction publique ». Là encore, même stratégie des « petits pas » : concertation à minima avec le CSFPE du 13 avril 2006 comme seule « concertation », 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 intéressant 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.

5.2.2 Fonctions publiques : une rupture du dialogue

D'autres réformes, spécifiques à la fonction publique sont en cours et ont été lancées en 2005 sans concertation. Le projet de suppression des neuf cents corps de fonctionnaires et leur remplacement par vingt-huit cadres statutaires n'a jamais fait l'objet d'une analyse ou d'un diagnostic. Car il n'y a pas eu de concertation !

En fait, il y a eu en 2005 de la part du gouvernement une série de « flashes d'information », sans aucune concertation organisée : cette stratégie consistant à faire de la communication en pointant des affirmations dogmatiques et populistes, des lieux communs, voire des contre-vérités donne l'impression que les choses avancent, sans désaccord manifeste puisque la concertation n'existe pas et qu'il faut attendre la fin de toutes les communications pour découvrir où l'on veut nous emmener. Sauf qu'à la fin du puzzle, c'est aussi la fin du chemin et qu'il est trop tard pour bifurquer ou faire modifier la direction. C'est ainsi que le ministre de la Fonction publique s'est adressé aux fonctionnaires, par courriels, en février puis en mai 2005 et qu'il a fait une grande « tournée » en inter-régions au printemps 2005. De « il y a trop de fonctionnaires », le discours est passé à « il y a trop de corps » ou « vous êtes mal gérés ». Méthode contestable car interdisant l'échange, le dialogue, la négociation collective et privilégiant la réponse individuelle (rare mais dont une au moins devrait permettre au ministre de confirmer que sa vision est « partagée par les fonctionnaires »).

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 quant on découvre la place réservé aux ingénieurs de travaux des différents ministères, relégué au rang d'ingénieurs de production sans responsabilité ni accès aux fonctions élevées, quant on comprend que le projet vise avant tout à la suppression des statuts particuliers et celle du statut général de la fonction publique, quant 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, quant on parle de suppression des CAP et d'instauration de conventions collectives avec des contrats individuels,... là, toutes les lignes d'alerte sont franchies et la seule réponse possible est le refus en bloc de cette explosion des garanties et droits des agents de l'Etat et de la FPE elle-même.

Et paradoxalement, l'absence de concertation peut même concerner des réformes statutaires. Alors qu'il faut se battre pour que certaines aboutissent, et demander aux ingénieurs concernés des efforts et investissements pour que l'Etat tienne enfin ses engagements, le gouvernement a passé plusieurs réformes statutaires sans aucune concertation. A titre d'exemple, il aura fallu toute la vigilance de la FGF-FO pour bloquer le passage en force à la commission des statuts du 25 mai 2005 de trois dossiers statutaires et pour imposer à la DGAFP un retour au dialogue sur la réforme de la catégorie A (projet de décret statutaire dit « A type » concernant les corps de la filière administrative paru juste après le 31 mai 2005 et s'alignant sur la réforme statutaire du corps des ITPE).

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 vingt-cinq 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)...

J'arrête là ce défilé d'attaques intempestives contre le dialogue social qui démontre que, plus que jamais, nous devons être vigilants, réactifs, solidaires et revendicatifs.

Concernant la fonction publique, le fait que la rupture du dialogue ait été organisée par le ministre lui-même, chacun en vient à s'interroger sur ce qu'est aujourd'hui ce ministère de la Fonction publique : est-il au service de la progression, de la promotion, de la défense du service public et des agents publics où au contraire l'instrument de leur destruction !?

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.

5.2.3 Equipement : des améliorations du dialogue social depuis la mise en place de la DGPA mais un poids ministériel affaiblit

Le dialogue social reste difficile également à l'Equipement. Concernant les « groupes d'échanges » instaurés mensuellement par la DPSM avec les organisations syndicales en 2004, les réunions de 2006 ont enfin abordé des sujets majeurs tels que l'homologie, la création des DIR, le détachement sans limitation de durée, l'organisation du transfert des agents, la mobilité à venir des agents, les projets de service des DDE, les garanties minimales des agents avant transferts... Nous avons également obtenu l'instauration de quelques groupes de travail et de concertation thématiques.

Par ailleurs, la FEETS-FO a obtenu des moyens supplémentaires pour la concertation locale et les droits syndicaux dans le cadre de la mise en œuvre de la décentralisation ainsi que pour l'instauration des DIR, moyens mis à profit fin 2005 et début 2006 tant au niveau national qu'au sein de chaque service.

Force est de constater que 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.

La mise en place d'un comité spécifique de suivi des transferts au printemps 2006 constitue un élément favorable pour la défense des agents. Pour autant, il ne saurait régler, du fait de sa simple existence, les problèmes et l'absence de garanties nationales statutaires ou indemnitaires (voir Tribune 1.202 de juin 2006).

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 (ce fut le cas à l'issue de la rencontre du 23 mars 2005), les volontés d'indépendance et d'autonomie, exacerbées à l'approche de la LOLF, des DRDE... démontrent que le dialogue est loin d'être rétabli à l'Equipement 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.

Par ailleurs, et c'est un point réellement inquiétant, l'Equipement s'est trouvé très affaibli à l'interministériel durant 2005 et 2006, y compris sur des sujets concernant directement ses agents (homologie, détachement sans limitation de durée, transferts de compétences, fusion DDE-DDAF, audits Copé...).

On comprend la crainte de l'administration de devoir mener une concertation sur ce que le ministre lui-même ne maîtrise pas et subit lors des arbitrages défavorables de Matignon, sous le poids d'autres ministères. On le comprend, mais il faut surtout s'en inquiéter et faire en sorte de redonner un poids à l'Equipement. Cela passe par l'affichage d'une réelle stratégie, d'une politique identifiée ambitieuse et porteuse d'avenir pour le service public et les agents. Il n'est pas acceptable que cette perte de poids conduise les dirigeants du ministère à négocier en cachette avec les autres ministères pour tenter de sauver quelques meubles en en bradant d'autres, comme cela fut le cas avec le ministère de l'Intérieur en 2005 et avec celui du

Budget en 2006 pour tenter de « sauver les DIR », au détriment des autres services de l'Équipement.

Concernant la privatisation des autoroutes, l'Équipement fut réellement le « dindon de la farce ». L'excès de confiance montré dans l'euphorie de la décision initiale du gouvernement autour de l'AFITF a rendu la chute provoquée par l'annonce du nouveau Premier ministre en juin 2005 encore plus forte : le ministère de l'Équipement s'est retrouvé en position de faiblesse au sein du gouvernement dès l'arrivée du nouveau ministre des Transports (l'Équipement se dirigeant doucement mais sûrement vers la sortie du nom et des compétences du ministère) sans être en mesure de se protéger par les décisions gouvernementales précédentes.

Grâce à la mobilisation des ITPE depuis 2004, le corps des ITPE a su obtenir des conditions de concertation acceptables de la part de l'administration au niveau national. Ce fut notamment le cas en matière de gestion (travail pour l'aboutissement de la nouvelle charte de gestion) et en CAP où le retour au paritarisme, au dialogue, à l'échange et à la possibilité de défendre individuellement chaque dossier, y compris à l'essaiage et pour les premières affectations, est à saluer.

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 : 2006 en est une nouvelle démonstration.

5.3 Les retraites et pensions : un recul social majeur mais à l'ampleur encore grandissante

L'année 2003 restera dans l'histoire comme celle d'un recul social majeur, avec la réforme des retraites et des pensions. L'année 2004 l'a rappelé et a déjà démontré que les « engagements » rassurants pris par ceux qui ont cautionné cette réforme ne seraient pas tenus. L'année 2005 est venue confirmer que les dérives de cette « réforme » sont bel et bien énormes à l'encontre de tous nos concitoyens. 2006 aura démontré l'ampleur des dégâts sociaux générés par cette réforme et surtout qu'elle n'est toujours pas financée.

Nous l'avons affirmé haut et fort : cette réforme ne permet en rien de régler la question du financement des retraites, puisque la totalité de l'approche comptable retenue est basée sur l'hypothèse d'un recul très significatif du chômage, en dessous d'un seuil de l'ordre de 4,5 %, pour permettre le financement des retraites des salariés bénéficiant d'une caisse de retraite, par l'excédent qui serait ainsi dégagé sur les cotisations chômage. Or la dégradation importante du marché de l'emploi des années 2004, 2005 et 2006 montre que cette hypothèse n'était pas crédible et totalement infondée. Il eut été plus sage et plus juste de partir d'hypothèses plus viables comme celle que nous défendions et prévoyant un doublement du PIB d'ici 2040 (établie suite aux travaux du COR, conseil d'orientation sur les retraites) plutôt que sur celui d'une baisse durable du chômage, compte tenu du retour d'expérience sur les deux sujets. 2006 vient confirmer cette analyse.

Par ailleurs, en augmentant la durée d'activité nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein (75 % du salaire indiciaire détenu durant les six derniers mois), le pari non avoué a été

fait que les fonctionnaires ne changent pas leur culture en maintenant leur départ en retraite après la durée moyenne d'activité actuellement constatée (soit moins de 37,5 ans) et donc que leurs pensions en soient diminuées d'autant puisqu'une pénalité par année d'activité manquante va être instaurée. Ainsi, c'est le budget de l'État qui sera allégé d'autant, puisque le principe de la pension de retraite défini en tant que salaire différé des fonctionnaires, dû par l'État en compensation des devoirs et des obligations qui leurs sont imposés, est maintenu. Les deux dernières années montrent déjà que ce calcul écoeurant se met en place. La détérioration manifeste des conditions de travail dans nos services, l'absence d'augmentation salariale (et la baisse du pouvoir d'achat que cela engendre), la suppression du CFA, les difficultés voire les refus rencontrés par les ITPE pour obtenir une mise en CPA (pour raisons de priorités de service), les blocages instaurés par plusieurs chefs de services à l'encontre du CFC puis du principalat pourtant généralisé ou même de l'IRGS, voire de l'ICRGS, le refus inqualifiable du gouvernement de faire bénéficier les retraités des avancées de la réforme statutaire, accentuent les départs en retraite dans des conditions encore plus précaires et défavorables pour les ITPE.

Mais comment peut-on demander aux agents publics de travailler plus longtemps et tout faire pour qu'ils soient obligés de partir plus tôt et dans des conditions dégradées !? Cela relève soit de la schizophrénie soit d'une volonté calculée d'économie sur le dos des agents.

Le budget de l'État constitue bien la ressource pour payer les pensions (qui sont donc un salaire) des fonctionnaires de l'État. Il n'y a pas de cotisation employeur pour les fonctionnaires de l'État. Les calculs savants qui ont été faits pour démontrer que l'État employeur doit financer les pensions à hauteur de 40 à 50 % du montant dû, au regard du montant résultant des cotisations fictives des fonctionnaires actuellement actifs, constituaient donc une manipulation comme nous l'avions dénoncé avec FO en 2003. Or ce « taux » explose dès lors que l'État viendrait à mettre progressivement en extinction sa fonction publique en ne remplaçant pas les actifs partant en retraite ! Au motif des mêmes faux calculs, ne risque-t-on pas dans les prochaines années une nouvelle « réforme » synonyme d'encore plus de recul pour les fonctionnaires ? Nous pouvons le craindre compte tenu du non remplacement programmé des fonctionnaires partant en retraite.

- **Les trois dernières années furent celles de la sortie de plusieurs décrets et arrêtés d'application de la loi du 21 août 2003**

Ces textes furent sans doute pour une certaine organisation dite syndicale une grande désillusion (désillusion que la CFDT retrouve après sa signature du « protocole Jacob » en janvier 2006 dont elle découvre actuellement tous les effets néfastes lors de sa mise en œuvre dans les ministères). Ils furent pour le SNITPECT et FO la confirmation d'un recul social annoncé :

- un traitement défavorable du public (pour les agents non titulaires) par rapport au privé concernant la prise en compte des « carrières longues » au motif d'arbitrage budgétaire serré et des modalités d'application aboutissant à l'exclusion de la mesure 17.000 agents sur les 27.000 concernés ;
- l'instauration d'une surcotisation au paiement de la part employeur pour que les périodes de temps partiel puissent

être comptabilisées comme du temps plein. Avec une telle surcote et un plafonnement à quatre trimestres, cette mesure prévue par la loi est dissuasive dans son application et impossible à réaliser pour la plupart des agents concernés ; la circulaire du 3 mars 2005 est venue confirmer que cette mesure était dissuasive et inapplicable pour les milliers de fonctionnaires à temps partiel ou en CPA ;

- la modification en catimini par décret le 24 août 2004 des règles d'attribution permettant au conjoint survivant de percevoir une partie de la retraite de son conjoint disparu : à compter du 1^{er} juillet 2006 la part de la pension de retraite complémentaire sera prise en compte dans le calcul des ressources du conjoint survivant excluant ainsi jusqu'à 40 % de bénéficiaires potentiels. Ce n'est plus un recul à ce stade, c'est un scandale absolu ;
- une autre « arnaque » de la loi, le rachat des années d'études : compte tenu de son caractère très complexe (fonction de l'âge du demandeur avec trois options possibles) mais surtout du montant extraordinairement onéreux de la mesure, elle est inaccessible de fait. Les quelques camarades qui ont regardé avec le SNITPECT ce que cela entraînait pour le rachat de quelques trimestres d'études supérieures ont tous renoncés face aux montants que cela représente.

Nous revendiquons toujours de revenir à une durée d'activité de 37,5 ans pour obtenir le taux de remplacement maximal de 75 %.

- **Le RAFP (régime de retraite additionnel de la fonction publique) : Racket Aggravé des Fonctionnaires sur leurs Primes**

Nous revendiquons l'intégration de la totalité des primes au calcul de la pension, donc suivant le même système de calcul que la pension sur salaire prévu dans le code des pensions. Le système finalement mis en place, le RAFP, avec la création de la caisse additionnelle sur les primes, fonds de pension déguisés, ne vient pas compenser, même en partie, l'allongement de la durée de la carrière, la baisse du niveau de pension ou une éventuelle décote. De plus, cette caisse versera peu les premières années, jusqu'en 2040, mais encaissera beaucoup (25 millions d'Euros d'allocations la première année en 2005 alors qu'elle enregistrera 1,1 milliard d'euros de recettes !) : ce système devient donc une ponction supplémentaire camouflée comme chaque ITPE s'en est rendu compte dès janvier 2005 sur sa feuille de salaire et la baisse de 5 % de ses ISS .

Nous avons présenté la mise en œuvre de ce nouveau régime (pain sec et eau) dans la Tribune de février 2005. Ce système est un véritable fonds de pension : abondé à part égale par l'employeur et par l'agent, le compte individuel obligatoire est géré comme un régime de placement assurantiel, avec recherche de rendement optimum (en principe sécurisé dans son fonctionnement par la sagesse du conseil d'administration mais, à la lecture des textes, absolument pas garanti par l'Etat !). Avec une gestion de « bon père de famille », diront certains, on vient de réinventer l'eau chaude car il existe déjà des systèmes équivalents, même si l'employeur ne contribue pas financièrement. Cependant, l'eau chaude devient sulfureuse car le représentant de l'Etat présidant le conseil d'administration pourrait se trouver fortement incité à orienter l'investissement de la masse financière dans des opérations portées et dictées par le gouvernement :

l'argent « placé » par les fonctionnaires irait alors financer ou rattraper les futures déboires de l'Etat. Belle perspective !

La valeur de liquidation du point de retraite ne dépend pas seulement du « trésor de guerre » accumulé au fil des années avec le rendement adossé (ou la décote en cas de placements malheureux ou de déconfiture générale des marchés...), mais aussi du nombre d'actifs cotisants dans le système ! Cela ne peut que rappeler le fâcheux souvenir du CREF, mis en quasi faillite par le déséquilibre de son principe pyramidal fondateur, exigeant pour sa stabilité un ratio actifs/retraités à peu près constant.

Aujourd'hui, alors que la fonction publique est mise à l'index comme étant le trou noir budgétivore empêchant le redressement des comptes de la Nation, qui peut honnêtement soutenir que le nombre des actifs de la FP ne va pas lourdement chuter ? Certainement pas le gouvernement et son PLF 2007 ! Quelle efficacité financière attendre de la solidarité intergénérationnelle lorsque les cinq millions d'agents publics d'aujourd'hui seront devenus quatre millions de retraités pour deux millions seulement, voire moins, d'actifs cotisants à ce généreux régime ? Imaginons déjà les propos lancés à l'encontre des fonctionnaires lorsque le taux équivalent de cotisation de l'employeur au titre de la pension passera consécutivement de 45 % environ aujourd'hui à plus de 80 % dans ces perspectives de ratio actifs/retraités dans le secteur public ! Concrètement, cela se traduira sur le régime complémentaire obligatoire mis en place en 2005 par un effondrement continu de la valeur du point servi au départ en retraite. A situations égales de durée et de montant de cotisation, cette valeur de liquidation pourrait être divisée par deux, voire trois, sur une période de huit à quinze ans selon les flux et les stocks. Ce système est inégalitaire au possible et plus qu'incertain.

Enfin, la question de l'année de retard dans le versement de l'ISS « perturbe » les principes d'arrêt des comptes au premier trimestre de l'année N+1, puisque pour les retraités au 31 décembre 2004 par exemple, le montant d'ISS versée au titre de 2004 ne sera connu qu'en décembre 2005.

Il suffirait donc pour résoudre cette difficulté d'effectuer ce rattrapage, en versant en 2007 l'ISS 2006 et celle de 2007 !

Cette retraite additionnelle est un placement en viager, mais c'est nous qui la payons sur nos têtes ! Au bilan, qui accepterait de signer un contrat de placement dont le montant restitué au final ne peut être déterminé et le rendement ni connu, ni même garanti ? Autant laisser la liberté à chacun de choisir l'établissement financier dans lequel ses fonds seront placés !

Pour le SNITPECT, nous rappelons notre revendication pour des conditions identiques de prise en compte des primes, indemnités et du traitement principal dans le calcul de la retraite : soit 75 % pour une carrière complète. Ce qui signifie sans doute un effort de cotisation de 7,85 % pour les agents, mais surtout une implication à hauteur nécessaire pour l'employeur !

- **Départ anticipé en retraite des parents de trois enfants et plus : une nouvelle régression des droits orchestrée en catimini par le gouvernement en 2006**

Nous sommes longuement revenus sur les différents épisodes de ce drame dans nos Tribunes 2005 et 2006. Au-delà des nombreux ITPE potentiellement concernés, cette affaire a symbolisé tous les effets pervers d'une approche purement comptable de

la réforme des retraites et a démontré le mépris du gouvernement puisqu'il avance à la hussarde contre des droits acquis et d'autres progrès sociaux gagnés par la jurisprudence et les principes d'égalité (homme – femme en l'occurrence).

En mai 2006, le droit des parents de trois enfants et plus a été une nouvelle fois restreint après une interprétation volontairement réductrice et défavorable du service des pensions du MINEFI. Le SNITPECT exige :

- de rétablir dès 2007 le droit pour les mères de trois enfants avec l'unique condition des quinze ans de service ;
- d'ouvrir pleinement ce droit aux pères dans les mêmes conditions.

Avec FO, nous revendiquons l'instauration de l'égalité totale entre les hommes et les femmes, notamment en matière de droits à la retraite après quinze ans d'activités, et de pension de reversion. Nous sommes déterminés à ce que ces droits soient rétablis pour tous les fonctionnaires hommes et femmes et, concernant les ITPE, que cela s'accompagne d'une promotion généralisée à l'IRGS (quatre camarades en ont bénéficié en 2005, un autre en 2006).

Avec Force Ouvrière, nous réclamons l'ouverture d'une véritable négociation sur ce sujet ainsi que sur les bonifications pour enfants. En effet, pour nous rien n'est réglé sur ce sujet ! La preuve : sous la pression de FO, le gouvernement a annoncé en septembre 2006 que le taux de liquidation des pensions de retraites des parents de trois enfants sera bien celui en vigueur « l'année pendant laquelle les trois conditions :

- quinze ans de services publics ;
- trois enfants ;
- une interruption d'activité d'au moins deux mois par enfant

se trouvent effectivement constaté ».

Ainsi, il abroge de fait, une note du service des pensions annonçant que la date d'ouverture du droit à liquidation d'une retraite anticipée ne pouvait être antérieure à 2005 – soit la suppression pure et simple du taux de 2 % par année (37,5 annuités).

Cette tentative gouvernementale (même si son initiative vient d'un service important de la Fonction publique !) d'évacuer par circulaire l'application d'un texte législatif en matière de pension de retraite a ainsi pu être contrée par l'action syndicale. Pour autant, elle est significative de l'entreprise constante et méticuleuse de remise en cause des droits des agents de la fonction publique.

Les propos de l'été 2006 de certains hommes politiques le confirment ; comment ne pas y voir le parallèle avec les attaques contre les régimes spéciaux !

• **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 peut 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 ! 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. Le nouveau rapport du COR de 2006 prévoit des baisses significatives des montants de retraites alors qu'il est imposé de travailler plus longtemps. Le scénario « il faudra travailler un peu plus pour gagner autant qu'avant, voire un peu plus » est devenu, trois ans après la réforme « 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 cinquante ans, 52 milliards 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 aujourd'hui. 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 électoral majeur de 2007 doit, selon nous, être l'occasion de reposer le débat et d'y répondre durablement de façon solidaire et égalitaire.

5.4 La réforme de l'assurance maladie : un premier bilan désastreux, une rupture confirmée de l'égalité des droits

Force est de constater que la réforme de l'assurance maladie, imposée en 2004 par le gouvernement selon la même méthode d'oukases que celle utilisée en 2003 pour les retraites nous conduit à une logique bien éloignée du système solidaire fondé en 1945.

L'assurance maladie est la composante essentielle de la sécurité sociale depuis cette date en tant qu'élément fondamental

du pacte social et républicain au regard des valeurs de solidarité et d'égalité. Des insuffisances existent aujourd'hui, en particulier en terme d'égalité d'accès à la santé pour tous. Mais ce système permet au plus grand nombre de bénéficier du constant progrès médical et constitue l'un des meilleurs au monde (le deuxième selon l'OMS).

Notre société consacre une part croissante des richesses qu'elle crée à la santé depuis 1960 environ. Est-ce un mal ? Le progrès scientifique et médical, l'allongement de la durée de la vie mais aussi le développement de pathologies chroniques expliquent cette augmentation. Incontestablement cette tendance à la hausse des dépenses de santé constitue un vrai défi pour notre avenir : mais assurer la santé à tous et l'améliorer dans les années à venir tout en maîtrisant mieux les dépenses ne doit s'envisager qu'en renforçant les principes fondamentaux de la Sécurité sociale.

La construction originelle de la sécurité sociale est basée sur le salaire différé. Cela justifie le paritarisme : c'est parce que les cotisations collectées sont en partie constituées des parts « salariales » (avec celles « patronales ») que les organisations syndicales représentant les salariés en sont les gestionnaires. Ce paritarisme représente un rempart contre l'étatisation et la privatisation du système.

Le gouvernement justifie encore sa réforme du fait d'un déficit important et de mesures arrêtées pour isoler la dette, ce fameux « trou de la Sécu », et permettre un retour à l'équilibre de l'assurance maladie vers 2007 ! Il est vrai qu'annoncer que chaque minute le déficit de l'assurance maladie se creuse de 23.000 euros interroge et inquiète. Et c'est bien le but recherché : inquiéter, culpabiliser, éviter un réel diagnostic pour imposer au prétexte d'une urgence impérieuse. Toujours la même méthode.

Un diagnostic complet, intégrant par exemple que chaque minute les entreprises bénéficient de 36.000 euros d'exonérations de cotisations patronales et que 10 % ne sont pas compensées par l'Etat, permet alors de relativiser l'annonce gouvernementale. Plutôt que de dramatiser, pourquoi refuser une réelle clarification des financements et des responsabilités entre le budget de l'Etat et le budget de la sécurité sociale ? ! Dans de telles conditions partiales comment ne pas s'interroger sur la véracité du « déficit » annoncé !

Pour l'heure, les deux premières années du nouveau dispositif offrent un bilan catastrophique : le déficit est revu à la hausse pour 2005, proche de 11,9 milliards d'euros (au lieu des huit annoncés), et la caisse nationale d'assurance maladie a indiqué que l'objectif des 5,6 milliards était intenable pour 2006, tablant sur une espérance de 8,9 milliards, au bas mot, malgré la panoplie de mesures du nouveau dispositif mise en œuvre. On est loin très loin, d'un retour à l'équilibre pour 2007.

Chacun connaît le contenu des mesures de la réforme. Nous vous avons adressé l'analyse détaillée de Force Ouvrière sur celles-ci dans la Tribune 1.193 d'août 2004. Il convient de s'y référer tant cette analyse est claire, précise et éclairante de vérité plus d'un an après la publication de la loi.

Certains points méritent néanmoins d'être abordés plus particulièrement.

Sous couvert de « responsabilisation » des assurés sociaux, « coupables » du déficit, c'est bien l'égal accès aux soins qui est remis en cause : le forfait de 1 Euro par acte médical est particulièrement symbolique de cette logique : avec cette mesure plus l'assuré est malade, plus il est pénalisé financièrement. Quant on sait que 5 % des assurés concentrent 50 % des dépenses et qu'il s'agit principalement de patients en affections longues (et au problème de comportement), il y a de quoi s'inquiéter. L'instauration d'un forfait de 18 euros à la charge des patients pour les actes médicaux de plus de 91 euros (à l'exception des actes de biologie et de radiologie) aggrave cette situation écoeurante. L'élargissement de l'assiette de la CSG, pesant sur les salariés, ainsi que l'augmentation du taux sur les retraités et les titulaires d'une pension d'invalidité renforce cette inégalité en choisissant de pénaliser les plus faibles (déjà touchés par la contre réforme sur les retraites) toujours au motif de « culpabilité ». Et ce sera pire en 2007, puisque chacun devra se sentir encore plus coupable de ne pas arriver à maintenir le déficit et que le gouvernement imposera « des mesures nouvelles, plus draconiennes ».

Alors que des ménages doivent renoncer aux soins du fait de leurs coûts et de leurs difficultés d'accès, le recul de la prise en charge par la sécurité sociale et son conditionnement au « bon comportement » (les mesures de la réforme comportent des obligations paraissant parfois « naturelles » à chacun mais dont personne n'a vraiment évalué les conséquences) développe déjà une médecine inégalitaire et une protection sociale à plusieurs vitesses.

Le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie, mis en place par le gouvernement en octobre 2003, a pourtant mis en garde dans son rapport 2005 contre les effets de deux mesures phares : le médecin traitant et le dossier médical personnel. L'analyse préalable de FO se confirme déjà : s'il est incontestable qu'il convient d'intervenir sur les mentalités de chacun afin de maîtriser le nomadisme médical, cette maladie moderne qui transforme certains patients en consommateurs de médecine et de médecins, le passage obligatoire au « médecin traitant » est décrié par tous : non seulement il ne résout rien mais la mise en œuvre cacophonique aggrave les inégalités et instaure une médecine à plusieurs vitesses. Nous assistons tout d'abord à une véritable anarchie tarifaire : les spécialistes ont profité de la réforme pour imposer une augmentation de leurs honoraires. Les mutuelles dénombrent désormais plus de 30 tarifs différents. Cette hausse chaotique mais réelle entraîne déjà des comportements pervers : les plus aisés s'offrent les spécialistes plus chers et moins remboursés et sont traités prioritairement par ces derniers. Le décrochement du remboursement en cas d'accès direct à un spécialiste ne modifie pas le comportement des plus aisés, et certains spécialistes organisent déjà « leur clientèle » en fonction de ce critère !

La mesure s'applique au 1^{er} juillet 2005, or seuls 40% des assurés sociaux avaient renvoyé leur formulaire à cette date. La complexité d'un système peu expliqué, les critiques unanimes des médecins, le labyrinthe tarifaire des spécialistes, les annonces contradictoires des ministres de la Santé en 2005 sur l'obligation ou non de respecter la date du 1^{er} juillet, ainsi que l'absence des décrets d'application fixant la diminution des remboursements à ceux qui ne respecteront pas les nouvelles règles entraînent que les assurés sociaux n'y comprennent plus rien et certains

se voient déjà sanctionnés en 2006 pour ne pas avoir « respecté » des règles incompréhensibles. Tous ces points et le parasitage par plusieurs lobbies voyant là prétexte à relever leurs taux et prélèvements, font penser à l'instauration rampante d'une médecine à plusieurs vitesses, inégalitaire car aux accès différenciés selon le revenu du patient.

Tout cela est d'autant plus inacceptable et scandaleux que le chiffrage de la réforme est contestable et contesté : nous l'avons dit, le diagnostic est engagé et les estimations financières gouvernementales annoncées sont contredites par plusieurs économistes et spécialistes (l'Observatoire français des conjonctures économiques), par les actuels gestionnaires du système (la CNAM également) et même par le MINEFI avec la fameuse note de la direction de la prévision en juin 2004. Aujourd'hui les résultats donnent raison à ses prévisions. Et la CNAM d'estimer que seule l'intervention de l'Etat, à hauteur de 1,7 milliards d'euros sur son budget, peut ramener le déficit dans des proportions tenables.

La logique purement comptable de cette réforme ne règle pas la situation financière de la sécurité sociale. Par ailleurs, les vraies questions posées à notre société ne sont en rien résolues. Au contraire, elles sont aggravées. C'est intolérable.

Il ne s'agit pas d'erreur d'évaluation mais de choix : celui de culpabiliser les assurés, celui de faire porter l'effort sur les assurés alors que celui demandé aux employeurs (privé comme l'Etat lui-même) est anecdotique, celui de justifier l'introduction des assurances privées dans la gestion de la sécurité sociale et celui d'en terminer avec le paritarisme. 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'autres mesures désastreuses sont déjà envisagées pour 2007 en poursuivant le déremboursement de médicaments déjà intervenu pour cent cinquante-six d'entre eux cette année) et le besoin d'une vraie réforme de progrès demeure. Le SNITPECT-FO et les ITPE sauront y prendre leur part.

5.5 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. D'une part, la commission européenne a sommé l'Etat français d'ouvrir le marché de la protection sociale à la concurrence. De l'autre, fin septembre 2005, le conseil d'Etat a demandé au gouvernement d'abroger, d'ici mars 2006, le cadre juridique fixé par « l'arrêté Chazelle » qui autorisait la participation financière des employeurs publics aux mutuelles de ses agents. Ce délai, désormais écoulé, provoque un vide juridique depuis la fin mars 2006. FO a exigé que l'Etat prenne ses responsabilités en tranchant entre marché et solidarité !

Comme nous le reprenons dans la Tribune 1.202 de juin 2006, 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. Conscients des enjeux, les fonctionnaires se sont mobilisés et la pétition lancée en fin 2005 a reçu plus de 600.000 signatures dont celles de nombreux ITPE.

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'un 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 ! Une première victoire a été remportée par Force Ouvrière, en obtenant l'intégration d'articles spécifiques au projet de loi sur la fonction publique en juin 2006. Le texte (s'il est voté en ces termes), permettra aux employeurs publics des trois versants de la fonction publique Etat, territoriale, hospitalière, de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents. Elément essentiel, cette participation sera conditionnée aux « opérateurs » qui mettent en œuvre des dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires. Autre élément primordial pour FO, les agents retraités sont comptés au nombre des bénéficiaires de cette protection sociale complémentaire.

Cette situation est lourde de conséquences sur l'équilibre financier des mutuelles déjà très fragile aujourd'hui, et sur celui de la MGET en particulier. Et pour ce qui est de l'Equipement, le transfert de 35.000 agents aux collectivités territoriales risque d'aggraver cette remise en cause de l'équilibre financier de la MGET. D'autres mutuelles dont la MGEN vont entrer en concurrence directe avec la MGET. Par ailleurs, si a priori les

textes n'empêchent pas les collectivités territoriales de contribuer à la protection sociale complémentaire, rien ne dit que, compte tenu des charges financières lourdes qui pèseront sur elles avec l'arrivée massive d'agents, qu'elles continueront d'y contribuer à long terme sauf peut-être les deux premières années pour « acheter la paix sociale ».

Dans ce contexte, nous ne pouvons que rappeler, comme la FEETS-FO l'a parfaitement dit au président de la MGET, que la décision qui consiste à mettre les agents qui travaillent pour la MGET en position de détachement alors qu'ils étaient jusqu'alors mis à disposition, met leur avenir en danger. C'est désormais un « contrat précaire » qui leur est proposé, une nouvelle fois justifié par la LOLF et le désengagement de l'Etat. Pourtant, pour une fois le ministère de la Fonction publique n'imposait pas cette modification ! Lorsqu'il faudra équilibrer les comptes, quelle sera la première variable d'ajustement qui sera utilisée ?... La position de détachement permettra des suppressions plus facilement que la mise à disposition.

Il ne s'agit pas ici de se permettre de gérer en lieu et place des instances de la MGET mais de contribuer au débat et de faire preuve de prudence et de réalisme (conforté hélas par des jurisprudences). Le rôle de l'organisation syndicale est d'assurer la défense des intérêts des salariés quel que soit l'employeur. En conséquence de quoi, il est naturel que la FEETS-FO ait indiqué aux agents désormais détachés à la MGET quels risques ils encourent.

Reste le combat de fond, qui est loin d'être gagné : assurer aux agents de la fonction public une protection sociale décente et accessible à tous, selon les principes fondateurs de la couverture maladie des fonctionnaires. Le SNITPECT-FO prend toute sa part dans cette bataille, aux côtés des instances de FO, pour que ces questions cruciales pour des millions de fonctionnaires et pour leurs familles trouvent des réponses favorables et durables.

5.6 Europe : réorienter pour et par le social

L'un des mérites du référendum du 29 mai 2005 est qu'il aura suscité moult débats sur l'Europe, après une période de 13 ans (référendum sur Maastricht de 1992) pendant laquelle l'Europe fut considérée comme étant une affaire de spécialistes, de gens qui savent ou sont supposés savoir. Ce fut ainsi le cas à l'occasion d'événements importants tels le traité d'Amsterdam en 1997, instaurant le pacte de stabilité et de croissance ou lors de l'élargissement des quinze à dix nouveaux pays membres réalisé en 2004.

En 2000, à l'occasion du traité de Nice, les quinze s'étaient mis d'accord pour, notamment, définir la charte des droits fondamentaux et les nouvelles modalités de fonctionnement de l'Union Européenne dans la perspective de l'élargissement. A l'époque, les gouvernements des quinze avaient salué la réforme du traité pourtant présenté lors de la campagne référendaire par les mêmes (en France comme dans d'autres pays de l'union) comme insuffisant voire nocif...

De fait, entre deux consultations référendaires, l'Europe avance quelque peu masquée. Par ailleurs, on peut toujours s'interroger sur le caractère réellement démocratique de l'outil référendaire dans la mesure où il repose sur une logique binaire (oui-non) et qu'il suppose une égalité d'information entre tous les citoyens,

ce qui est loin d'avoir été le cas par la force des choses avec un texte aussi complexe que le « projet de traité constitutionnel ».

Dans ces conditions, l'annonce d'un référendum est apparu comme un événement exceptionnel : si le gouvernement consulte les citoyens, c'est que la question est fondamentale puisque depuis 1992, on ne l'a pas fait. Peut-être dans ce cas eut-il été intéressant de le faire également pour d'autres réformes « internes » qui « parlent plus » à chaque citoyen comme les retraites et la sécurité sociale !...

Difficile alors d'expliquer, par exemple, qu'il s'agit purement et simplement de compiler les textes existants. Difficile également de déconnecter la question européenne des réalités économiques et sociales quotidiennes, dans la mesure où l'Europe pèse de plus en plus sur celles-ci aux dires même des dirigeants publics et privés. Difficile encore de parler de l'Europe en 2005 comme on en parlait en 1957, comme si entre temps il ne s'était rien passé.

Dans un tel contexte, il était du rôle du syndicalisme libre et indépendant de répondre aux attentes en précisant ses positions et revendications. C'est ce que la confédération FO a fait à travers notamment de « fiches » d'analyse du texte, qui ont fait l'objet de diffusions par la FEETS-FO, d'un supplément spécial au journal confédéral et de la mise en place d'un espace public d'échange sur son site internet. En terme de calendrier, les premières analyses de FO ont été diffusées fin 2004 puis début 2005, loin du débat interne lié au référendum. C'était volontaire de façon à ne pas tomber dans le piège d'être accusé d'avoir pris parti en faveur du oui ou du non, et afin d'éviter le mélange des genres qui devait inmanquablement s'instaurer (débats tournant autour de la politique intérieure française). Ces analyses de FO se sont poursuivies ensuite, début 2006, une fois les conséquences du référendum passées en interne à la sphère politique française.

FO a ainsi confirmé les critiques sur le pacte de stabilité et de croissance et ses conséquences, et a mis en garde contre les dangers de sa « constitutionnalisation ». De même, et comme nous le faisons dans le rapport approuvé au congrès 2003, FO a déjà pris position mi-2004 contre le projet de directive sur la libéralisation des services (dite directive Bolkestein) et s'est inquiété de la révision de la directive temps de travail. Il y a d'ailleurs fort à parier qu'en l'absence de référendum, ces deux textes (le premier avait d'ailleurs été accepté en son temps) n'auraient pas autant été ainsi débattus et momentanément repoussés (ne soyons pas dupes, ils reviendront). Ils révèlent la nature exacte des modalités de la construction européenne sous l'emprise unique du libéralisme économique. L'identité européenne est trop, voire uniquement, économique.

En 2006, FO a pris connaissance de la proposition modifiée de la commission européenne concernant le projet de directive services, proposition examinée par le conseil des ministres de l'Union Européenne ainsi que par le Parlement européen au printemps 2006. On peut constater que la mobilisation syndicale (50.000 personnes manifestant à Strasbourg le 14 février 2006, dont de nombreux ITPE) a contraint la commission à s'en tenir pour l'essentiel au texte voté par le Parlement européen le 16 février 2006, en recul sur plusieurs aspects, dont l'application du principe du pays d'origine (PPO), sur sa proposition initiale.

La commission justifie cependant à plusieurs endroits le bien-fondé de l'opposition de FO à cette directive. Ainsi, elle souligne que la rédaction adoptée par le Parlement des articles 1^{er} et 2 « clarifie le fait que les SIEG (services d'intérêt économique général) sont inclus dans le champ d'application de la directive ». Concernant la modification de l'article 16, initialement consacré au PPO, elle souligne la primauté de la « libre prestation de services » confirmant que les restrictions à cette libéralisation doivent être justifiées par « des raisons de politique publique, de sécurité publique, de santé publique ou de protection de l'environnement » et être « non discriminatoires, nécessaires et proportionnées ». FO avait indiqué que ces formulations auraient pour conséquence de renvoyer les décisions à la jurisprudence de la cour de justice européenne. Or celle-ci juge en fonction des traités européens qui jusqu'alors favorisent la libre concurrence sur le service public, notion absente de ces traités. La commission met parallèlement en exergue qu'au titre des interdictions introduites par la directive demeure celle de pouvoir exiger d'un prestataire, établi dans un autre Etat membre, de se doter d'un établissement dans l'Etat d'accueil (où est prêté le service). Or, FO n'a eu de cesse de rappeler qu'en cas de détachement de travailleurs en particulier, l'absence d'établissement rendrait de fait difficile pour ne pas dire impossible le contrôle par les services de l'inspection du travail du respect de la législation, à commencer par la directive portant sur le détachement des travailleurs.

Tout en entérinant la suppression des articles 24 et 25 de la proposition initiale, articles qui affaiblissaient grandement la portée de la directive sur le détachement des travailleurs considérant selon la commission qu'elle conduisaient à des « procédures disproportionnées », la commission précise qu'elle fournira une assistance aux Etats membres notamment « afin de traiter des contraintes administratives injustifiées ».

Même si cette directive a réapparu en 2006 en tentant de prendre un autre visage que celui du « plombier polonais », elle demeure à haut risque pour la vision du service public que nous défendons et pour les acquis du droit du travail obtenus de hautes luttes au niveau français.

Dans les instances de FO, nous sommes toutes et tous des militant(e)s Force ouvrière. C'est pourquoi, fidèle à ses principes mais sans être neutre dans l'analyse, la confédération n'a pas donné de consigne de vote, laissant à chacun sa liberté de citoyen libre, critique et responsable. Les analyses et revendications ont été diffusées, indépendamment du référendum de façon à éclairer ceux qui ont voulu en prendre connaissance (adhérents d'un syndicat FO ou non).

Il convient maintenant de réorienter la construction européenne pour qu'elle fasse du progrès social un objectif majoritaire. Si « plan B » il y a, et il y en a forcément plusieurs comme 2006 l'a démontré, il se doit d'être le « plan S » pour social comme l'a montré l'acuité des revendications en France, aux Pays-Bas et dans plusieurs autres pays durant le printemps 2005 : pouvoirs d'achat, politique industrielle et délocalisation, chômage, relations donneurs d'ordre-sous-traitants, solidarité, avec des services publics, assurance maladie et retraites... l'exigence de prise en compte du social

prioritairement à l'économique ne fait plus aucun doute. Toutes les analyses post 29 mai 2005 l'ont démontré, le résultat du référendum n'est pas synonyme de rejet du projet européen, il marque au contraire, et en particulier chez les jeunes, une forte volonté de construire une « Europe sociale ». A l'Europe et à ses Etats membres de relever ce défi. C'est de volonté politique et de rien d'autre dont il est question ici ! C'est aussi de respect dont il est question : les dirigeants (élus ou pas) des états membres qui votent et construisent les positions de l'Europe dans toutes ses instances, ne peuvent plus venir ensuite les critiquer devant leurs concitoyens en se réfugiant derrière la complexité (réelle) des institutions européennes.

Au niveau des instances syndicales européennes, FO rappelle que l'urgence pour le mouvement syndical européen est de répondre sur le terrain syndical et non institutionnel, en exprimant précisément nos revendications. Réaffirmer la nécessité d'une réorientation immédiate de la construction européenne qui fasse du progrès sociale la priorité passe par :

- la mise en œuvre par les Etats membres, coordonnée au niveau de l'Union Européenne, d'une politique de relance économique fondée sur l'augmentation du pouvoir d'achat et une politique industrielle ;
- la mise en œuvre des moyens budgétaires nécessaires à la solidarité entre Etats et territoires pour accompagner l'élargissement de l'Union et vis-à-vis des régions défavorisées ;
- la préservation des systèmes de protection sociale collective (retraite, santé, chômage) qui nécessite une redistribution des richesses en ce sens ;
- la suspension immédiate du processus d'adoption des directives sur les services et le temps de travail ;
- une vraie réforme du pacte de stabilité et de croissance, qui ne soit pas un coup d'épée dans l'eau comme l'accord obtenu le 20 mars 2005 qui ne change rien au carcan budgétaire dont souffre l'économie européenne et par conséquent l'emploi ;
- une modification du statut de la Banque Centrale Européenne.

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 de s'exprimer 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.

ISS : un décret et une nouvelle concertation pour la fin d'année 2006, une indispensable évolution en 2007

Nous venons de le voir, la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, actifs et retraités, qui atteint de bien tristes records et l'absence de revalorisation de la valeur du point d'indice posent la question de la rémunération et de son augmentation.

Et lorsque ces effets s'aggravent, du fait de la réforme Des retraites de 2003 ou des mobilités à venir du fait de la décentralisation, les réponses du gouvernement sont insultantes et perverses comme l'ISM ou l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade : le nombre de bénéficiaires est volontairement réduit et ses effets quasi nuls.

Avec les syndicats FO, le SNITPECT a également dénoncé les insuffisances des dispositions des textes en vigueur concernant le règlement des frais de déplacements. 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 cadres 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 et vient renforcer la baisse générale du niveau des rémunérations. Aussi, au-delà de la revalorisation légitime des indemnités kilométriques (voir Tribunes 1.198 d'août 2005 et 1.202 de juin 2006), c'est bien sur l'ensemble du dossier frais de déplacements que nous portons à tous niveaux des revendications de revalorisations. 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.

6.1 Confirmations des évolutions des coefficients de grades dans le corps des ITPE gagnées par le SNITPECT

La réforme statutaire que nous obtenons en 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. C'est pourquoi le SNITPECT s'est battu pour obtenir, en complément, des mesures de gestion comme le principalat, l'IRGS et l'ICRGS de façon à permettre une progression indemnitaire en fin de carrière pour les deux

grades et une reconnaissance du niveau des responsabilités exercées.

De même, nous avons pu arracher en octobre 2004 la décision du ministre d'augmenter les niveaux de grades des ISS pour le corps à :

- ITPE : passage de 25 à 30 points d'ISS à partir du septième échelon
- IDTPE : passage de 42 à 50 points d'ISS à partir du sixième échelon et de cinq ans d'ancienneté dans le grade d'IDTPE ;
- ICTPE du deuxième groupe à 55 points ;
- ICTPE du premier groupe à 62 points.

Il aura fallu se battre durant de longs mois pour aboutir dans un premier temps à la budgétisation de cette mesure en loi de finance 2006. Puis beaucoup de persévérance et de conviction pour arracher l'engagement de la DGPA d'une mise en œuvre anticipée de la réforme dès le printemps 2006 (voir Tribunes 1.201 d'avril 2006 et 1.203 d'août 2006, courrier de la DGPA au SNITPECT du 7 février 2006 et circulaires DGPA du 8 février 2006 et du 7 juillet 2006). A l'heure estivale où ces lignes sont écrites, le décret instaurant ces nouveaux coefficients de grade pour le corps des ITPE est toujours dans les circuits de validation interministérielle et il faut peser et agir pour essayer d'obtenir sa publication avant l'automne 2006 (ce à quoi la DGPA s'est engagée en réunion statutaire du 22 juin 2006).

Le SNITPECT reste très vigilant et actif sur le respect total de cette réforme selon le calendrier prévu.

6.2 Une attente forte pour faire évoluer les principes de l'ISS (voir Tribune n°1203 d'août 2006)

Si l'année 2003 fut celle d'avancées notables avec la mensualisation du versement des ISS et la parution de la première circulaire (11 juillet 2003) pour la mise en œuvre de l'ISS depuis sa création en 2000, suite à la budgétisation des rémunérations complémentaires, l'année 2004 fut synonyme de reculs en matière indemnitaire. Hélas, les années 2005 et 2006 n'ont rien modifié et nous sommes toujours en attente d'une véritable reprise en main du dossier ISS par la DGPA.

C'est ce que nous avons écrit à l'administration le 20 avril 2006. L'ensemble des revendications et analyses du SNITPECT (bien seul, avec la FEETS-FO, sur ce dossier pourtant majeur pour la rémunération de nombreux fonctionnaires du MTETM) est repris dans les Tribunes 1.202 de juin 2006 et 1.203 d'août

2006. Il convient de s'y référer (article disponible sur www.snitpect.fr).

6.3 Une concertation immédiate de la DGPA

Durant le début de l'année 2005, plus la DPSM réunissait les organisations syndicales pour parler de l'ISS, plus les éléments devenaient flous et incertains ! Pour en arriver à un rendez-vous manqué : celui de la parution de la circulaire ISS du 17 mai 2005. Malgré une concertation intéressante lors d'une réunion du 6 avril 2005, la circulaire est parue sans modifier les principes critiquables de celle du 11 juillet 2003. Depuis, le SNITPECT en appel à la DGPA pour que les questions fondamentales sur l'ISS soit enfin traitées et que des réponses claires et pérennes soient apportées. C'est bien sur l'année 2006 qu'il convient de travailler en concertation dès à présent.

Sur tous les points évoqués par notre courrier à la DGPA du 20 avril 2006, une concertation est indispensable. Nous revendiquons qu'elle soit organisée sans délai et qu'une nouvelle circulaire relative aux règles de gestion de l'ISS soit produite

par la DGPA pour corriger et améliorer 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. Cet engagement a été repris dans la circulaire du 2 août 2006 sur les principes généraux de la rémunération dans les services du MTETM. Là encore, aucune suite concrète n'a été donnée dans la plupart des services. En septembre 2006, nos camarades de sections du bureau régional Centre ont pris l'initiative d'adresser une demande écrite à tous les chefs de services de la région pour la réinstauration de cette concertation locale. Nous avons relayé leur action à tous les bureaux régionaux ce qui a permis de l'étendre à d'autres services.

Lors de la réunion statutaire du 22 mai 2006, et en réponse à nos demandes répétées, la DGPA s'est engagée à une concertation globale sur tous les sujets de l'ISS à l'automne 2006. Nous attendons sa traduction concrète, comme le décret, avec impatience et détermination !

Régionalisation des ISS : le constat d'un échec

▲ Une expérimentation de « régionalisation » scandaleuse en 2004, un bilan démontrant son échec et son inutilité en 2005... une généralisation en catimini et sans concertation en 2006 !

Une circulaire de la DPSM, non concertée au niveau national, a été adressée à trois DRDE (DRDE Rhône-Alpes, DRDE Poitou-Charentes, DRDE Haute-Normandie) en mai 2004 afin de mener une « expérimentation en matière de gestion indemnitaire régionale ». Il y était demandé aux DRDE de conduire, en lien avec les services concernés (DDE, CETE, SN, SM, CIFP et DRE), cette expérimentation notamment sur la répartition de l'enveloppe des intérimis et l'harmonisation des indemnités forfaitaires dont l'ISS.

Nous exigeons l'arrêt immédiat de cette « expérimentation » qui portait, rappelons-le, sur le régime indemnitaire des agents et sur leur droit en matière de primes d'intérimis réalisées ! Il n'est pas admissible que les agents servent de « cobayes » sur simple décision de l'administration sans concertation préalable avec les syndicats. Pour le SNITPECT, il y avait donc lieu de retirer cette circulaire et de ne pas l'appliquer. C'est presque ce qui s'est fait en réalité lorsque l'on examine la pauvreté du « bilan » proposé en mai 2005.

Cette expérimentation n'a rien amené d'autres que de perturber encore un peu plus le dispositif de répartition des ISS et des dotations d'intérimis dans chaque service des trois régions identifiées par le DPSM (ce dont les directeurs régionaux se seraient bien passés comme ils ont pu l'indiquer aux OS locales en 2004 !) : le bilan est une somme de questions et de problèmes et pose avant tout les questions fondamentales que nous posions déjà en août 2004 : Quel est le but recherché avec cette expérimentation ? Quelle peut en être la plus-value ?

▲ La réponse issue du « bilan » 2005 est sans appel : cela n'améliore rien mais complique tout.

Le seul argument qui pouvait être avancé comme intéressant, à savoir une harmonisation des pratiques locales tombe du fait que c'est d'une harmonisation nationale (et donc de consignes plus claires, par exemple en matière de concertation par corps et de délai de notification des ISS aux agents) dont les services ont besoin. Cette expérimentation se révèle être ce qu'elle était de fait : une volonté de la DPSM de reporter ses responsabilités sur les services au risque de voir naître vingt-deux gestions différentes de l'indemnité des agents. Que la DGPA reprenne la main que la DPSM a lâchée ! Voilà la conclusion de cette expérimentation incontrôlée. Et c'est d'autant plus important que des dérives locales ont été constatées durant cette expérimentation puisque la DPSM ne gérait plus rien.

▲ Quelle concertation « régionale » ?

La circulaire précisait : « selon les modalités définies par le directeur régional, les organisations syndicales seront informées du déroulement de l'expérimentation ». Le DRE était donc libre d'organiser l'information comme il l'entendait, la concertation étant à nouveau absente. Aucune des trois régions n'a fonctionné de la même

manière. En se heurtant d'emblée à la question que nous soulevions en août 2004 : « Qui est légitime pour représenter les agents à l'échelon régional ? ».

La question se pose naturellement pour tous les syndicats et tous les corps. Et une chose est certaine, ce n'est pas à l'administration et encore moins au DRDE d'y répondre à la place des syndicats ! C'est pourtant ce qui fut fait en aboutissant à des réunions dites d'information où les participants (côté syndicats comme administration, les DDE refusant au DRDE la légitimité de s'exprimer sur ce sujet en leur nom) ne représentaient qu'eux même ! Cette simple question démontre bien que la concertation préalable à l'échelon national était indispensable préalablement à toute « expérimentation ». Les chefs de services l'ont clairement indiqué dans leur bilan.

Pour le SNITPECT, notre organisation avec notamment les délégués et secrétaires régionaux constitue une première piste de réponse comme nous l'indiquions dans les rapports approuvés au congrès 2004 et 2005 « SNITPECT demain » et relatifs aux bureaux régionaux. Néanmoins, il nous appartient au sein de SNITPECT et à nous seuls en congrès, ce qui sera le cas cette année, de définir si le délégué régional est bien représentatif de tous les ITPE de sa région pour les représenter sur de tels sujets !

▲ **Une dérive autoritaire possible du DRE clairement identifiée :**

Dans une région sur les trois, le DRE a commencé à définir de nouveaux critères de répartition de l'ISS : un lien direct avec la notation, les enjeux du poste et de la fonction occupée (fonctionnalisation de l'ISS), le temps de présence (qui ne peut être un critère en droit pour fixer un coefficient individuel !)... C'est ainsi qu'un ITPE en DIREN s'est retrouvé avec un coefficient abaissé dogmatiquement par le DRE par rapport à la proposition de son directeur au motif que « la fonction occupée est trop faiblement exposée » ?! : De plus, selon ce processus, le DRE jouant le rôle d'unique interlocuteur de la DPSM (recevant les dotations, remontant les « résultats » et répartitions après « harmonisation »), quel contrôle lui est-il appliqué pour vérifier que son travail avec les services concernés s'effectue sans pression ni arbitrage dogmatique ? Quels recours pour les services et, surtout, quels recours pour les agents !?

Les chefs de services l'ont bien noté et réclament dans ce bilan que soit « conservée la responsabilité hiérarchique des chefs de service ». Dès lors, à quoi sert cette régionalisation ? A rien car elle n'est ni souhaitée, ni souhaitable.

▲ **Un rattrapage arbitraire en interne à la région de la différence entre coefficients de services :**

Dans une région, il a été pris en compte le fait que les coefficients des services concernés au sein de cette région sont différents. La dérive au niveau d'une harmonisation régionale consiste à favoriser les agents des services au coefficient moindre au détriment de ceux en poste dans un service à coefficient plus élevé ! Il est intéressant de constater que les chefs de services se retrouvent ainsi très clairement dans notre revendication d'un resserrement progressif des coefficients de services (alignés sur celui le plus élevé). Mais cela ne peut s'exercer que dans le cadre d'un processus national ! Sinon, on risque d'assister à une pénalisation des agents au motif qu'ils sont en poste dans un service à coefficient élevé. Et quand la DPSM nous explique que le maintien de cette différence de coefficients entre services sert à rendre plus attractifs certains d'entre eux, l'expérimentation régionale vient anéantir ce seul justificatif !

▲ **Une notification des coefficients individuels encore plus décalée :**

La notification individuelle aux agents, déjà rendue complexe en 2003 (ISS 2002) et sans défense possible du fait de l'absence de concertation par corps, a été catastrophique en 2004 (ISS 2003) en terme de délais. L'expérimentation imposée dans les trois régions concernées a complexifié encore un peu le processus et les délais de notification individuelle dans ces régions ont été allongés !

Restait donc la conclusion de ce « bilan » : cette expérimentation est-elle jugée positive ou non, utile ou pas, par l'administration de l'Equipe ?

Lors de la réunion de présentation du bilan en mai 2005, elle ne s'est pas prononcée sur les conclusions « qualitatives » de cette expérimentation, ni sur les suites qui seront données. Pour le SNITPECT et la FEETS-FO, il ne pouvait y avoir de généralisation de cette expérimentation incontrôlée, a fortiori avec un tel bilan aux dérives encore plus fortes que nos craintes d'origine ! Nous en appelons donc au bon sens de la DGPA.

En guise de réponse, nous avons vu surgir le 2 août 2006 dans une circulaire DGPA jamais négociée la généralisation de fait du processus avec une harmonisation régionale des coefficients individuels d'ISS, pour le seul grade d'ITPE, au niveau du DRE !

Il est plus qu'urgent que la DGPA ouvre une vraie concertation sur les nombreux dossiers de l'ISS !

Une évolution du SNITPECT pour une dynamique syndicale confortée et à développer encore

Toutes ces avancées obtenues en 2005 et 2006, tous ces combats menés, tous ces chantiers encore ouverts et pour lesquels il reste encore beaucoup à faire pour gagner nos revendications, cet environnement aux évolutions multiples et souvent néfastes, rappellent et confirment l'importance pour le groupe des ITPE de pouvoir compter sur un syndicat fort et dynamique. Nous ne progressons, individuellement comme collectivement, qu'unis et mobilisés autour d'un SNITPECT fort, organisé et structuré.

Réunis autour de notre syndicat, c'est par tous que les succès se gagnent, c'est pour tous qu'ils s'appliquent !

7.1 21 mars 2006 : un succès pour tous les ITPE, une volonté de progrès collectif réaffirmée

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, tant pour le groupe des ITPE, le statut, la gestion, les rémunérations, l'ENTPE, les recrutements, la formation, les métiers, que pour l'avenir des services qui nous emploient. 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.

A l'issue du scrutin, la détermination, la mobilisation, la solidarité, le collectif de tous les ITPE au sein du SNITPECT ont encore progressé !

3.704 électeurs sur 5.080 inscrits ont participé au vote, soit un taux de participation de 72,91 %, comparable à celui de 2003 (73,1 %). Sur 3648 suffrages valablement exprimés (71,81 % des inscrits), le SNITPECT obtient 2840 voix soit 77,85 % (73,9 % en 2003) ; la CFDT, 422 voix soit 11,57 % (18,8 % 2003) ; la CGT, 246 voix soit 6,74 % (7,3 % en 2003) et la FSU, 140 voix soit 3,84 %.

Nous progressons dans tous les secteurs d'activités des ITPE : les services déconcentrés, les services du RST, l'administration centrale (MTETM comme MEDD), les ITPE détachés (82 % chez nos camarades en détachement !).

Avec pratiquement 78 % des suffrages exprimés, 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 pour construire l'avenir collectif et individuel des ITPE.

C'est cette représentativité renforcée qui permet 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 et n'intervenant pas en CAP durant le mandat précédent, en prenant des positions nationales inadmissibles comme celle sur les retraites, la CFDT a abouti à décourager beaucoup d'ITPE et a réussi à entraîner la présentation d'une liste de dissidents (SupEquip FSU) qui est venue lui prendre les 4 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 MTETM (passant de quatre à cinq sièges de titulaires) au détriment de la CFDT (reculant à deux).

Forts de nos succès collectifs 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. Avec tous les ITPE, et avec le soutien de toutes les structures de notre organisation syndicale, ils font encore progresser le corps, le groupe, par le gain de jurisprudences et de nouvelles mesures, en gestion notamment, de façon à ouvrir de réelles perspectives de carrières et de revalorisations toujours plus importantes pour chaque ITPE. Il est d'ores et déjà très appréciable de disposer d'une telle force en CAP au cours d'une année 2006 aux enjeux majeurs pour les mobilités des 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. Cette histoire est faite de batailles difficiles mais formidables, comme le 29 juin 2004 ou plus récemment le 31 août 2006 l'ont démontré ; elle est faite de victoires significatives et d'avancées importantes dans le sens des revendications librement conçues par les ITPE pour le groupe des ITPE et pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Dans une période marquée par la décentralisation et la réforme de l'État, il s'agit plus que jamais de conforter le service public et d'y développer la place des ITPE, de concrétiser une réforme statutaire pleinement inter-fonctions publiques, à

trois niveaux de grades, pour la reconnaissance de tous, d'asseoir mieux encore les garanties collectives de gestion au service de la construction choisie de parcours professionnels riches et dynamiques, ouverts sur tous les lieux où les ITPE peuvent exercer des responsabilités à leur mesure ou encore de faire aboutir les évolutions majeures en cours pour l'ENTPE.

Avec ce résultat, c'est d'un poids conforté et d'une force décuplée dont nous disposons pour gagner les batailles en cours et à venir et conquérir les nouveaux succès indispensables pour l'avenir de tous le groupe des ITPE.

Cette force, nous l'avons ressentie durant toute l'année 2006, en CAP, en réunions pour bâtir la note d'orientation 2007 à la suite de la charte de gestion, en obtenant la réouverture officielle de la concertation statutaire le 22 juin 2006, en conseil de perfectionnement pour avancer sur le statut de l'ENTPE et les réformes nécessaires à l'avenir de l'école, auprès de tous nos interlocuteurs ministériels ou à l'interministériel. Cette force permet de poser le rapport de force, en complément de nos actions et de notre mobilisation, de démontrer la légitimité des revendications portées par le SNITPECT et entièrement partagées par tous les ITPE et d'obtenir un niveau d'engagement et réponse aussi favorable.

C'est également celle donnée à nos représentants, locaux ou nationaux : un secrétaire départemental et son bureau, un délégué régional, notre représentation en réunions et groupes de travail nationaux à mon niveau avec la permanence et le bureau national, tous sont renforcés et légitimés dans leurs actions et leurs représentativités au service de tous les ITPE depuis le 21 mars 2006. Ce qui a été possible l'est encore, y compris localement. Nos interlocuteurs l'ont compris, à nous de leur rappeler autant que nécessaire.

C'est une grande joie de pouvoir te remercier, toi qui a été un des principaux artisans de ce succès, par ton soutien permanent, par tes propositions et celles de ta section, par ton engagement et naturellement par ton vote. Merci à toutes les sections de leur investissement dans cette campagne. Merci d'avoir contribué à ce résultat historique en faveur de notre syndicat, en faveur de tous les ITPE.

Nous poursuivons fermement notre progression collective, tous ensemble, tous unis et solidaires.

7.2 Les militants, les adhérents : la force de notre organisation

Un grand merci à tous les militants qui ont su mobiliser autour d'eux et de notre projet pour que tous les ITPE apportent leur soutien à leur syndicat, le 21 mars 2006 et lors des actions organisées en 2005 et 2006. Cela montre une nouvelle fois que le militantisme est plus que jamais essentiel à l'action syndicale, parce qu'il est un 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. Ce sont bien les militants aidés par leur organisation syndicale (assemblées générales locales, relais des sections, motions locales, publications nationales, relais de la CE...) qui ont fait et réussi le 29 juin 2004, les actions 2005 et 2006 pour le statut, la mobilisation en faveur du RST en 2006. Les militants sont à l'origine de

ces succès, en portant les attentes puis en les relayant et en les expliquant à tous les ITPE.

Ce sont bien les militants qui ont répondu présent lors des AG exceptionnelles du 26 août 2004 et du 31 août 2006 auxquelles la participation fut exemplaire malgré la période estivale. Mobilisation confirmée lors des congrès de décembre 2004 et 2005 qui furent à l'image des actions de ces derniers mois : dynamiques, forts, revendicatifs et solidaires.

Ce sont toujours les militants qui ont lancé les actions locales déterminantes en juin 2006 à l'ENTPE, à St-Malo, à St-Brieuc de façon à faire en sorte que le ministre s'investisse enfin dans des dossiers stratégiques pour notre avenir et au-delà pour celui de son ministère. Ces actions locales du printemps 2006 furent à l'image de celles de la rentrée de septembre 2004 comme, par exemple, la manifestation, la mobilisation et la communication réussies de plus de soixante ITPE en Alsace le 3 septembre 2004 lors de la visite inaugurale du ministre de l'Équipement.

En manifestant de la sorte par l'action collective quand elle devient indispensable, chaque militant démontre son attachement déterminé à la prise en compte des revendications qu'il a aidées à construire au sein de l'organisation syndicale. Ainsi, dans une démarche marquée fondamentalement par la liberté et l'indépendance, se détermine la force indispensable au service du progrès de tous et de chacun, pour l'ensemble du groupe des ITPE.

7.2.1 Développer les adhésions : seule garantie de notre indépendance et de notre liberté d'actions et de pensées

De façon plus significative que le militantisme, notre légitimité et notre force proviennent d'abord du nombre de nos adhérents.

Le premier acte de militantisme, c'est bien l'adhésion au syndicat. C'est un acte essentiel pour traduire le partage des convictions. C'est l'acte qui permet de gagner la légitimité à contribuer à la construction des points de vue, de la stratégie et de la tactique au service de tous les ITPE et de chacun d'entre eux.

L'adhésion permet de s'engager pleinement 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 leur cotisation, toute l'importance de leur contribution sonnante et réverbérante et en allant chercher (ou rechercher) nos jeunes camarades en premier poste ou en situation isolée 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 et avancer nos revendications passent d'abord par les cotisations que chacun apporte. Seule l'adhésion nous garantit les moyens de nos actions et ainsi de notre indépendance !

A nouveau, la manifestation du 29 juin 2004 est révélatrice de ce point de vue : ce sont bien nos moyens propres

essentiellement liés à l'adhésion qui permettent de financer la venue sur Paris de 1000 ITPE en provenance de toute la France. Notre organisation et ses adhérents ont ainsi pu prendre, en toute liberté et indépendance, leurs responsabilités auprès et au service de tous les ITPE. C'est également grâce à nos moyens propres que le SNITPECT a pu organiser une assemblée générale exceptionnelle des secrétaires de sections le 26 août 2004, celle du 7 février 2006 dans le cadre de la campagne pour le scrutin du 21 mars 2006, une autre spécifique RST le 31 août 2006, et plusieurs commissions exécutives extraordinaires en octobre 2004, mai 2005 et au printemps 2006 (cellule de crise de la CE en faveur du RST) permettant de définir les nouveaux champs d'actions adaptés.

C'est aussi les moyens rendus disponibles par les seules adhésions qui permettent notamment le changement du site du SNITPECT www.snitpect.fr, l'organisation de réunions thématiques (suivi de la fusion DDE-DDAF avec les sections des huit départements concernés) ou la publications des nombreux Flashs 2006 permettant d'expliquer les réformes obtenues à tous les ITPE.

Une activité dynamique au sein de tous les services, en plus du niveau national, est la meilleure garantie pour motiver les camarades et qu'ils nous donnent ou nous conservent leur confiance et leur énergie, pour nous rejoindre dans notre action.

La participation importante de plusieurs ITPE non encore syndiqués aux réunions et AG comme aux actions 2004-2005-2006 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.

Le nombre des adhésions des ITPE actifs a nettement augmenté en 2004, en 2005 et cette augmentation semble se poursuivre en 2006. 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 besoins et leurs attentes, parfois spécifiques, sont forts 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, c'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 dès leur premier poste, beaucoup sont actifs dans les bureaux des sections. Ce dynamisme est l'atout maître de notre organisation. Je suis persuadé qu'il est porteur de sa propre contagion et qu'il devrait donc logiquement continuer à se développer.

Chaque adhérent doit simplement saisir toute occasion de parler du SNITPECT-FO autour de lui, pour en faire la promotion : les arguments ne manquent pas, encore faut-il trouver ceux qui vont faire mouche dans le cas particulier de chaque interlocuteur. Les points abordés dans ce rapport et nos publications régulières peuvent servir de trame. Mais il faut savoir évacuer toute hésitation à aborder le sujet : 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.

7.2.2 Formation des militants : onze ans de succès pour un SNITPECT toujours plus fort chaque année

La réussite de nos actions et l'augmentation du nombre de nos adhérents doit beaucoup à nos militants. S'ils n'ont jamais ménagé leur peine, leur dévouement est rendu plus efficace par les formations que nous avons organisées pour eux.

Nous pouvons nous féliciter du succès constant des actions de formation mises en place depuis plus de dix ans maintenant, avec deux sessions annuelles organisées cette année en mai et en septembre, et dont les participants sont repartis toujours très satisfaits. C'est maintenant 460 militants qui ont assisté aux deux jours d'apports politiques sur les positions de notre syndicat, de débats sur nos orientations stratégiques et d'apports méthodologiques nécessaires pour structurer et canaliser le dévouement dont chacun sait faire preuve pour la vie de notre organisation, la réussite de nos actions collectives et l'avancée de nos revendications.

Bien conscient de toute la difficulté qu'il y a à mobiliser du temps pour assister à ces formations, la nécessité reste intacte pour tous et, plus particulièrement, pour ceux qui choisissent de prendre des responsabilités dans notre organisation, de consacrer ces deux jours à la formation syndicale.

Comme dans toute activité structurée, la motivation ne suffit pas toujours à l'efficacité du militantisme. Défendre un camarade auprès du chef de service ou présenter nos positions à la presse, à un préfet ou à un élu pour défendre nos revendications locales ou nationales ne s'improvise pas et demande bien plus que de la bonne volonté, tant nos interlocuteurs sont habiles à nous contrer.

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 lors de la session de mai 2006, en pleine action pour le RST et alors que les sections s'organisaient afin d'intervenir auprès des chefs de services pour initier des propositions de promotion dans le corps des ITPE pour 2006, vérifier que les nouvelles règles statutaires et de gestion étaient bien respectées et prises en compte, exiger que les notations des ITPE soient notifiées aux intéressés d'ici septembre 2006 au plus tard et 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 2006.

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 !

Ce onzième anniversaire nous invite à poursuivre, d'autant que les demandes d'inscriptions augmentent toujours. Certains camarades ayant déjà suivi une session passée se réinscrivent ayant retrouvé des responsabilités au sein de notre syndicat. Avec ces sessions de formation, c'est le SNITPECT d'aujourd'hui que nous confortons pour un SNITPECT plus fort demain.

7.2.3 Occuper le terrain

Notre présence « sur le terrain » et dans les services est encore inégale en quantité d'adhérents et en qualité d'actions menées mais elle s'améliore grandement : c'est un challenge à relever. Le résultat du scrutin du 21 mars 2006 est un bon indicateur pour nous rassurer sur le fait que ce challenge est atteignable. Il faut y parvenir en résolvant la contradiction de bien écouter les spécificités de chaque position individuelle particulière sans créer des catégories d'ITPE qui deviendraient étanches entre elles !

Nos sections locales doivent continuer à rassembler tous les ITPE de la « diaspora » : le ou la camarade du rectorat, à la justice ou à la direction régionale du tourisme, les deux ou trois ou plus de la DIREN, celui ou celle qui vient d'arriver à la DRIRE, à l'IFEN ou à l'aviation civile où encore à RFF, celui, ceux, toujours plus nombreux mais encore souvent isolés en collectivités etc., ne doivent surtout pas rester isolés d'autant qu'ils manifestent collectivement leur adhésion aux valeurs et idées du syndicat comme en témoignent les résultats du 21 mars 2006. 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 plus généraux que ceux internes à la DDE locale. Petit à petit, ces contacts démontreront l'intérêt que le syndicat porte à ces situations dispersées mais représentatives de l'avenir, de notre avenir et qui sont autant d'occasions de valoriser notre corps et de diversifier nos carrières. 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 et se bat pour cela : notre représentation locale doit épouser cette progression.

Des thèmes aussi fédérateurs et intéressants chacun que la nouvelle gestion du corps (quelques AG exceptionnelles régionales ou locales ont été conduites avec succès et de nombreux participants ses dernières années autour d'information sur la gestion du corps avec un élu à la CAP au côté du délégué régional, ce fut notamment le cas en 2005 en Picardie et au SETRA, en 2006 en PACA-LR, en Bretagne et dans le Nord), la réforme du statut et les réformes de l'ENTPE peuvent servir d'ordre du jour à des réunions spécifiques. La permanence et moi-même sommes à la disposition des sections et des bureaux régionaux pour vous y aider, ainsi que les membres du bureau national et les élus à la CAP dans la limite de leur disponibilité.

Depuis 2004, des sections particulières se sont maintenues, d'autres se sont transformées comme les sections d'administrations centrales avec la création réussie d'une section spécifique de l'administration centrale du ministère de l'Ecologie et du Développement Durable (MEDD), ou se sont créées comme celle de la DREIF et plus récemment celles du Service Technique de l'Aviation Civile (STAC) obtenant chacune plus de 80% pour la liste du SNITPECT le 21 mars 2006. En 2006, le combat pour l'avenir du RST a suscité des créations de sous-sections ou de sections spécifiques, en CTC et CETE. C'est un autre symbole des effets positifs du militantisme et de la bonne santé de notre organisation. De plus, une section ANAH sera créée d'ici fin 2006.

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 une

partie du travail syndical difficile en ce qui les concerne : le rôle syndical traditionnel d'interlocuteur du patron n'est pas évident à assumer. Ce rôle est pourtant possible, au moins partout où des syndicats FO de la FPSDR (Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions) existent et sont représentatifs. Les relations de qualité que nous entretenons avec cette fédération au niveau national doivent permettre un travail local fructueux lorsque des situations particulières le justifient.

L'enquête réalisée en 2005 par la commission exécutive auprès de nos camarades exerçant dans la FPT comme 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 essayés.

Dans la continuité de nos évolutions et notamment de celle adoptée aux congrès 1991 et 2004, il nous faut préparer l'avenir (demain un cinquième des ITPE pourrait exercer en collectivités contre un dixième aujourd'hui) et renforcer notre évolution de SNITPECT.

Après les rapports « SNITPECT-FO demain » approuvés aux congrès 2004 et 2005, de nouvelles évolutions significatives des statuts et organisation 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.

Occuper le terrain, de façon pertinente, constitue à n'en pas douter un enjeu essentiel de notre avenir syndical et donc de notre capacité à militer, informer, mobiliser, revendiquer, défendre chaque ITPE et positionner le corps chez tous les employeurs publics ayant vocation à nous accueillir.

7.3 Notre organisation syndicale : au service de tous les ITPE

7.3.1 Les sections

La très grande majorité des sections fonctionne de manière très satisfaisante. Les nombreuses actions menées en 2004, 2005 et 2006, les assemblées générales et réunions locales, la campagne pour l'élection du 21 mars 2006, ont montré une bonne organisation et un fonctionnement optimal de la plupart des sections. Il faut s'en réjouir.

Durant 2005 et début 2006, certaines actions locales liées aux réorganisations des services et aux projets de transferts de parties de 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.

L'action des sections durant les prépositionnements et en préparation de la CAP mutations 2006/9 du 6 juin 2006 fut essentielle pour assurer une défense optimale de nos camarades. Idem pour le traitement des recours sur prépositionnement lors de la CAP des 2 et 3 octobre 2006.

Le rôle de creuset de nos positions syndicales a aussi été mis en avant cette année. En particulier les retours des réunions locales et régionales de début 2006 dans le cadre de la préparation des élections puis celles du printemps 2006, ont conduit à des débats de fond lors des commissions exécutives d'avril et de juin pour définir nos positions en matière d'action

pour notre statut et de revendications autour des mesures de gestion à obtenir. Les interventions et propositions des sections et sous-sections issues du RST furent stratégiques lors de ces mêmes CE ainsi que lors de celle de septembre 2006 après l'AG exceptionnelle du 31 août 2006.

Au travers de ces AG, puis de la commission exécutive, nous démontrons ainsi que l'expression de chaque adhérent peut faire son chemin dans notre organisation.

Les AG d'avant congrès sont une occasion toute particulière de débattre sur le fond de la politique du syndicat. Il faut rappeler ici que le fruit de ces débats doit impérativement être porté au congrès par un délégué qui doit transmettre l'avis de la section au moins par son vote (ce qui suppose sa présence effective...) et mieux par son expression à la tribune du congrès. Il ne faut se priver d'aucune contribution : chaque ITPE adhérent, actif ou retraité, où qu'il exerce, doit être sollicité pour contribuer à la discussion

Rôle essentiel des sections et qui est souvent très correctement réalisé : l'accueil des nouveaux arrivants. Pour beaucoup de camarades et en particulier en premier poste, la section, 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. Nous réitérerons ce mode de fonctionnement personnalisé qui a été apprécié par nos nouveaux camarades.

Parallèlement, les sections, les sous-sections et les correspondants de section doivent garder dans leurs objectifs d'être attentifs en permanence à toutes les questions individuelles pour y apporter des réponses, même si celles-ci consistent parfois simplement à réorienter l'ITPE vers la permanence du SNITPECT ou encore directement vers un représentant élu du corps à la CAP. Un simple conseil de cet ordre s'avère souvent déterminant. L'action de la section pour soutenir et défendre un camarade ou l'aider à trouver une issue favorable à ses difficultés prend aussi d'autres formes plus directes et immédiates auprès de la direction du service (ISS, intérim, aide à un recours, obtention d'un congés formation, problème hiérarchique ou d'encadrement, affectation non conforme à la décision prise en CA...)

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 : nous l'avons vu et les années 2004, 2005 et 2006 viennent de nous rappeler que des sections organisées et des actions dynamiques et lisibles font « boules de neige » et nous aide à conforter l'adhésion et le militantisme. Reste aussi le recueil et la transmission des cotisations, travail que quelques sections ont encore l'habitude d'effectuer à la veille du congrès alors que statutairement et pour la bonne marche de l'organisation, il doit être accompli en début d'année. 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. C'est dans l'intérêt de notre organisation pour son bon fonctionnement, pour lui permettre d'agir avec ses moyens, et dans l'intérêt de tous nos adhérents notamment pour pouvoir bénéficier pleinement de l'assistance juridique 24h/24h tous les jours dans le cadre du contrat de protection pénale souscrit par le SNITPECT, désormais complété par celui de FO, et pour pouvoir accéder à l'intégralité du site internet.

- La transmission de l'information : au-delà des publications qui sont adressées depuis la permanence directement à tous les adhérents, voire à tous les ITPE quand c'est nécessaire, il est des vecteurs d'information que la section a en charge de diffuser. C'est le cas des « Lettres du secrétaire général », mais également de la lettre d'information « En direct de la CAP des ITPE » accompagnée des tableaux de résultats de la dernière CAP et d'autres documents qui permettent l'information en temps réel des camarades, facilitée par le développement de la messagerie électronique. Par ailleurs, le secrétaire de section dispose systématiquement d'exemplaires supplémentaires des flashs et des tribunes, dont le nombre peut être augmenté sur simple demande à la permanence, pour lui permettre une diffusion ciblée. L'information ne doit pas se contenter de l'utilisation de la messagerie électronique : c'est avant tout l'échange direct entre tous les ITPE participant lors des réunions et AG de sections qui permet une bonne diffusion de l'information, son explication et la construction de réflexions et revendications locales. Les AG locales sont à privilégier, certes pour traiter de l'information nationale mais aussi et surtout pour aborder les sujets locaux, faire remonter au délégué régional, à la permanence ou à la hiérarchie les attentes et demandes et débattre. Les articles et positions prises dans les Tribunes et les Flashs doivent pouvoir être abordés et débattus localement en AG.
- Le devoir de maintenir le contact avec les camarades « dispersés ». Lorsqu'ils sont quelques-uns dans un même endroit, un correspondant s'impose voire, s'ils sont assez nombreux, un secrétaire de sous-section. Si ce n'est pas le cas, la section doit s'organiser pour qu'ils soient régulièrement contactés. Le contact et l'association active de nos camarades retraités sont tout à fait essentiels. Il faut les entretenir et les renforcer au niveau de toutes les AG locales.

En cette fin d'année 2006, chaque section 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 DIR. Sur le modèle des sections des services navigation, il est sans doute préférable (comme l'a décidé la CE de septembre 2006) de créer une section par DIR, ce qui n'interdit pas à un ITPE de la section DIR de participer aux réunions de la section locale du département dans lequel il est en poste, avec les ITPE de la DDE ou du CG.

En 2007, le débat local devra avoir lieu sur ce point et réfléchir sur notre organisation syndicale au niveau territorial : un groupe de travail « SNITPECT demain n° 3 » vous sera proposé au congrès de décembre 2006. Cette nouvelle réflexion, suite logique des deux précédentes, sera à mener début 2007 afin de permettre une représentativité optimale de tous les ITPE auprès de tous les services, du MTETM, d'autres ministères et des 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 des sections syndicales : savoir pouvoir compter sur vous au moment de prendre des décisions difficiles permet à la commission exécutive, au bureau national et à la permanence de tenir leurs fonctions respectives avec une grande sérénité que nous envient beaucoup d'autres syndicats.

7.3.2 Les bureaux régionaux à conforter

Le travail des bureaux régionaux fut très important ces dernières années, notamment au travers de l'animation de plusieurs AG et réunions et dans l'échange avec les sections et nos adhérents pour construire nos revendications et positions puis pour les expliciter et permettre la réalisation des actions. Il fut déterminant pour la réussite des actions et pour le succès des élections de mars 2006.

Ainsi, les délégués régionaux ont pleinement et très activement joué leur rôle pivot de synthèse et de transmission de l'information. L'animation des sections, qui passe par une saine émulation entre elles, 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 2006 a été marquée par un fonctionnement particulièrement efficace de ce niveau régional et c'est de bonne augure pour nous positionner pour la suite : la place de la région dans l'avenir de notre environnement professionnel va se renforcer : mise en place de DRE renforcées, pôles régionaux, effets de la décentralisation, LOLF et pouvoirs des services régionaux de l'Etat en matière d'autorité fonctionnelle, financière et hiérarchique sur les autres services de l'Etat. Une partie importante du « dialogue social » s'y jouera demain.

Comme l'ont démontré l'expérimentation scélérate et non concertée « en matière de gestion indemnitaire régionale », lancée par la DPSM auprès de trois DRDE (Rhône-Alpes, Poitou-Charentes, Haute-Normandie) en 2004, ou encore la concertation avec les préfigureurs des DIR, et plus récemment la répartition des ETP 2006, la question de la représentation régionale des personnels est pleinement posée. Nous avons pu y répondre en urgence grâce à notre organisation régionale mais celle-ci va devoir se renforcer.

C'est donc bien vers la mise en place d'un bureau régional solide, à l'activité dynamique, se réunissant avant et après chaque commission exécutive qu'il faut poursuivre. Cette approche est certainement très lourde à assumer, tant chaque responsable de notre syndicat se trouve confronté à des contraintes de plus en plus prégnantes dans la gestion de son temps. Des aménagements restent possibles et efficaces comme le montre l'expérience de nombreuses régions qui remplacent la réunion avant commission exécutive par des contacts bilatéraux par téléphone ou encore via la messagerie électronique maintenant largement accessible.

La désignation d'un secrétaire régional qui assiste le délégué régional dans son action et le remplace en commission exécutive quand c'est nécessaire, favorise ce dynamisme. Il y a encore trop peu de secrétaires régionaux mais là où ils sont en fonction, l'animation et la représentativité syndicale s'en trouvent renforcées au service de tous nos camarades. 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 au niveau du DRE (l'annonce de l'instauration d'un comité paritaire régional de concertation a été faite par la DGPA lors de la commission nationale de la formation en juin 2006) 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.

Là encore des évolutions seront nécessaires en s'appuyant sur nos forces militantes et d'organisation régionale, sur la base des décisions du rapport « SNITPECT demain » et du guide du délégué régional.

7.3.3 Une commission exécutive en perpétuelle évolution pour coller à la réalité et aux enjeux du corps

Les réunions de la CE qui ont, en 2006 comme les années précédentes, rythmé la vie de notre syndicat, ont été le lieu de débats riches, denses et constructifs, pour décliner nos positions sur la base des orientations fixées au congrès 2005.

Les dossiers étaient nombreux et très variés et l'actualité intense sur tous les sujets : réforme statutaire, gestion (charte de gestion et note d'orientation, comités de domaines, CAP, A sur A...), changement de statut de l'ENTPE, réforme des enseignements, convention ENTPE-CNFPT, avenir du ministère de l'Équipement et de l'ensemble du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, audit Copé sur le RST, la réforme de l'Etat (DDE-DDAF notamment) et la décentralisation, les points de conflits sur l'ISS,... Autant de problématiques qui ont largement contribué à des journées de réunions particulièrement denses, alimentées d'un tour de table exhaustif pour connaître les préoccupations et positions des sections sur les sujets concernant les ITPE, 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. Ce fut notamment le cas avec la motion ENTPE en avril 2006 lors d'une CE organisée à l'école durant laquelle nous avons échangé avec la direction de l'ENTPE. Les motions « Pour un avenir » d'avril 2006 et « Mobilisation pour le RST » de juin 2006 ont été stratégiques pour obliger le MTETM à contrôler les conclusions de l'audit Copé sur le RST et en minimiser l'impact et pour poser les bases de la mobilisation des ITPE.

Au printemps et à l'été 2006, la CE s'est réunie plusieurs fois en cellule de crise, s'imposant au cabinet du ministre le

10 mai 2006 puis le 15 mai 2006. Une nouvelle fois la CE a joué un rôle tactique et stratégique déterminant pour permettre la reprise du chantier statutaire le 22 juin 2006 et pour peser sur les décisions du MTETM en terme d'avenir du RST notamment.

Ces dossiers d'actualité se sont, bien entendu, ajoutés aux traditionnels échanges sur les rapports annuels des groupes de réflexion auxquels participent les membres de la CE (et parfois d'autres adhérents venant apporter une expertise supplémentaire), pour fixer les positions fondamentales de notre syndicat en prévision des évolutions. 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. Si ces rapports peuvent parfois paraître longs à certains, c'est que chaque adhérent doit avoir à sa disposition non seulement le résultat de la réflexion, mais aussi les étapes qui y conduisent pour se forger sa propre opinion et participer au débat de l'assemblée générale d'avant congrès en toute connaissance de cause. 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, dont c'était la dernière année de mandat pour certains, pour tout le travail réalisé cette année, au sein de la CE, au niveau des groupes de travail et entre chaque commission pour échanger avec les sections. Merci à eux de continuer à dégager de la disponibilité (ce que vous savez si difficile) nécessaire à ces missions pour notre organisation et au bénéfice de tous nos adhérents. Merci à ceux qui ont quitté notre « parlement » en 2006, suite à une mutation, à l'issue d'un mandat actif qui fait honneur à leur militantisme et à leur engagement collectif : ils peuvent être fiers du bilan des dernières années comme le montrent la mobilisation, l'adhésion en hausse et les résultats obtenus pour tous. Merci à eux et bienvenus aux nouveaux !

René JOURDAN, notre Président d'honneur, qui n'a pu participer ni à notre commission exécutive ni à nos actions pour des raisons personnelles bien compréhensibles, 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 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 désormais une rubrique intitulée « Le mot du retraité » ...qui n'est pas interdite aux ITPE en activité, bien au contraire.

Enfin, c'est à notre camarade Alain RICHARD, décédé en août 2006, que je dédie ce rapport d'activité. Alain a été membre de la CE durant plusieurs années, au sein de laquelle il était très actif. Son engagement pour les combats collectifs, le service public (notamment à l'interministériel) et surtout pour la défense de nos camarades et de tous les agents était remarquable et exemplaire. Il laisse un grand vide au sein de notre organisation tant son investissement était fort et ses interventions de qualité.

7.3.4 Une nouvelle année intense pour les membres du bureau national

Le bureau national a poursuivi son rythme de réunion toutes les trois semaines environ. Cette disponibilité est plus que jamais nécessaire pour intégrer une actualité aussi brûlante qu'évolutive, pour approfondir stratégies et tactiques au service de la mise en œuvre des orientations décidées au congrès 2005 et déclinées par la CE ou encore pour permettre de maintenir la dynamique des actions comme celles nombreuses engagées depuis 2004.

Le BN a par ailleurs reçu mandat de la CE pour définir et organiser le cas échéant de nouvelles actions. Ce fut fait au mieux chaque fois que nécessaire, en particulier lors de la dernière ligne droite pour l'aboutissement de la réforme statutaire.

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 l'une ou l'autre action et d'en décider précisément des 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 à vos attentes et aux besoins (nombreux depuis trois ans) du moment. Comme nous le voyons en matière d'adhésion, il nous faut veiller collectivement à la consolidation de ce bilan très positif garant de notre liberté d'actions.

En janvier 2006, notre camarade Dominique JAUMARD a accepté de « reprendre du service » au bureau national, au sein duquel il avait déjà énormément œuvré en début des années 2000. Il a été rejoint par Laure PASQUIER en mai 2006 : sa connaissance du RST a constitué un atout précieux dans le combat de l'année pour l'avenir du RST et pour l'organisation et la réussite de l'AG du 31 août 2006 au CETE de Lyon. Un grand merci à eux deux pour leur 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 SNITPECT à plusieurs réunions et naturellement pour l'aboutissement des rapports proposés au congrès 2006 via cette Tribune.

Je veux les remercier tous ici une nouvelle fois pour leur formidable investissement et les énergies ainsi mobilisées, vu l'importance des événements de cette année souvent exceptionnelle en termes d'intensité et d'actions.

7.3.5 Le secrétaire général

C'est toujours l'intégralité de mon temps que je consacre à mes fonctions de secrétaire général au service de notre organisation et de tous les ITPE.

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, a fortiori dans un contexte chargé en enjeux importants pour notre syndicat et le groupe des ITPE.

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 2006 ce fut par exemple le cas lors d'échanges avec les ministres, directeurs et les membres des cabinets ministériels de l'Équipement, de l'Écologie et de l'Intérieur, au travers des réunions avec les directeurs d'administration centrale de la DRAST, de la DGUHC, de la DGR. 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 la 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 : Luc GRANIER pour les deuxième et troisième niveaux, Mireille MAESTRI pour le premier niveau, et Mathieu JACQUIN pour les premières affectations (auquel a succédé Cédric BESAIRIE en juillet 2006). 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 (successeur de Bruno DEFANCE auquel je tiens à rendre un hommage appuyé pour tout son travail en faveur de l'aboutissement des textes statutaires 2005) 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 2006, notamment au niveau du travail en gestion pour bâtir la note d'orientation 2007.

J'ai consacré un temps très important de cette année pour me rendre à l'ENTPE. Dans le cadre des conseils de perfectionnement, avec nos camarades Marie-Madeleine LE MARC, Nicolas FARGE, Bernard ENEAU et Renaud BALAGUER, 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 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.

Des contacts et échanges particuliers ont également été pris cette année comme avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux (AITF) autour de l'avenir du RST notamment et bien entendu d'une homologation statutaire à trois niveaux de grades. D'autres contacts continus ont été tenus avec les syndicats nationaux de nos camarades ingénieurs des ministères de l'Agriculture et de l'Industrie. Contacts qui devraient s'avérer forts utiles et se généraliser dans un avenir proche. Dans le cadre des transferts

à venir, nous avons par ailleurs été amenés en 2006 à contacter et revendiquer auprès du ministère de l'Intérieur (DGCL) et des associations d'élus.

Par la publication d'articles dans la Tribune, la sortie de Flashs mais surtout des nombreuses « 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. Bien relayées, ces lettres vous rendent compte, vous maintiennent au fait des événements et construisent notre réflexion collective.

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 PACA-Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, Aquitaine, Bretagne, Lorraine, Rhône Alpes, Auvergne et Limousin où en sections Lot, CETE de Lyon, SETRA, administration centrale de l'Équipement et de l'Écologie, 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 commission administrative paritaire 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 nouveaux 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 TPE 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 2006, j'ai consacré une part très significative de mon action pour vous répondre individuellement ainsi qu'à nos sections.

7.3.6 L'équipe efficace 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, secrétaire nationale permanente depuis novembre 2005 y est assistée de nos deux très performants secrétaires, Cathy GOULLIER et Shami PIRANI. En 2006, 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 que vous osez leur demander.

Sabrina a 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 et où je ne pouvais me rendre. Nous lui devons notre réactivité exemplaire en matière d'information de nos adhérents face à une actualité brûlante.

La mise à jour régulière du nouveau site dans des périodes où l'actualité l'imposait (statut - actions en cours - informations sur les promotions 2006 - résultats des CAP) a été pleinement assurée pour la bonne information de tous.

Ceux qui ont le plaisir d'échanger avec Sabrina savent combien son rôle fut majeur pour l'aboutissement de nombreux dossiers collectifs comme dans la défense de plusieurs camarades en situation délicate. Merci à elle pour cet engagement exemplaire.

L'année 2006 fut lourde en terme d'organisations spécifiques : un nouveau site, un accès réservé adhérent et un moteur de recherche à mettre en place, 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 », l'AG RST du 31 août 2006... et j'en oublie. Si toutes ses manifestations furent une réussite, nous le devons exclusivement à Sabrina, Cathy et Shami. Merci à eux trois.

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 la secrétaire nationale. 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 engagement, leur disponibilité, leur enthousiasme sans faille et leur remarquable efficacité, indispensables à la bonne marche de la permanence du SNITPECT en toutes circonstances.

Notre camarade Laurent TELLECHEA, secrétaire national permanent depuis juin 2005, a été absent durant une grande partie de l'année 2006. Sa combativité et son courage lui ont permis de vaincre la maladie et son retour à la permanence fin août 2006 est une immense joie pour nous tous, parce qu'il est le symbole de sa guérison et de sa santé retrouvée d'abord, et parce qu'il permet aux ITPE de retrouver l'un de leurs meilleurs défenseurs.

7.4 L'information et la communication au service du débat pour décider

Nos supports et vecteurs de communication se veulent attrayants, singuliers et efficaces. Ils apportent aux adhérents

l'indispensable pour concourir à la réflexion et à l'expression du groupe.

Ainsi, l'ITPE syndiqué est au fait de tout ce qui touche à son statut, sa gestion, son métier, sa situation et son avenir et 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 et d'action au service de la conquête collective. C'est grâce à cette information de notre syndicat que les ITPE sont de plus en plus réfléchis, actifs et acteurs autour de leur cursus et choix professionnels et de leur propre stratégie de carrière. Il faut s'en féliciter pour tous et pour chacun. 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.

• **La Tribune des travaux publics**

Les Tribunes et Flashs donnent à nos adhérents des informations régulières sur tout ce qui touche à leurs centres d'intérêts professionnels et sur l'actualité du corps ou de notre environnement. Le rythme régulier des tribunes (cinq cette année) et la grande réactivité des flashs (très nombreux en 2006) permettent à chacun de disposer d'une information pertinente aussi vite que nécessaire, en complément des « Lettres du secrétaire général », en forte augmentation elles-aussi en 2006. Ces trois dernières années ont été bien fournies avec les Flashs concernant la réforme des enseignements de l'ENTPE (n° 246 en avril 2004), dans le cadre des actions préfigurant le 29 juin 2004 (n° 247 et 249 en mai et juin), pour présenter le contrat de protection pénale souscrit par le SNITPECT (n° 248 diffusé en juillet 2004), et bien sûr en accompagnement de la réforme statutaire (Flashs 2005 et 2006) et de la charte de gestion en 2006.

Ces publications sont réservées aux adhérents. Toutefois, il peut être utile d'en faire une promotion mesurée auprès de camarades isolés ou sympathisants qui se privent de cette ressource faute de cotiser par exemple à l'occasion d'une AG locale ou dans le cadre d'une campagne d'adhésion. Rappelons par ailleurs que tout nouvel ITPE intégrant le corps reçoit gratuitement la Tribune et les Flashs durant les six premiers mois de son premier poste afin de lui permettre de découvrir notre syndicat, ses actions et revendications. L'action locale de la section pour l'accueillir dans le corps peut s'appuyer sur ce service que nous lui offrons.

Enfin, après chaque publication d'une Tribune, les articles principaux sont désormais accessibles sur le site internet du SNITPECT, ce qui permet aux adhérents de pouvoir en disposer 15 jours avant la réception « papier » et d'avoir ces articles sous format électronique.

• **Le nouveau site internet www.snitpect.fr**

C'était déjà la neuvième année de vie de notre site internet dont le niveau de consultation ne cesse de s'accroître. Sans attendre le dixième anniversaire, le site a fait peu neuve début 2006, conformément aux orientations du congrès de décembre 2004.

Le nouveau site www.snitpect.fr est plus lisible, plus agréable, plus convivial, plus fonctionnel que le précédent. Il a été plébiscité par les ITPE et les nombreux utilisateurs extérieurs au corps (institutionnels, syndicats FO, administrations, presse...).

A peine inauguré, il a été enrichi par un moteur de recherche en août 2006 ce qui permet aux nouveaux utilisateurs (nouveaux adhérents notamment) de s'y retrouver très rapidement et efficacement pour accéder au plus vite à l'information ciblée qu'ils recherchent.

Toujours très prisée, la liste des résultats à la CAP a systématiquement été publiée immédiatement après la CAP pour permettre aux camarades de disposer des résultats qui les intéressent, tant en matière de mutation que de promotion. La liste des postes vacants tient également le haut du palmarès.

Depuis deux ans, notre site internet était publié sur l'intranet du MTETM. Cependant, la mise en œuvre de cette publication connaît des difficultés techniques, d'une part en terme de mise à jour, sous prétexte d'implantation physique du siège de notre syndicat en dehors d'un site administratif câblé ; d'autre part du fait de la mise en service du nouveau site. Le site internet www.snitpect.fr est pour nous donc prioritaire, puisqu'il est par essence accessible à tous les ITPE, quelle que soit leur implantation professionnelle ou personnelle, donc quel que soit le point à partir duquel ils souhaitent y accéder. Par ailleurs, son accès direct permet d'obtenir la dernière mise à jour, quasiment quotidienne.

Au cours des années, le site s'est enrichi de nombreuses informations, qui sont restées libres d'accès pour tous. Toutes les lettres du secrétaire général, les « *En direct de la CAP des ITPE* », les relevés de décision de la CE ainsi que le sommaire et certains articles de Tribunes ou Flashs peuvent être consultés sur le site dès leur publication. Plus largement, les informations intéressantes la vie de notre syndicat et de notre corps sont mises à disposition sur le site pour permettre une meilleure diffusion, plus rapide. Cette année a vu le développement de dossiers spécifiques, accessibles à partir de la page « actualité », notamment sur le statut, les actions en cours, l'ISS, ou encore la réforme de l'Etat et la décentralisation.

Ce libre accès à cette information actualisée, foisonnante et attractive (comme le montre le nombre de visites mesuré) ne doit pas faire oublier que pour exister elle nécessite des moyens ! C'est bien par leur adhésion à leur syndicat que les ITPE peuvent se « payer » un tel service, un tel accès à l'information concernant le corps et le groupe. Chacun doit en avoir conscience et agir en conséquence.

Conformément aux orientations du congrès 2004, la commission exécutive de juin 2006 a confirmé la décision d'une ouverture aux seuls adhérents de l'intégralité du nouveau site internet du SNITPECT. L'accès limité de l'espace « Adhérents » a été mis en œuvre en juillet 2006 sans difficulté majeure. Les rubriques relatives à la CAP restent naturellement accessibles à tous, adhérents ou non ; mais désormais une partie importante de l'information se trouve en accès réservé aux adhérents de façon à privilégier ceux qui contribuent à donner à notre syndicat les moyens d'actions et du progrès collectif.

- **Le « Flash-Site » : un support nouveau pour l'animation de la section**

La lettre électronique, le *Flash-Mél* baptisée aussi « *l'e-TPE* », a été utilisée à quatre reprises en 2004 pour une publication plus fréquente donnant à la fois les nouveautés sur le site et fournissant des informations en accès réservé aux adhérents. Son utilisation fut très importante durant la préparation de l'action du 29 juin 2004 puis lors de la mobilisation décidée

le 26 août. Elle a permis d'informer immédiatement tous les adhérents en complément du travail des sections locales. Elle n'a pas été utilisée en 2005, d'autres supports d'actions ayant été privilégiés et les périodes de vacances de postes à la permanence du syndicat ayant réduit nos capacités d'actions lourdes comme celle-ci.

Cet « *e-TPE* » a évolué en 2006, en même temps que la mise en place du nouveau site www.snitpect.fr : désormais, les secrétaires de section reçoivent, tous les quinze jours environ, l'actualité du site et ses nouveautés (forts nombreuses en deux semaines !). Charge à eux, en lien avec leur bureau de section, d'assurer la diffusion de cette information, prioritairement aux adhérents (car le message contient régulièrement le mot de passe réactualisé pour accéder à l'espace réservé du site) et éventuellement, du fait de l'actualité, à tous les ITPE. Ainsi, ce « *Flash-Site* » permet d'informer, en complément des publications papier, mais aussi d'animer chaque section grâce à un support moderne.

- **La diffusion électronique de l'information**

Le développement des boîtes aux lettres syndicales doit encore être conforté au sein de chaque service. Elles sont nécessaires pour répondre pleinement au cadre juridique établi pour l'usage de la messagerie électronique par les organisations syndicales. Ces boîtes de section nous permettent la diffusion rapide de l'information vers les sections, sous-sections et correspondants de sections, dont les responsables reçoivent par sécurité une copie sur leur boîte aux lettres individuelle. Ainsi, l'information peut être gérée en toute liberté, puis efficacement et rapidement relayée vers les syndiqués et, plus largement, quand cela s'avère nécessaire et utile, vers tous les ITPE. Ce vecteur de communication est tout à fait opportun pour optimiser et dynamiser l'animation de notre syndicat.

- **Le « En direct de la CAP des ITPE »**

Dès sa publication, en général moins d'une semaine après la CAP concernée, le « *En direct de la CAP des ITPE* » est diffusé par voie électronique à tous les secrétaires de sections, secrétaires de sous-sections et correspondants de sections, accompagné des tableaux de résultats de la CAP. Outil de communication sur l'action des représentants élus du SNITPECT à la CAP au service des cas individuels comme de la gestion collective du corps, il doit être impérativement diffusé à tous les ITPE, sans exception.

Ce support d'information est devenu indispensable surtout lorsque la gestion du corps évolue grandement comme en 2005 et 2006. Cette année, plusieurs annexes aux « *En direct* » ont été diffusées de façon à reproduire les déclarations faites par les élus du SNITPECT lors des CAP. Nous ne pouvons que regretter que l'administration ne produise aucun compte-rendu ou PV de CAP (sauf pour les CAP disciplinaires). Cela nous apparaît pourtant d'autant plus indispensable que l'année 2006 impose plus que jamais des décisions de la DGPA, après avis de la CAP, par un affichage écrit pour traduire précisément les orientations individuelles qu'elles impliquent ainsi que les jurisprudences collectives qu'elles instaurent pour le corps. C'est ce que nous avons demandé avec insistance lors de la CAP du 6 juin 2006 à l'occasion de la validation du nouveau règlement intérieur de la CAP. La DGPA s'est engagée à produire un PV après chaque CAP. Ce qu'elle a d'ores et déjà fait pour la CAP du 6 juin 2006. A suivre...

Les tableaux de résultats sont publiés le jour de la CAP sur le site Internet du SNITPECT. C'est en effet cette information fondamentale que nous devons en temps réel à tous les ITPE, notamment à tous ceux qui attendent de connaître la décision prise les concernant suite à l'avis de la CAP. Le « *En direct de la CAP des ITPE* » 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. Il faut pour cela prendre le temps du recul pour l'analyse et apporter ainsi à chaque ITPE l'information opportune et pertinente dont il a besoin pour maîtriser au mieux les choix d'orientation de son parcours professionnel, un représentant élu du corps étant toujours disponible pour l'aider dans ce sens.

Depuis sa création en 2001, cet outil de communication et d'information de notre syndicat et de nos élus est devenu incontournable pour chaque ITPE (et même pour nos employeurs !...).

• **Le contrat de protection pénale souscrit par le SNITPECT pour tous ses adhérents, 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).

Un Flash spécial (n° 248) présentant les termes du contrat ainsi que des cartes individuelles précisant les coordonnées téléphoniques du Conseil juridique 24h/24h ont été adressés à chaque secrétaire de section en juillet 2004. Il reste d'actualité et diffusable à chaque nouvel adhérent ou nouvel entrant dans le corps. J'invite chacun, si ce n'est déjà le cas, à en prendre connaissance en contactant un membre du bureau de sa section ou lors de la prochaine assemblée générale de section.

Face à l'accélération des procédures (pénales et administratives) et aux lacunes encore largement constatées dans la réactivité et le soutien des administrations ou des services qui nous emploient (y compris au sein de la FPT où l'exposition aux risques pénaux est grandissante), un tel soutien solidaire de l'ensemble des ingénieurs des TPE syndiqués est toujours une aide 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. De façon non exhaustive :

	Contrat SNITPECT/GMF	Contrat FO/MACIF
Conseil juridique téléphonique en cas d'urgence	Oui	Non
Possibilité de recours à un avocat autre que celui de l'assureur	Non	Oui
Couverture des litiges autres que ceux relevant du pénal (ie. contentieux amiable, administratif etc.)	Non	Oui
Défense en cas de « faute intentionnelle »	Oui	Non

(présomption d'innocence)

Pour plus de précisions sur la part « Union départementale FO », il convient de se rapprocher des trésoriers de section (liste disponible sur www.snitpect.fr).

Une telle action aussi efficace de la part de notre organisation syndicale pour les adhérents qui connaissent des démêlés avec la justice, est à souligner. L'aide de la GMF (et désormais de la MACIF) se révèle précieuse, comme nous le pensions à l'origine de notre décision de souscrire le contrat de protection pénale, pendant la période d'instruction du dossier par l'administration (sans doute normale, mais insupportablement longue pour l'intéressé et sa famille) avant qu'elle ne décide d'accorder son aide juridique. La disponibilité de la permanence (et des élus à la CAP en cas de procédure administrative) est aussi un service qui n'a pas de prix dans de telles circonstances et il est important que vous sachiez pouvoir compter dessus.

N'hésitez pas à le faire savoir à tous nos camarades ITPE !

• **Le fichier et le répertoire**

Le répertoire 2006 a été diffusé cette année au second semestre suite à des retards indépendants de notre volonté. Sa parution reste délicate, les ressources publicitaires couvrant sa fabrication et son envoi se faisant rares. Mais si chacun veut bien participer à l'effort, sans compromis ni état d'âme, nous parviendrons à en poursuivre la publication régulière.

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 à la permanence. Nous profiterons ainsi d'un outil de meilleure qualité.

Avec l'AITPE, il a été décidé de travailler en 2006 pour viser un répertoire-annuaire commun dès 2007 et revenir à un mode de fonctionnement qui existait il y a quelques années.

La dématérialisation sur internet du répertoire est à l'étude et devrait être effective dès 2007.

• **La Revue des travaux publics : un cadre régionalisé pour une diffusion nationale**

Les revues techniques, généralistes ou thématiques, poursuivent la tradition commencée au début du siècle par l'association dont nous sommes issus. Après la revue généraliste « spéciale PACA » publiée en 2005, deux autres numéros régionaux sont prévus pour 2006, l'un pour Rhône Alpes paru en juin 2006, l'autre pour l'interrégion Alsace Lorraine à paraître en fin d'année.

Il faut 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. La revue technique est bien un support essentiel pour faire connaître au sein du groupe, d'abord, et plus largement, ensuite, la qualité du travail effectué grâce aux qualifications et compétences des

ITPE. Il faut continuer dans cet esprit, en s'investissant sur des revues régionales ou nationales, à thème ou généralistes, et pour cela prendre le temps de répondre positivement aux demandes de contributions écrites, d'autant que nombreux sont les cas où les éléments formalisés existent déjà, ne nécessitant qu'un investissement minime pour disposer d'une publication très satisfaisante ! La contribution active de chaque ITPE syndiqué et au-delà de chaque ITPE est nécessaire pour dynamiser plus encore le contenu de notre revue technique. Elle valorise le travail réalisé, elle valorise le groupe.

Ainsi, notre régie publicitaire continuera à disposer de supports de qualité qui restent convaincants auprès des annonceurs (entreprises mais aussi collectivités qu'il ne faut pas hésiter à solliciter).

Mais le contexte général de forte concurrence s'avère toujours plus difficile pour ce genre de démarche. Aussi, doit-on envisager de spécialiser plus encore nos publications techniques, pour mieux cibler. Nous avons ainsi décidé de lancer des revues plus régionalisées mais à diffusion nationale. De telles revues passent par la mise en place d'une équipe projet pour la rédaction, s'appuyant fortement sur la structure de notre organisation syndicale (délégué régional ; secrétaires de sections). Les premières expériences en région ont été intéressantes et riches d'enseignements. J'invite chaque bureau régional à s'y investir pleinement.

7.5 Un environnement syndical dynamique pour avancer collectivement

Je m'adresse ici à nos adhérents pour leur rendre compte de notre position dans le paysage syndical qui est le nôtre, à la mesure de ce que j'en comprends (et ce me semble être bien peu de choses tant le sujet est complexe), et pour les éclairer sur l'intérêt de poursuivre le choix historique qu'ont fait nos anciens pour la confédération Force Ouvrière plutôt que de rester isolés ou d'appartenir à un autre regroupement syndical.

Rappelons d'abord que ce qui constitue la confédération Force Ouvrière, c'est l'ensemble des syndicats qui en font partie. Dans d'autres centrales syndicales le schéma est inversé : les adhérents adhèrent à la centrale (qui détient un fichier de tous les adhérents !), y cotisent directement, et les syndicats « de base » sont financés par cette centrale. Pour FO, 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. C'est d'ailleurs le même principe ascendant et démocratique qui assure le fonctionnement de notre syndicat.

Force Ouvrière affirme vouloir 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, hors de toute influence politique ou financière qui viendrait les orienter. Ce sont les adhérents et eux seuls qui en déduisent les revendications concrètes qui doivent être portées par leurs délégués avec le courage qui permet d'assumer les risques inhérents à cet exercice lorsqu'on le pratique sans compromission. Ce sont les adhérents et eux seuls qui décident quel compromis accepter à l'issue des négociations.

Ainsi, les ITPE par la voix du SNITPECT-FO sont en mesure d'exprimer sans entrave les orientations et les choix que nous décidons de façon totalement libre et indépendante. Le SNITPECT-

FO peut ainsi contribuer efficacement à l'élaboration de la position des fédérations auxquelles nous sommes affiliés comme à la confédération FO directement, pour que nos revendications soient relayées au bon niveau. Nous l'avons encore vécu durant cette année de combat 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 institutionnelles et pour relayer et porter nos revendications si symboliques pour l'avenir de l'ingénierie et du service public.

7.5.1 La Confédération Générale du Travail Force Ouvrière

Je veux commencer par remercier Jean-Claude MAILLY, secrétaire général de la confédération, au nom du SNITPECT-FO et des ITPE pour son soutien et ses interventions importantes et déterminantes en faveur de notre réforme statutaire. Chacune de ses interventions a permis d'avancer à des moments clés où les blocages (nouveaux et toujours plus forts à chaque étape) paraissaient infranchissables.

Le relais au plus haut niveau de l'Etat et l'impulsion qu'il a donnée au nom de la confédération en faveur de notre mobilisation et de celle de la FEETS pour l'avenir du RST, contre l'audit Copé et contre la réduction des effectifs, ont permis d'éviter que le RST soit sans avenir et en partie détruit dès le budget 2007. La bataille n'est pas terminée, mais le rapport de force que nous avons su établir à l'aide de la fédération et de la confédération constitue un atout pour résister et faire en sorte que le RST, ses services, ses missions, ses compétences existent toujours demain, au service les maîtres d'ouvrages publics.

Comme en 2005, nous avons beaucoup échangé et travaillé avec notre camarade René VALLADON, secrétaire confédéral chargé de la réforme interne et du développement de l'organisation, concernant nos actions. Compte tenu de son rôle stratégique au sein de la confédération et de ses responsabilités, il est également intéressant d'aborder avec lui les évolutions que nous envisageons pour notre syndicat reprises dans les rapports « SNITPECT demain » et dans le guide de l'élu des congrès 2004 et 2005. Je le remercie pour son aide, son soutien, ses conseils et sa grande disponibilité qui furent fondamentaux pour guider notre stratégie et nous permettre de « nous y retrouver » durant les actions engagées et les réflexions menées cette année. Nous avons notamment travaillé à ses côtés autour de la LOLF, de l'avenir du RST, de la réforme de l'Etat et de la formation.

Nous avons également travaillé avec notre camarade Marie-Suzie PUNGIER, secrétaire confédérale chargée de l'économie, autour de notre analyse syndicale du projet de nouvelle loi sur l'Eau et également pour nommer à ses côtés notre camarade Régis SOENEN, membre de la CE du SNITPECT, à la commission nationale du littoral.

Ainsi, ce sont des préoccupations, inquiétudes et revendications que nous partageons que la confédération FO met en avant : sur les salaires d'abord, face au gouvernement qui décide de ralentir encore et toujours le pas quand l'érosion très significative de notre pouvoir d'achat durant plusieurs dizaines d'années reste sans réponse ; sur la pleine défense du service public ensuite, face aux défenseurs d'un ultra-libéralisme

dogmatique qui caricaturent le service public et ses agents en boulet improduttif et inefficace alors que les analyses toujours plus nombreuses d'économistes mettent l'accent sur le rôle indispensable de ce même service public pour le développement de cette fameuse croissance et comme un atout fort pour « le site » France ; contre la précarité, autour des combats contre le CPE, le CNE, le PACTE et en s'opposant au détricotage du code du travail et du statut général de la fonction publique.

La défense ferme et déterminée des retraites et des pensions, menée par la confédération FO était et reste une véritable priorité pour nous. La confédération FO a tout fait pour négocier, y compris sur des points, comme la durée d'activité, qui sont apparus comme non négociables. Mais, la volonté politique de ne pas négocier avec FO, car le risque était trop grand alors de changer les solutions arrêtées d'avance, n'a pas permis de progresser vers un réel compromis.

Il en est de même concernant la défense de l'assurance maladie. Là encore les désaccords avec cette « réforme » sont nombreux et la confédération a su expliquer et démontrer tous les risques qu'elle contient. Comme c'est déjà le cas pour les retraites, l'histoire lui donne déjà raison : à titre d'exemple révélateur, l'instauration d'une franchise selon les revenus, anticipée et dénoncée par FO durant la préparation de la loi, a surgi subitement au sein du gouvernement dès la loi votée.

Les revendications sur l'emploi et contre le chômage qui ne cesse sa progression à la hausse, sont là encore, en cohérence avec notre volonté de voir croître l'emploi dans le service public pour répondre de façon optimale au besoin d'intérêt général dans un contexte toujours plus complexe, tant du point de vue scientifique et technique que du point de vue de l'exigence sociale. Avec l'emploi dans le secteur public, ce sont également les conditions de travail qui sont en question. Le PLF 2007 et les réductions massives de fonctionnaires qu'il traduit au sein de nombreux ministères nous rappelle combien cette dérive dogmatique doit être contrée si l'on veut que les services de l'Etat puissent encore exercer leurs missions de service public demain.

Chaque niveau de la confédération Force Ouvrière se doit de défendre les intérêts des mandants qu'il représente. En cela, les nuances sont inévitables et c'est bien naturel, surtout sur des sujets de société aussi vastes et généraux que ceux suivis par la confédération. La confédération doit y défendre un point de vue plus élevé, résultant de la prise en considération de points de vue nombreux, qui dépassent celui des ITPE exprimés par le SNITPECT-FO, mais dans lequel les ITPE retrouvent leurs intérêts. C'est bien ce qui est fait, nous pouvons nous en réjouir et continuer à prendre notre place dans ce travail de défense syndical.

Le prochain congrès de la confédération se déroulera en juin 2007 à Lille. Le SNITPECT-FO saura prendre toute sa place dans les débats et dans le cadre des revendications et actions qui seront lancées pour les salaires, pour l'emploi, pour l'égalité, pour la défense du statut et du service public.

Il faut noter deux initiatives intéressantes de la confédération au bénéfice de ses adhérents :

- la protection sociale vie professionnelle auprès de la MACIF ;
- la parution trimestrielle de la revue « INFOJURIDIQUE », qui constitue un soutien précieux pour chaque syndicat FO et ses syndiqués.

La situation sociale des salariés se dégrade, le droit se complexifie, les liens entre droit privé et droit public sont complexes, parfois opposés, parfois similaires, parfois complémentaires, l'actualité récente donne encore l'exemple de la destruction des droits des salariés (contrat « nouvelle embauche », dégradation du code du travail et du temps de travail, flexibilité...). Il est donc essentiel de disposer de toute l'information, de toute l'analyse et la réflexion que cette revue nous apporte. Et la syndicalisation récente au SNITPECT-FO de nos camarades ITPE civils nécessite que notre syndicat soit en mesure de les aider, de les soutenir, de les défendre auprès d'employeurs privés (au même titre qu'un ITPE fonctionnaire essaimé dans le privé). La confédération nous y aide grandement.

En 2006, cent ans après sa parution, la charte d'Amiens qui définit les bases du syndicalisme confédéré indépendant reste d'une totale actualité. La confédération Force Ouvrière peut être fière d'être toujours fidèle à ses principes et des revendications qu'elle porte. Rien n'est jamais inéluctable et tout reste possible à condition de conserver le cap de l'indépendance syndicale !

7.5.2 La Fédération de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services (FEETS-FO) et le cartel

La FEETS-FO, dont le secrétaire général est notre camarade Jean HEDOU, 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.

Nous avons beaucoup travaillé en lien et avec la FEETS durant 2006 pour interpellier directement et par son intermédiaire le ministre de l'Équipement : ISS, réforme du ministère notamment concernant les routes et le RST, réduction des effectifs, hiérarchisation dangereuse des missions du ministère, et bien entendu, organisation des transferts et des mobilités et garanties pour les agents.

Il en a été de même concernant l'Écologie où FO a progressé de façon remarquable en terme de représentativité aux élections aux CTP de mars 2005. Grâce à l'implication du SNITPECT et des ITPE en poste au MEDD en particulier, la FEETS-FO est désormais le syndicat le plus représentatif en administration centrale du MEDD. Il en est de même au niveau de l'administration centrale du MTETM. Là encore, le SNITPECT a su tenir sa place et participer activement à ce succès de la FEETS-FO et de ses syndicats de l'Équipement. Au niveau du CTPM du MTETM, la FEETS-FO a gagné un siège (de 4 à 5) au dépend de la CFDT, suite aux élections du 21 mars 2006. Avec notre progression de 4 points pour le corps des ITPE, le SNITPECT-FO a pleinement contribué à ce gain au profit d'une meilleure représentativité des agents de l'Équipement au CTPM.

Du fait de l'absence cette année de l'un des permanents, il ne nous a hélas pas été possible d'être aussi assidus que nous le voulions aux réunions du bureau fédéral ou au conseil national fédéral. Le prochain congrès de la FEETS-FO se tiendra en mars 2007 à Fréjus. Le SNITPECT-FO y sera présent, actif et déterminé en soutien de la ligne directrice défendue par Jean HÉDOU et le conseil national fédéral.

Nous avons diffusé au sein de la Tribune 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, réforme statutaire en tête et nous a permis d'être reçus, en délégation de la FEETS, chez les ministres de l'Équipement et de l'Écologie et dans leurs cabinets pour y pousser nos dossiers. Un grand merci à nos camarades de la FEETS et à Jean HEDOU en particulier pour leur investissement sans faille pour nous soutenir, tant en CTPM qu'au niveau des réunions institutionnelles.

Par le biais de la FEETS-FO, nous pouvons également voir portée dans les positions de la confédération tout entière cette conception de l'exercice du service public qui nous est chère. Ce fut notamment le cas lors de la journée organisée par la confédération en mai 2005, consacrée à la LOLF et à ses effets, durant laquelle le SNITPECT et la FEETS ont pu exprimer ensemble le point de vue des syndicats de l'Équipement sur la mise en œuvre de la LOLF dans leur ministère. Ce fut le cas aussi en 2006 autour des actions engagées pour la sauvegarde du RST et de l'IP. C'est aussi au sein de la FEETS et des syndicats nationaux qui la composent que nous recherchons l'indispensable solidarité sur les dossiers transversaux intéressant les principaux ministères qui nous emploient, principalement le MTETM et le MEDD, auprès desquels elle est un relais essentiel.

Une proximité naturelle avec nos camarades de l'Équipement et même en interministériel à l'Écologie 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. La conférence « fonction publique » réunissant tous les cartels locaux, organisée par la FEETS en mai 2004 et en novembre 2005 fut très riche et a permis de constater que notre syndicat sait désormais parfaitement tenir une place importante au niveau des cartels locaux et du cartel national.

Dans plusieurs services des actions ont été menées cette année par le cartel FO local. Autour des transferts et de la décentralisation, dans les huit départements concernés par une fusion DDE-DDAF, dans les services du RST autour de la mobilisation du 31 août 2006... les ITPE et les sections du SNITPECT ont su y prendre part et même, souvent, être pilote et fer de lance.

Le cartel n'est d'ailleurs pas une structure syndicale à proprement parler : c'est une émanation libre de la FEETS-FO et des syndicats nationaux, une forme d'organisation choisie pour son intérêt. Comme d'aucun aime à le répéter, le cartel quand il fonctionne bien c'est de « l'intelligence pure » qui nous réunit. Il est donc essentiel que chaque section s'investisse au sein de son cartel. C'est un gage d'efficacité puisque cela permet, pas toujours mais souvent, des prises de positions communes et un meilleur rapport de force, localement aussi ; c'est un devoir de solidarité avec nos camarades des autres syndicats que nous devons leur apporter, ne serait-ce que parce

que nous attendons la même en retour (rien de tel qu'une bonne relation avec son cartel pour éviter que nos camarades confondent, en CTP par exemple, direction et encadrement). Nous reprochons suffisamment à nos administrations et à notre hiérarchie le défaut de concertation pour ne pas tomber dans le même travers dans nos relations syndicales.

La coordination et les échanges à l'échelle de la région des différents cartels des services de ladite région, expérimentés dans un passé récent notamment dans le Nord-Pas-de-Calais à l'initiative du SNITPECT, constituent certainement une piste à développer plus largement pour toujours mieux représenter et défendre les agents (le niveau régional devenant déterminant et, de fait, le lieu du dialogue social et de la concertation) et pour l'élaboration de cette solidarité nécessaire aux progrès collectifs.

Au niveau national, nous avons pris une part active au niveau du cartel fédéral Equipement dont le secrétaire national est notre camarade Luc DECARRIERE, trésorier national du SNPETULTEM.

Le cartel, déjà composé du SNITPECT, du SNPTATECT représenté par son secrétaire général, notre camarade Jean-Yves BLOT, et du SNPETULTEM représenté par son secrétaire général Robert BUICHON, réélu en septembre 2005 au congrès de son syndicat. Il a été élargi en 2004 au SNICA (inspecteurs et délégués du permis de conduire et de la sécurité routière) représenté par son secrétaire général Christian GROLIER et au SNCTT (contrôleurs des transports terrestres) représenté par son secrétaire général Jacques DOTU.

C'est là, avec nos camarades que se débattent les positions fédérales tenues sur les dossiers transversaux concernant l'Équipement.

Nous avons également pris une part active pour mieux formaliser les travaux du cartel Environnement. Plusieurs réunions nationales se sont tenues en 2005 et 2006. Le SNITPECT est largement représenté au sein de cette instance, par plusieurs camarades en postes en DAC du MEDD, en DIREN et bien entendu par le représentant du cartel FO du MEDD, notre camarade Jean-Michel Albin Amiot, et par notre camarades Laurence MATRINGE, membre de notre commission exécutive en tant que déléguée fonctionnelle environnement. Je me permets d'ailleurs de rappeler que c'est bien sous l'impulsion du SNITPECT que la FEETS a changé de dénomination lors de son congrès d'octobre 2003, pour intégrer explicitement l'environnement dans son intitulé, lacune qu'il convenait de combler face à la compétence institutionnelle de la FEETS qui intégrait déjà le champ du ministère de l'écologie et du développement durable.

La FEETS est aussi pour nous une fenêtre ouverte sur d'autres réalités du travail : y sont représentés (au sein du bureau fédéral ou du conseil national fédéral où nous siégeons) des établissements publics, comme Météo-France, l'IGN, Aéroport de Paris, le secteur des services (nettoyage, sécurité...), les services autoroutiers (en pleine mobilisation du fait des privatisations)... Leurs responsables syndicaux nous décrivent les difficultés concrètes qu'ils rencontrent et qui correspondent et rejoignent souvent les nôtres. Le secteur des services, dont les entreprises de nettoyage, nous fait découvrir non seulement les difficultés sociales de travailleurs exploités dans des conditions qu'on croirait d'un autre âge, mais aussi les difficultés à exercer son droit syndical dans le privé. Je vous assure qu'il y a là de quoi réveiller notre fibre militante quand elle a tendance à s'assoupir

dans le confort des droits syndicaux de la fonction publique... pourtant très largement menacés !

Enfin, signalons que la FEETS nous permet de dialoguer régulièrement avec nos camarades ingénieurs, du ministère de l'Équipement mais aussi de l'agriculture (ITR – ITA – ITEF devenus IAE en 2006 : ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) et de l'Industrie (ingénieurs de l'industrie et des mines) 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.

7.5.3 La Fédération générale des fonctionnaires (FGF-FO)

La FGF-FO, dont le secrétaire général est notre camarade Gérard NOGUES, réélu au congrès de mai 2006, est une sorte de super fédération au sein de Force Ouvrière puisqu'elle regroupe à la fois les syndicats nationaux et les fédérations auxquelles ces derniers adhèrent.

En 2006, elle a été largement mobilisée sur tous les dossiers chauds concernant les fonctionnaires, notamment les réductions d'effectifs, les salaires, les retraites, la décentralisation et la réforme de l'Etat, les attaques répétées contre le statut. Nous y avons défendu, comme nous le faisons régulièrement en réunion de bureau, nos orientations et positions tant pour le service public que pour les agents publics.

Sur tous les sujets, la FGF-FO est sur le front du combat pour le progrès social de tous et de chacun. Même si le contexte est difficile, la FGF est écoutée au ministère de la Fonction publique, car sa représentativité est indiscutable. La large représentativité de FO au sein de la fonction publique lui permet de déployer les moyens pour peser sur les orientations. Elle s'emploie ainsi sans relâche à défendre le service public et les garanties collectives fondamentales des fonctionnaires.

7.5.4 L'Union des cadres et ingénieurs (UCI-FO)

Le développement des revendications sociales pour l'encadrement est mené activement au sein de l'Union des Cadres et Ingénieurs (UCI) de Force Ouvrière, aussi dénommée FO-Cadres, dont le secrétaire général est notre camarade Hubert BOUCHET.

Notre engagement syndical au delà des frontières ministérielles se renforce un peu plus chaque année. Notre présence renouvelée au sein de l'UCI-FO en est un symbole.

Présidé de longue date avec discernement par son secrétaire général Hubert BOUCHET, à qui a succédé Eric PERES lors du congrès d'octobre 2006, le bureau exécutif de l'UCI-FO est aussi le relais des commissions « cadres » des Unions Départementales (UD) Force Ouvrière. Les ITPE qui s'investissent dans le travail syndical local de leur UD doivent non seulement participer à leur commission « fonction publique » quand elle existe mais aussi faire vivre la commission « cadre » qui fédère l'activité syndicale et construit localement les revendications pour les cadres. L'UCI publie depuis le début de l'année 2005 un bulletin mensuel FO-Encadrement adressé à toutes les commissions cadres des UD. Là se retrouveront les cadres et ingénieurs du privé comme du public, quelle que soit leur branche professionnelle.

Nos soucis de cadres dits « techniciens » sont souvent similaires à ceux des ingénieurs chez Hewlett-Packard, ST-Microélectronique ou GemPlus, (la métallurgie) ou du secteur bancaire (certains ITPE y sont), mais aussi de la chimie ou « des mines » (BRGM par exemple), sans oublier notre propre fédération (FEETS = Air France ou Aéroport de Paris). En 2006, l'UCI a commencé à visiter les UD pour dialoguer avec leur commission cadres et construire la campagne aux élections prud'homales de 2008. Toutes les dernières manifestations syndicales nationales (2005 et 2006) ont montré la solidarité public / privé. Cette réalité perçue depuis longtemps par les cadres de l'UCI-FO de toutes origines professionnelles s'exprimera pleinement au sein du SNITPECT par la participation d'ITPE civils et fonctionnaires aux travaux de l'UCI, à commencer lors de son congrès d'octobre 2006, que ce soit en UD ou au niveau national.

Organe de réflexions, producteur d'études sociologiques reconnues (en particulier du « Baromètre FO cadres » dont le bilan 2005 montre que la détérioration générale des conditions de travail touche autant les cadres que les autres catégories socioprofessionnelles), l'UCI-FO participe à de nombreux organes paritaires. Hubert Bouchet est membre du conseil économique et social, vice-président de la CNIL, représente Force Ouvrière activement et depuis longtemps dans des organismes de formation tel que le CEFIPA. L'action de l'UCI est très importante en matière de formation continue pour les cadres, dans le privé comme dans le public. En 2005, le bureau exécutif de l'UCI a reconnu davantage encore l'engagement du SNITPECT à ses côtés, en nous invitant à participer aux travaux de la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI) et en nous confiant un mandat au sein de la représentation paritaire du CESI, école d'ingénieur et organisme de formation continue et par l'apprentissage. C'est notre camarade Renaud BALAGUER qui représente le SNITPECT dans ces instances. Un ITPE sera aussi correspondant de FO à la commission pédagogique nationale du génie civil des IUT. Chaque mandat de ce type renforce notre compréhension du monde de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, et nous rend plus fort non seulement pour défendre et porter un projet construit et cohérent pour l'ENTPE mais bien au delà pour porter les revendications de tous les cadres et ingénieurs.

J'insiste sur ce point, c'est grâce à l'UCI-FO que nous avons pu entrer en contact avec la CTI. Sans ce premier relais que nous a donné l'UCI, nous n'aurions pu intervenir comme nous l'avons fait (voir Flash spécial ENTPE n°246 d'avril 2004) pour remettre sur de bons rails la réforme des enseignements de l'ENTPE. Les contacts noués par le SNITPECT avec la CTI furent et demeurent plus que jamais déterminants pour garantir un avenir à l'ENTPE.

Notre appartenance à l'UCI peut jouer un rôle de clé d'entrée aux droits et réflexions syndicaux (en particulier lors de débats sur les métiers, les réseaux techniques professionnels ou l'ingénierie et bien sûr l'ENTPE et la défense du diplôme) pour les ingénieurs des TPE civils. Ce qu'apporte l'UCI à notre position de cadre est aussi fort dans le public que dans le privé.

Nos revendications concernant l'ENTPE et visant à permettre aux ITPE civils d'accéder directement à l'issue de leur diplôme aux fonctions et grades d'ingénieurs territoriaux par liste d'aptitude automatique sont importantes pour nos camarades civils. C'est pourquoi nous devons permettre d'accueillir les ITPE civils qui le souhaitent en tant que membres titulaires au sein de notre

syndicat. La création d'un délégué fonctionnel des ITPE civils à la commission exécutive répond à cet enjeu et son lien avec l'UCI reste à instaurer. Un Flash spécial sera réalisé fin 2006, début 2007 comme annoncé en 2005 dans le premier « mot de Caroline ».

7.5.5 La Fédération des personnels des services des départements et des régions (FPSDR)

Depuis sa création en 1985, la FPSDR, dont notre camarade Michèle SIMONNIN est la secrétaire générale, réélue lors du congrès de juin 2006, se consacre tout entière aux questions des personnels de la FPT. A ce titre, il faut souligner l'importance des relations que nous entretenons avec la FPSDR, non seulement pour le présent, mais pour l'avenir de notre corps.

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 mais aussi des ITPE civils exerçant dans ces fonctions publiques. Elle constitue un service concret et actif, spécifique à la FPT, pour un ingénieur adhérent au SNITPECT (qui syndique déjà des ingénieurs territoriaux, non ancien ITPE, ce qui milite pour que notre syndicat s'interroge sur l'utilité de se rapprocher également de la FSPS-FO car l'important est de rester dans le concert de la fonction publique territoriale au meilleur niveau de représentation).

Etre membre de cette fédération ainsi que de la FGF-FO et de la FEETS-FO nous permet de porter au bon niveau ministériel les dossiers collectifs, et parfois même individuels (recours devant le conseil supérieur de la fonction publique par exemple), concernant en particulier les modalités d'essaimage, pour mieux défendre tous les ITPE, dans la FPE, la FPT comme la FPH. 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 Santé, que le SNITPECT a rencontré le 26 juin 2006), 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 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.

7.5.6 L'Union confédérale des retraités (UCR-FO) et la Fédération générale des retraités et de la fonction publique (FGR-FP)

Nous avons à reconstruire notre participation active au sein de ces instances importantes. Notre délégué des retraités, Désiré ESTAY s'y emploie avec force et conviction.

Chaque section doit poursuivre et renforcer l'association systématique de nos camarades retraités dans ses réunions et AG. Le délégué des retraités doit être invité à travailler avec le bureau de la section. C'est tous ensemble, actifs et retraités que nous devons mener les combats perpétuels pour la défense du régime des retraites des fonctionnaires. L'apport (références, stratégies et tactiques, expérience) de nos camarades retraités doit être valorisé et pleinement utilisé dans nos combats et réflexions en cours.

Aujourd'hui, toutes les analyses s'accordent pour estimer à environ 10% la perte du pouvoir d'achat des retraités depuis dix ans. La hausse continue des prélèvements sociaux et les

conditions du calcul de la pension toujours plus exigeantes entraînent une baisse du pouvoir d'achat des retraites nettes des fonctionnaires retraités de - 0,6% par an en euros constant entre 1993 et 2003, baisse accrue en 2004 et 2005 où les retraites brutes ont évolué moins vite que les prix de la consommation. L'augmentation en 2006 des coûts de la vie (énergie, transports, logement...) d'une part et des dépenses de santé d'autre part ne peut qu'aggraver cette situation.

Nous sommes dans une logique progressive mais constante depuis 1993 de baisse du niveau des pensions et du recours croissant à l'individualisation qui expose les individus aux aléas des marchés financiers.

Les retraités et pensionnés subissent déjà :

- le relèvement de la CSG à 0,4% depuis le 1^{er} janvier 2005 ;
- la hausse significative du forfait hospitalier et les déremboursements de nombreux médicaments ;
- l'augmentation du prix de journée en maison de retraite ;
- l'institution du forfait d'un euro appelé à augmenter, pour chaque consultation médicale ;
- la hausse considérable des cotisations des complémentaires santé ;
- et bien entendu les augmentations des prix à la consommation, des loyers, des transports (des futurs péages ?...), des impôts locaux (décentralisation...)...

L'érosion du pouvoir d'achat des retraités a fait l'objet d'un rapport alarmant du comité national des retraités et personnes âgées en mai 2005. Le gouvernement n'a pas souhaité y répondre ni donner des suites pour endiguer ce phénomène aussi inquiétant qu'insupportable. C'est la mise en commun et le partage du risque à travers des régimes basés sur la solidarité, tant pour les retraites que pour la sécurité sociale, qu'il faut construire. Et ce n'est pas ce que fait la réforme de 2003 !

Le combat est donc à poursuivre avec l'UCR et la FGR-FP.

Au cours des Tribunes 2005 et 2006, la questions des retraites a été largement abordée. Une analyse très fine et toujours d'actualité des impacts de la loi et des textes d'application a été diffusée dans la Tribune d'avril 2005. Il convient de s'y référer. Notre camarade Désiré Estay s'est attaché à diffuser de nombreuses informations dans son « coin du retraité » (voir notamment celle d'août 2006) au sein de nos publications et sur le site www.snitpect.fr. Chaque section doit absolument maintenir et renforcer le contact avec nos camarades retraités, notamment lors des AG.

En gestion, la question des fins de carrière a été longuement défendue par le SNITPECT. Nous obtenons en 2005/2006 des mesures essentielles : généralisation du principalat, de l'IRGS (y compris aux pères et mères de plus de trois enfants pouvant encore bénéficier d'une retraite anticipée), instauration d'un principalat long, automaticité et renforcement de l'ICRGS en lieu et place du CARGS, suppression des limites d'âge pour la promotion au niveau de fonctions supérieures... Autant de gains collectifs bénéficiant à TOUS les ITPE en fin de carrière, améliorant celle-ci. A défaut de pouvoir agir à notre niveau sur le dossier des retraites, nous y participons via la FGR-FP et l'UCR et nous arrivons par notre mobilisation à positionner le corps des ITPE dans des conditions améliorées pour partir en retraite. C'est

une première étape. Elle en appelle d'autres, obligatoirement collectives.

7.6 Le SNITPECT demain, encore plus fort pour défendre notre progression collective après une grande campagne pour l'adhésion en 2007

Compte tenu des évolutions en cours et à venir de notre environnement professionnel (transferts de fonctions et d'emplois, réorganisation de l'Équipement, rôle grandissant de l'échelon régional...), 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'État et territoriaux, les congrès 2004 et 2005 ont défini une nouvelle ambition pour notre organisation.

Cela s'est notamment traduit par un nouveau statut pour notre syndicat. Dans la suite de nos travaux pour toujours mieux défendre et représenter le groupe des ITPE, le confortement de notre organisation régionale a été mené en 2006. Ainsi, ces évolutions majeures internes nous permettent de construire collectivement notre avenir syndical après avoir fêté au congrès 2005 les cent cinquante 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.

Nous avons mené nos combats dans un contexte particulièrement difficile et stressant, nous opposant au rouleau compresseur de la Fonction publique (textes d'application du statut 2006) ou le Budget (audit Copé – refus d'un statut d'EPSCP pour l'ENTPE – freins sur le décret ISS) et jouant contre la montre : chaque jour de perdu pour l'aboutissement de la réforme statutaire fut un élément en moins pour la réforme. Il a fallu se battre pour obliger notre ministère à déclencher enfin les réunions interministérielles d'arbitrage. Sans notre mobilisation collective, uniquement possible grâce à notre organisation, nous n'aurions rien, ni sur le plan statutaire, ni en terme de gestion, d'ISS, de sauvegarde de l'ENTPE, ni sur les autres axes de revendications.

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 et soudés.

Tous ensemble, en 2007 et après les résultats historiques des élections à la CAP en 2006, sachons donner encore plus de poids à notre représentativité en renforçant celle du syndicat des ingénieurs des TPE, à travers l'adhésion, déjà en forte progression depuis 2004, preuve de la qualité du travail que nous menons. Disposant d'une organisation opérante et sachant évoluer, notre représentativité est essentielle pour poursuivre notre avancée collective, concrétiser les succès arrachés en 2005 et 2006, aboutir sur nos autres revendications que le Flash 253 de mars 2006 « Bilan et perspectives » est venu officialiser et dont ce rapport démontre que de nouvelles avancées ont été obtenues depuis, après une nouvelle année de combats pour notre promotion collective.

Si le congrès en est d'accord, la CE propose de mener une campagne d'adhésion durant le premier semestre 2007, à travers plusieurs réunions régionales ou interrégionales et à l'aide d'un Flash spécifique. Ces AG régionales pourront s'organiser avec l'AITF dans le cadre de notre programme commun d'actions. Le secrétaire général de notre syndicat qui sera élu à l'issue du congrès des 7 et 8 décembre 2006 saura être à la disposition des sections pour se déplacer en région pour de telles assemblées générales.

J'espère que la lecture de ce rapport aura rendu chacun toujours plus fiers de ce nous avons accompli et plus fort pour continuer de progresser tous ensemble.

**Nous pouvons et nous devons l'être.
TOUS UNIS.**