

Ingénieurs en collectivités territoriales : les revendications du SNITPECT, votre syndicat !

Rapporteurs :

Clotilde El Mazouni,
Philippe Aspar

Membres du groupe de travail :

Hatem Bouhleh,
Christian Chaffiol,
Philippe Charmier,
Alain Deffontaines,
Chantal Grimaud,
Caroline Lannoy

I. Ingénierie publique - RST

L'ingénierie publique

Pour une ingénierie publique partenariale

Le RST, un bien commun à l'ensemble de la collectivité publique, qu'il est nécessaire et urgent d'ouvrir aux collectivités territoriales

II. Compétences individuelles - Recrutement - Formation - Carrière

Pour un recrutement exigeant et restant technique

Une formation post-recrutement appelée à évoluer

Formation continue : défendons la construction de nos compétences

Oui à la mobilité souhaitée offrant un plus grand choix de possibles pour des carrières plus riches

III. Statut - Gestion

Ne pas accepter la disparition de l'emploi public

De la nécessité des statuts

Un statut / cadre d'emploi satisfaisant aux exigences de compétences

Un statut attractif facilitant les mobilités

Des cadrages de gestion particuliers

Compétences, carrières... un CNFPT refondu au cœur du dispositif

IV. Conditions de travail - Déontologie - Syndicalisme

Le SNITPECT acteur de la promotion collective des ingénieurs de la fonction publique

Un droit à l'information neutre

Au cœur de l'activité syndicale : la défense et le conseil à l'individu

Le syndicalisme

Fédérant depuis sa création la très grande majorité des ingénieurs des travaux publics de l'État (près de 80 % aux dernières élections syndicales), le SNITPECT s'est progressivement implanté dans la FPT à l'occasion des diverses phases de décentralisation au point de constituer aujourd'hui une force syndicale essentielle pour les IT. Ce présent rapport a pour vocation de structurer, faire connaître, et démontrer la cohérence de nos revendications pour les ingénieurs de la FPT. L'entreprise est inédite et difficile: la diversité des parcours, des situations individuelles, la multitude de lieux et de règles de gestion s'accrochent mal de vision globale. Il s'agit donc bien d'une première étape de réflexion qui devra être enrichie par les débats toujours plus nombreux que nous souhaitons engager. Au cœur de nos préoccupations figurent la valorisation de l'ingénierie publique et l'intérêt des individus. Aussi, nous débiterons notre propos par un concept recoupant ces deux préoccupations : la compétence, compétence collective et compétence individuelle.

Qu'est ce que la compétence ? La compétence est généralement définie comme la capacité à atteindre un résultat. Elle est fonction des compétences individuelles et collectives, des ressources (ou moyens), de l'organisation et du management (1). Ce simple liminaire permet de rejeter d'emblée, les approches simplistes fondées sur les seules performances individuelles et privilégiant l'employabilité immédiate. Alors que l'ingénierie publique concerne l'ensemble de la collectivité publique française et pas seulement un unique employeur, son efficacité ne

saurait s'appuyer uniquement sur des logiques de chasseurs-cueilleurs de compétences individuelles. Les dernières phases de décentralisation et la restriction du périmètre d'intervention de l'État appellent plus que jamais une refondation de l'ingénierie publique, refondation exigeant une réelle prise de conscience des divers employeurs sur l'importance de la construction des compétences, des échanges, des expérimentations, de la diffusion des savoirs techniques.

I. Ingénierie publique - RST

L'ingénierie publique

Historiquement, l'ingénierie publique de l'État s'est développée lorsque celui-ci a été confronté après la seconde guerre mondiale à un fort besoin en équipements et en infrastructures du fait de la reconstruction, puis des mutations issues des « trente glorieuses ». L'État a alors constitué en son sein une ingénierie publique très structurée, notamment dans les ministères chargés de l'équipement, de la défense et de l'agriculture, allant jusqu'à l'expertise à travers le RST (réseau scientifique et technique). Cette ingénierie a progressivement été mise au service contractuellement des collectivités locales dont les compétences ne cessaient de croître. Toutefois, l'asservissement de ces prestations au champ concurrentiel a conduit récemment à de profondes mutations dans les relations entre l'État et les collectivités. Il semble bien qu'aujourd'hui, après une deuxième vague de décentralisation, et pour ses besoins propres, l'État n'ait plus le volume d'activité à lui tout seul permettant d'entretenir la taille critique nécessaire au

(1) Cf rapport au congrès 2004 « les outils de la GPEC » : Performance = Compétence X Ressources X organisation X management (P = CROM).

maintien de ces compétences pourtant reconnues.

La même logique a été à l'oeuvre pour les collectivités territoriales, dès lors que le besoin technique s'en faisait sentir. Ces maîtres d'ouvrage publics se sont naturellement organisés pour assurer la réalisation de leurs missions, en réalisant eux-mêmes une partie des prestations correspondantes, et en externalisant le reste. Ainsi s'est constituée également une ingénierie pour compte propre dans la FPT d'une nature toutefois légèrement différente. En effet, à aucun moment les maîtres d'ouvrages dispersés n'ont réussi à construire un réseau scientifique propre susceptible de répondre à leurs besoins. Alors que les besoins en ingénierie des collectivités ne cessent de croître et que de nombreux départs en retraite sont attendus, le maintien chez les ingénieurs territoriaux d'un niveau élevé de compétences dans les domaines correspondants est primordial, afin de garantir la qualité des prestations d'ingénierie réalisées (qu'elles soient externalisées ou non), et par là-même de permettre à la maîtrise d'ouvrage d'assumer au mieux les responsabilités qui lui incombent vis-à-vis des usagers et de ses administrés.

Aujourd'hui, le maintien d'une ingénierie publique répond à cinq impératifs :

- pouvoir répondre à chaque échelle du territoire aux enjeux de ce dernier,
- pouvoir initier des dispositifs innovants sans présumer d'une quelconque logique de macro rentabilité,
- pouvoir conseiller les élus et disposer d'expertises techniques indépendantes
- être réactif tout en assurant une continuité de service
- optimiser les dépenses publiques par une politique technique rationnelle.

Pour une ingénierie publique partenariale

L'aménagement du territoire est une œuvre partagée entre diverses collectivités d'échelles différentes. Il est indispensable que chaque collectivité publique puisse contribuer à cette œuvre commune en

mettant à la disposition de tous ses propres compétences en ingénierie. Or de telles mises en synergie, pour naturelles qu'elles puissent apparaître, relèvent actuellement du code des marchés publics. Nous revendiquons que ces prestations soient clairement exclues du champ de la concurrence et pérennisées en donnant une traduction législative à cette notion d'ingénierie partenariale afin de reconnaître et sécuriser les relations actuelles entre collectivités (2) Cela vaut pour les relations entre collectivités mais également entre l'État et les collectivités. Nous en avons établi l'impérieuse nécessité et la faisabilité juridique y compris au regard de la réglementation européenne. Au nom de l'efficacité des fonctions publiques nous exigeons des avancées concrètes et rapides sur ce dossier.

Le RST, un bien commun à l'ensemble de la collectivité publique, qu'il est nécessaire et urgent d'ouvrir aux collectivités territoriales

Historiquement et structurellement, le RST développé par l'État, incluant la recherche, a toujours agit aux différentes échelles de compréhension et d'intervention sur les territoires. Le RST est un bien particulièrement précieux en ce qu'il constitue une capacité de recherche, d'innovation et d'expertise neutre et objective au service des politiques publiques. La question de l'ouverture du RST aux collectivités publiques revêt donc un caractère stratégique.

En effet, les collectivités ont besoin de disposer d'une expertise neutre et indépendante pour la mise en œuvre de leurs politiques publiques. Les moyens propres des collectivités territoriales ne leur permettent pas de constituer un réseau similaire au RST de l'État, ce qui serait d'ailleurs dispendieux en termes de finances publiques. Dès lors, c'est bien dans ce RST qu'elles doivent pouvoir trouver ce niveau d'expertise, l'État jouant alors pleinement son rôle de garant des grands équilibres.

De plus, l'accès des collectivités territoriales au RST est une dette de l'État à leur égard dans le cadre des transferts de compétences. En effet, l'État ayant constitué un réseau d'expertise pour ses besoins propres doit aux collectivités l'accès à ce même réseau dès lors qu'ayant transféré les compétences (routes, ports, aérodromes...), il a également transféré les besoins d'expertise qu'il avait lui-même précédemment identifiés et qui l'avaient conduit à se doter du RST.

Par ailleurs, l'État édicte sur de nombreux champs de multiples règles et normes dont l'application repose en tout ou partie sur les collectivités (eau, environnement, risques...). Comment imaginer que, sur ces sujets d'intérêt national, l'accès direct au réseau d'expertise de l'État leur soit refusé ou que l'édition de normes ne tiennent pas compte de leur avis ?

Pour le SNITPECT, cet accès des collectivités au RST doit se faire selon deux axes :

- en matière de gouvernance du RST : il est indispensable que les collectivités – par le biais de leurs organisations représentatives – puissent jouer un rôle actif dans les instances de pilotage du RST,
- en matière d'accès aux prestations du RST : les collectivités doivent avoir accès à ces prestations avec la même facilité que l'État. Cela nécessite donc que cet accès s'effectue en dehors du champ de la concurrence, au double motif du caractère d'intérêt général lié à la réalisation des politiques publiques locales et nationales, et de la problématique de la décentralisation qui exige que les collectivités puissent accéder sans obstacle aux moyens d'expertise dont l'État s'était doté pour l'exercice des compétences désormais transférées.

Rappelons à ce titre que, dès mai 2005, la déclaration commune adoptée par l'AITF et le SNITPECT citait, parmi ses revendications :

- la mise en place d'un RST permettant de produire, de renforcer et de mettre à disposition les savoir-faire techniques nécessaires au développement des acteurs publics que sont l'État et les collectivités territoriales en intégrant et en prenant plei-

(2) cf rapport « ingénierie publique » approuvé au congrès 2006.

nement en compte leurs besoins spécifiques ou partagés, et de conduire et capitaliser les recherches nécessaires aux progrès de la connaissance dans les domaines de l'action publique,

- la mise en place des moyens institutionnels permettant une ouverture et une association des collectivités territoriales et de leurs agents à la gouvernance de l'actuel RST de l'État. Il s'agit de s'assurer que la compétence technique collective perdure et évolue dans le temps selon les besoins de l'ensemble des partenaires publics, que les connaissances soient capitalisées et que la part de l'ingénierie d'innovation soit développée en partenariat.

Le SNITPECT, considérant que le RST constitue un bien commun à l'ensemble de la collectivité publique, réclame en conséquence :

- que l'État se donne enfin les moyens de permettre l'expression des besoins des collectivités territoriales vis-à-vis du RST,
- une réflexion sans a priori sur l'ensemble des possibilités juridiques de donner une place concrète aux collectivités tant dans la gouvernance que dans les productions du RST,
- l'élaboration pour le RST d'un projet stratégique partagé entre l'État et les collectivités, orienté sur les politiques publiques d'aménagement de l'ensemble ces acteurs,
- une traduction législative ou réglementaire d'une ingénierie publique de partenariat intégrant la capacité d'expertise offerte par le RST.

II. Compétences individuelles - Recrutement - Formation - Carrière

Alors que la compétitivité des économies se fonde aujourd'hui davantage sur les savoirs que sur les outils industriels, les investissements les plus importants ne sont plus ceux faits sur les machines mais sont devenus ceux que l'on effectue sur les individus. Dans une société en manque de cadres techniques et en permanente évolution, les collectivités à la recherche de performance sont donc confrontées à un triple défi : recruter des ingénieurs en concurrence avec le secteur privé; faire face aux difficultés des futurs départs en retraite massifs; disposer de cadres techniques à la pointe de l'innovation tout au long de leur carrière. Comment ne pas percevoir alors l'importance de proposer des métiers et des rémunérations attractives, de disposer de cadres ayant un solide bagage technique garantissant l'adaptation aux évolutions techniques, de veiller à un accès à une formation continue de qualité, de favoriser des carrières dynamiques pour construire des compétences individuelles essentielles à la collectivité ?

Pour un recrutement exigeant et restant technique

Si les élus souhaitent disposer de cadres techniques de haut niveau, leur recrutement doit rester sélectif notamment dans le contexte démographique et concurrentiel des années à venir. L'exigence doit porter à la fois sur le niveau des diplômes et du potentiel de l'individu pour les recrutements externes, sur la qualité des parcours professionnels et des compétences acquises pour la promotion interne. Les responsabilités multiples des collectivités appellent des cadres aux compétences variées, pour autant l'appellation et la persistance du cadre d'emploi d'ingénieurs territoriaux ne se justifient que si ces compétences s'appuient sur un important socle technique. Or avouons que la promotion interne désormais laissée à la seule initiative des collectivités sans quotas

ni principes d'évaluations pas plus que le concours (3) ne privilégient la compétence technique. La récente loi sur la fonction publique territoriale instaurant un recrutement local des ingénieurs en le confiant aux centres de gestion est inacceptable. Elle contient en germe à la fois les recrutements clientélistes, l'appréciation différenciée sur le territoire de ce que représente un haut niveau scientifique et technique, et la suppression des mobilités. Il faut au contraire garantir la valeur du cadre d'emploi par un recrutement national, séduire les étudiants en développant des partenariats, structurant des actions de communication avec des écoles d'ingénieurs, des établissements d'enseignements supérieurs pour faciliter le recrutement des ingénieurs, des cadres de haut niveau.

Une formation post-recrutement appelée à évoluer

La formation post-recrutement doit faciliter la réussite de la prise de poste. Il est donc indispensable en préalable de se connaître et d'analyser ses besoins: un complément de savoirs techniques ? une culture administrative facilitant la maîtrise du processus de décision publique ?

Le dispositif ancien combinait formation avant titularisation et formation d'adaptation à l'emploi (FAT et FAE) sur le principe d'un parcours individualisé et négocié entre l'agent, la collectivité employeur et le CNFPT. Ce parcours alternant formations et stages se déroulait sur trois années après la prise de poste. Force est de constater que ces formations en alternance, longues, de qualité variables, souvent alibis ont trop souvent été perçues par l'employeur comme une perte de temps et par le stagiaire comme un parcours imposé par trop scolaire.

La loi sur la FPT prévoit de remplacer ces formations par une « formation d'intégration » formation avant titularisation allégée et par une « formation tout au long de la vie » négociée avec l'employeur ; deux concepts restant à définir par voie réglementaire.

(3) Ce concours comporte aujourd'hui une note de synthèse et un oral professionnel.

taire. Là encore, il est à craindre des difficultés pour les tous jeunes recrutés pour tenir un poste à responsabilité si certaines précautions ne sont pas prises.

Il est souhaitable que s'engage immédiatement une réflexion négociée avec les organisations syndicales pour définir ce que doit être cette formation post concours pour les ingénieurs : connaissances de la fonction publique, déontologie et risques pénaux, management public, compléments techniques éventuels mais aussi socle de valeurs autour de ce que doit être un ingénieur territorial aujourd'hui. Cette réflexion devra aboutir également sur les moyens de disposer de cette formation : formation d'intégration à la carte, modules de « formations spécifiques fonction publique » pouvant être délivrés par des établissements d'enseignements supérieurs sous conventions après recrutement ou même avant en parallèle à la formation initiale pour des étudiants se dirigeant vers la FPT, tutorat... Ce dernier serait de nature à permettre au jeune cadre de disposer de conseils de collègues plus expérimentés en dehors de tout cadre hiérarchique et lui faciliterait l'auto-évaluation.

Formation continue : défendons la construction de nos compétences

La formation continue des cadres bien qu'indispensable à l'employeur doit relever avant tout d'une démarche individuelle et responsable. Pour autant, il est du rôle de l'employeur de veiller à :

- réunir des conditions matérielles satisfaisantes (budget formation suffisant, remboursement des frais...)
- aménager les conditions professionnelles (pression, plan de charge...)
- donner une visibilité suffisante sur les perspectives d'évolution des métiers et l'offre de formation
- faciliter l'évaluation (droit au bilan professionnel).

La formation des ingénieurs territoriaux doit non seulement couvrir les champs culturels, sociaux, managériaux mais doit porter également sur le domaine technique. Dans ce dernier domaine, l'offre en collectivité est bien

souvent rare ou chère. Pourtant, l'accès à ces formations est indispensable. Le CNFPT doit approfondir ses contacts avec des grandes écoles, des universités, des centres de recherche pour proposer des formations techniques de haut niveau accessibles financièrement aux collectivités les plus modestes. Plus largement, comme pour le RST, ces conventions doivent permettre de mieux lier recherche et innovation, laboratoire et terrain (4). Dans la suite des décentralisations, l'État a une obligation morale d'accompagner ses transferts en rendant disponible et ouvert son réseau de formation et d'expertise aux agents transférés et aux collectivités.

La loi dite de modernisation de la fonction publique a instauré la VAE (valorisation des acquis de l'expérience), la REP (reconnaissance de l'expérience professionnelle) et un droit individuel de formation (DIF) de vingt heures (5) par an et par agent. Si la difficulté à donner corps au deux premiers concepts est bien réelle et est conditionnée à des décrets ultérieurs, le DIF inspiré du secteur privé pourrait se développer rapidement. Ces formations demandées à l'initiative de l'agent, soumises à l'accord de la collectivité qui prend en charge les frais correspondants, peuvent se dérouler soit pendant les heures de travail soit en dehors moyennant une allocation (cas préconisé par la loi). Bien que cela apparaisse comme une opportunité à condition de mettre en place un projet individuel de formation et de disposer de moyens alloués suffisants, une circulaire en avril 2007 est venue restreindre le choix des possibles en les limitant aux formations ayant « une utilité professionnelle directe pour les collectivités ». De là à transformer le DIF en devoir individuel de formation en dehors des heures de travail, il n'y a qu'un pas que nous ne laisserons pas franchir. Nous revendiquons que la formation reste un droit individuel au service de la construction de carrières riches et diversifiées et de la progression sociale des agents. Les « chicailles » entre collectivités laissent craindre une moindre

re ambition et une volonté de contraindre l'agent formé à un retour sur investissement (il est en effet prévu le remboursement des frais de formation en cas de départ dans les trois ans de la collectivité).

Oui à la mobilité souhaitée offrant un plus grand choix de possibles pour des carrières plus riches

La mobilité interne ou externe permet de lutter contre l'usure du poste, de contribuer à la diffusion des connaissances acquises. Pour l'individu, la mutation à sa demande permet un enrichissement intellectuel, plus d'opportunités et constitue un moyen de développer son expérience en vue d'une promotion. Nous revendiquons ainsi une plus grande fluidité entre collectivités et inter fonctions publiques (FPE, FPT, FPH), au sein de l'Europe ou dans d'autres pays de l'Europe. Les situations de mise à disposition proposées doivent être rapidement mises en œuvre (immédiatement dans le réseau scientifique et technique en s'accompagnant de solutions innovantes en matière de cadrage d'effectifs) dans des situations permettant à l'agent un déroulement de carrière et une valorisation de son parcours satisfaisants.

A contrario, toute mobilité subie ne peut être que contre-productive conduisant certainement à démotiver un agent et parfois même à provoquer d'importants préjudices moraux. En cela, les remises en causes de détachement dans un emploi fonctionnel, les mises en situation de fonctionnaire momentanément privé d'emploi doivent être mieux encadrées et pouvoir être défendues.

Carrières : du discours aux faits...

La loi du 19 février 2007 relative à la FPT a modifié l'article 39 de la loi de 1984. Désormais la promotion interne des agents territoriaux doit reposer sur leur aptitude professionnelle et leurs acquis de l'expérience. Ce sont donc les capacités à tenir un poste de niveau plus élevé qui vont devenir clés. Cela exige de mettre en place les moyens pour les apprécier... Malheureusement, la mise en place de taux de promus/promouvables pour chaque collectivité rend illisible et hétérogène cette évaluation.

(4) Rappelons simplement que l'enseignement supérieur et la recherche doivent se nourrir mutuellement et que dans le domaine de l'aménagement durable, cette recherche a besoin de s'ancrer dans une réalité physique. Après les incantations politiques promouvant le rapprochement entre recherche et praticiens, nous voulons des actes !!

(5) A noter que vingt heures paraissent bien insuffisantes pour préparer un concours : le DIF est un droit minimal.

III. Statut - Gestion

Ne pas accepter la disparition de l'emploi public

Nous assistons progressivement depuis 1983 au délitement du statut de la fonction publique territoriale (6) : depuis le remplacement des statuts par les cadres d'emplois freinant la mobilité inter fonction publique, la suppression du centre de gestion de la fonction publique en 1987, l'attribution de toujours plus de marges en gestion aux pouvoirs locaux, l'instauration d'autres modes de recrutement que les concours en 1987, le développement de l'emploi contractuel, plus récemment l'abandon du projet de centre national de coordination des CDG lors du débat parlementaire sur loi FPT, l'extension dans cette même loi des possibilités des règles de cumul d'emploi, la possibilité ouverte de mise à disposition vers le secteur privé ou un taux pro/pro laissés à la discrétion des collectivités. Une telle remise en cause de la spécificité de la fonction publique est elle légitime ?

De la nécessité des statuts

À l'origine, le statut de la fonction publique est né de la volonté de doter la France d'une structure, d'un « État opposable au pouvoir politique, pour la faire échapper au favoritisme et à l'arbitraire ». La puissance publique n'est pas un employeur comme les autres, elle doit bénéficier d'une administration neutre, intègre et impartiale, accessible à tous, de qualité uniforme et continue sur le territoire. Pour cela a été créé un régime soustrayant ses employés au droit commun du travail en leur accordant des droits et en leur spécifiant des obligations :

- recrutement par concours pour échapper au favoritisme ;
- principe de carrière : avec promotion après inscription à un tableau d'avancement, avec sanction seulement après avis de conseil (de discipline) afin de prémunir les agents contre toute pression ;
- devoir de réserve pour séparer les pouvoirs.

Ces principes, à l'origine de la création des régimes réglementaires que sont les statuts ne sont ils plus d'actualité aujourd'hui ? Nous affirmons que si et nous appuyons en cela sur de nombreuses études nationales et internationales sur la puissance publique (7).

Un statut/cadre d'emploi satisfaisant aux exigences de compétences

C'est par la définition des statuts (ou cadres d'emplois) particuliers que se joue une part importante de la gestion de la compétence notamment lorsque ces derniers s'accompagnent de principes de gestion efficaces. Ils permettent de définir les modes de recrutement, éventuellement des formations post recrutement, de décrire les postes auxquels on peut prétendre, d'y fixer la rémunération, de définir les principes de carrières, de promotions. L'ensemble de nos revendications doit donc se traduire réglementairement dans un statut ou dans des règles de gestion supra-collectivités. Il ne s'agit pas de déposer les collectivités du principe de libre administration mais bien de leur donner des orientations et un cadre indispensable à la construction d'une ingénierie publique de qualité.

Un statut attractif facilitant les mobilités

L'attractivité d'un statut dépend de son prestige, de sa valeur, des possibilités de carrières qu'il offre et des rémunérations qu'il propose. Le prestige est bien sûr question d'image. Une reconnaissance « locale » par les centres de gestion des compétences, au-delà du risque d'erreur concernant la compétence technique, n'apporte aucune garantie quant au niveau de compétences et à la transparence du recrutement des IT. La possibilité de mener des carrières intéressantes est liée aux postes accessibles, aux possibilités de mutations et de promotion.

Concernant les postes accessibles, il faut reconnaître les compétences acquises lors des parcours professionnels riches et variés

en ouvrant plus largement aux IT les emplois fonctionnels de direction: laissons le choix de la compétence primer! Par ailleurs, trop de freins à la mobilité existent aujourd'hui. Par exemple, l'hétérogénéité des coefficients des primes entre collectivités constitue un réel obstacle aux changements d'employeurs en raison du risque d'une baisse de rémunération. Il faut limiter ces différences issues de phénomènes de concurrence entre collectivités en alignant tout le monde sur le taux le plus élevé.

Si la mobilité au sein de la FPT doit être facilitée, les mobilités inter-fonctions publiques se heurtent aujourd'hui aux différences de statut avec nos camarades de l'État et à de nombreux obstacles aux détachements (8). Pour développer ces mouvements, il convient d'obtenir collectivement un cadre d'emploi des IT homologues au statut revendiqué par le SNIT-PECT pour les ITPE à trois niveaux de grades.

Cela permettrait une amélioration conséquente des rémunérations proposées. En effet, il s'agit aujourd'hui de défendre sans complexe nos compétences et d'exiger un nouveau statut et une rémunération en rapport. Contrairement aux messages trop souvent portés, il n'y a pas de parallélisme entre corps administratif et technique parce que le niveau de recrutement (Bac+3 /Bac+5) n'est pas le même, la concurrence sur le marché du travail n'est pas la même, les compétences sont différentes. La question à se poser ne doit pas se résumer à une présumée concurrence entre cadre d'emplois mais arbitrer plutôt sur le besoin de cadres scientifiques et techniques compétents. Que faut-il leur proposer pour en avoir ? Veut-on aux côtés des élus des ingénieurs territoriaux dont le niveau soit comparable à celui des ingénieurs des sociétés privées prestataires ? Pour obtenir cela, il faut un statut dont les avantages et rémunérations soient comparables à ceux du privé dont les rémunérations à diplôme égal sont

(8) Les ITPE au 3^{ème} niveau de fonction (IC) ne peuvent être détachés que sur le cadre d'emploi d'IP et sont donc rétrogradés. Des échelons provisoires sont créés pour pallier cette anomalie ainsi que des différences de grilles de rémunération. Ces échelons provisoires ne sont pas accessibles aux IT. Cette situation défavorable tant pour les IT que pour les ITPE ne peut se régler que par une parfaite homologation statutaire à trois niveaux de grades.

(6) Voir à ce sujet l'article éffarant publié par « les cahiers de la fonction publique » juillet 2007.

(7) Pour 2007, citons par exemple la conférence des Nations-Unies à Vienne en juin, ou celle de l'institut international d'administration publique à Abu-Dhabi qui ont relevé la nécessaire spécificité de l'emploi public pour lutter contre la corruption et préserver la neutralité.

de 10 à 20 % supérieurs à celles du public pour un cadre expérimenté (source : enquête 2006 du CNISF : conseil national des ingénieurs et scientifiques de France).

Des cadrages de gestion particuliers

La gestion de fonctionnaires en collectivité relève d'un équilibre entre les principes d'égalité de droit et de traitement de chaque fonctionnaire, celui de libre administration des collectivités et celui de l'intérêt général de la FPT dans son ensemble. Elle ne peut donc simplement relever que du pouvoir local. Nous revendiquons donc une **charte de gestion des ingénieurs territoriaux** qui oriente les mesures de gestion de chaque collectivité.

A contrario, la possibilité qu'a ouverte la loi du 19/02/07 sur la FPT concernant les taux promus/promouvables constitue une remise en cause sans précédent du principe d'égalité. En effet, en supprimant les quotas d'avancement et en les remplaçant par un taux promus/promouvables fixé librement par la collectivité après avis du CTP, on accentue les phénomènes de concurrence entre collectivités (9) et on supprime toute notion de valeur des grades et donc de lien entre grades et compétences.

Une fois cette charte établie, elle doit être connue et appliquée. Chaque individu restant maître de ses propres compétences, c'est à lui qu'il revient d'orienter sa carrière selon ses volontés. Pour cela, il doit pouvoir être conseillé. Il apparaît donc souhaitable de doter les délégations régionales du CNFPT d'un **référént de gestion** conseillant l'individu (construction de compétence technique ou administrative) et renseignant la collectivité sur les principes à tenir, tout cela dans une double perspective de gestion personnalisée et de construction de compétence collective.

Une fois son projet établi, pour concrétiser cette **mobilité envisagée** encore faut-il :

- que les postes soient vraiment ouverts et publiés (liste de postes inter-fonction publique ?)
- que ses compétences soient clairement identifiables (l'évaluation des postes tenus est donc essentielle, aussi nous revendiquons la suppression de la note chiffrée au profit d'un vrai entretien individuel d'évaluation qui éviterait l'écueil de la seule mesure de la performance individuelle)
- qu'elle ne constitue pas un risque par rapport à la situation actuelle (mise à disposition ou détachements sécurisés, pertes de détachement dans un emploi fonctionnel).

Cette charte de gestion devra donc concilier gestion de carrières sereines et gestion de carrières dynamiques, éviter l'enfermement des individus, sécuriser les parcours, faciliter l'évaluation notamment scientifique et technique, dynamiser les carrières pour construire de la compétence et servir d'outil de sensibilisation des CL.

Compétences, carrières... un CNFPT refondé au cœur du dispositif

La compétence collective et individuelle des ingénieurs étant fonction du recrutement, de la formation, de la gestion des carrières, elle ne peut se piloter que par une structure ayant une vision globale sur la construction des compétences techniques. La loi sur la FPT voulait simplifier la gouvernance mais l'appétit de libre administration de nos élus est intact et les difficultés restent les mêmes : la gestion des ressources humaines reste éclatée entre plusieurs organismes sans réelle cohérence entre eux : collectivité, CdG, CNFPT ; personne ne s'occupe de la construction de parcours professionnels cohérents, de la mobilité.

Depuis la disparition du Centre National de Gestion de la Fonction Publique en 1987, seul le CNFPT paraît à même d'assurer cette mission. Il dispose des missions de formation, d'observatoire des emplois, d'organisation de concours des cadres supérieurs. Nous souhaitons que ces structures reprennent le recrutement des ingénieurs territoriaux -la compétence de cadre supérieur se

préparant souvent au premier niveau de fonction- et évoluent vers :

- un plus grande implication dans les formations techniques en partenariat
- une régulation des modes de gestions des cadres d'emplois
- une vraie évaluation des compétences techniques (VAE, REP)
- un conseil individualisé aux parcours individuels et aux carrières dans une perspective d'amélioration globale de la compétence.

Pour le développement de la compétence technique, l'évaluation et la reconnaissance des compétences techniques, il doit faire appel à des établissements d'enseignements ou de recherche. Le CNFPT, dans le cadre de ses missions de formation, a déjà développé des partenariats avec la conférence des présidents des universités et la conférence des grandes écoles ainsi qu'avec des entreprises publiques. Ces conventions lui permettent d'une part, d'agir sur l'adaptation des formations supérieures aux besoins de recrutement des collectivités et d'autre part, d'obtenir pour les agents l'accès à des modules de formation dans le cas d'un parcours individualisé. Ces démarches doivent être encouragées et se développer pour constituer des passerelles pérennes. Par ailleurs, dans le cadre de l'acte II de la décentralisation, certaines collectivités territoriales, notamment à travers leurs services techniques, ont déjà demandé que l'État accueille dans ses centres de formation, CIFP et écoles, les futurs agents transférés. Cette situation implique donc, dans le cadre de l'accompagnement de l'État à la mise en oeuvre de la décentralisation, la nécessité d'ouvrir à la FPT les structures de formation (CIFP, Écoles) et le RST.

(9) Certaines collectivités s'en inquiètent déjà. On peut par exemple citer les collectivités de l'agglomération de Tours qui viennent de se doter d'un référentiel commun des taux de promotion pour éviter toute concurrence entre elles.

IV. Conditions de travail - Déontologie - Syndicalisme

Notre enquête auprès d'ingénieurs de la FPT de 2005, avait mis en lumière certaines attentes :

- besoin de défense collective et de promotion du statut et du cadre d'emploi,
- attentes d'informations et de clés de lecture des grands sujets du quotidien des IT,
- besoin d'aide, de défense et de conseil individuels.

Le SNITPECT acteur de la promotion collective des ingénieurs de la fonction publique

Lorsqu'à la demande du SNITPECT, plus de 1 000 ITPE manifestent le 19 juin 2004 à Paris pour réclamer à leur ministre un nouveau statut, ils entraînent avec eux l'ensemble des ingénieurs de l'État mais également de la FPT. La porte a été ouverte par les ITPE pour d'autres. Mais attention, le syndicat c'est nous... rien n'est offert, tout est gagné. Cette porte ouverte pour les IT, nous devons la franchir solidaires tous ensemble. Ce n'est qu'unis et mobilisés que nous obtiendrons ce nouveau statut.

Par le passé déjà, le SNI nous avait ouvert la voie pour le statutaire, mais aussi pour le montant du régime indemnitaire (que ce soit en valeur absolue du coefficient de grades ou en valeur du point d'indemnité). Sur ce dernier point, nous négocions actuellement une augmentation de cette valeur gelée depuis plusieurs années, ce qui a conduit à une perte de pouvoir d'achat de 8 % entre 2000 et 2006. Toujours au sujet du pouvoir d'achat, l'INSEE vient de confirmer que les salaires des fonctionnaires ont bien baissé ces dernières années. Par notre affiliation à FO, nous pouvons peser dans les discussions nationales autour de la valeur du point d'indice, des retraites... Être syndiqué au SNITPECT c'est donc défendre le pouvoir d'achat des IT.

Mais on l'a vu, c'est bien plus que cela... C'est se battre pour un statut offrant de nombreuses opportunités de carrières, des mesures de gestion conciliant compétence et protection individuelle, c'est une vigilance continue sur les problèmes d'égalité professionnelle

hommes-femmes, sur les conditions de travail, sur les conditions de formation... C'est surtout défendre partout et porter en permanence en tout lieu notre conception du service public et de l'ingénierie publique.

Un droit à l'information neutre

Des revues, un site internet, des informations spécifiques écrites par des ingénieurs pour des ingénieurs donnent les faits, des clés de lecture et notre position sur les grandes réformes en cours. Évolutions des services publics, réflexions stratégiques sur l'ingénierie publique, outils de développement des compétences, modifications des droits des fonctionnaires, Europe et international, carrières, sont autant de sujets qui mobilisent nos capacités d'analyses depuis la section départementale jusqu'au congrès en passant par le bureau régional ou la commission exécutive. Pour plus de renseignements sur ces sujets, un appel téléphonique ou un courriel te met en relation avec nos permanents qui peuvent également te renseigner.

Au cœur de l'activité syndicale : la défense et le conseil à l'individu

La défense ce n'est pas que pour les autres ! Un changement d'écu mettant fin aux fonctions d'un IT sur un emploi fonctionnel, une mutation, des conditions de travail causant une réelle souffrance, harcèlement, discrimination, une mise en cause morale ou pire pénale... hélas, les exemples de mises en cause individuelles ne manquent pas. Trop souvent seul, le cadre dans la fonction publique territoriale ne peut bénéficier ni de conseil encore moins de défense. Le SNITPECT te propose à la fois un regard extérieur, ami, neutre, qui connaît tes problèmes et tes droits et te permet ainsi d'agir au mieux. Mais en cas de conflit plus ouvert, il peut également mobiliser une importante force de frappe notamment par le biais des UD FO.

Au-delà en cas de mise en cause pénale à tes dépens ou à ta demande, nous proposons à nos adhérents un contrat de défense pénale en partenariat avec la GMF.

Le syndicalisme

Au sein des collectivités, il existe de grandes hétérogénéités de pratiques du dialogue social. Aussi, s'affirmer comme cadre et syndiqué (fut-ce à un syndicat de cadres) n'est pas toujours très simple. Il faut donc expliquer, mais aussi exiger simplement les mêmes droits que n'importe quel autre employé vis-à-vis des autorisations syndicales. Un syndicat efficace est un syndicat vivant : vivant dans la réflexion, vivant dans l'action. Ce n'est que par notre implication que nous y arriverons : le SNITPECT c'est d'abord nous.

En résumé

Quelles sont nos valeurs ?

Nous sommes convaincus de l'utilité pour l'ensemble de la sphère publique d'une Ingénierie Publique (10) forte et sommes mobilisés pour sa défense et son rayonnement.

Nous revendiquons que cette ingénierie soit mise en réseau au bénéfice de l'ensemble des décideurs publics de l'aménagement durable des territoires (État, Régions, Départements, Communes, Établissements publics...).

Nous considérons :

- que cette ingénierie, pour être efficace, doit s'appuyer sur des ingénieurs de haut niveau technique,
- que des conditions d'exercice attractives (rémunération, carrière, gestion, statut, mobilité, accès aux métiers dans les trois fonctions publiques...) sont essentielles pour attirer et retenir les compétences et pour garantir et développer ce haut niveau,
- qu'une compétence se forme, se développe et s'entretient.

Nous contribuons à développer les droits des fonctionnaires, nous connaissons parfaitement leurs devoirs : nous luttons pour défendre chaque individu ou groupe d'individus dont les droits ne seraient pas respectés ou qui serait victime de décisions arbitraires ou inégalitaires.

(10) Activités d'ingénierie réalisés en régie par un maître d'ouvrage public soit pour son compte propre, soit conventionnellement en partenariat avec d'autres structures publiques, soit dans le champ de la concurrence.

Nous définissons et défendons, avec succès depuis plus de 150 ans, des revendications de cadres techniques de toutes fonctions publiques, dans un syndicat indépendant affilié à une confédération puissante : Force Ouvrière. Chaque position est basée sur des analyses de fond discutées démocratiquement à tous les niveaux de notre organisation (ce sont les sections et donc les adhérents qui font le syndicat, pas l'inverse) et avec nos partenaires.

Pourquoi ?

La République Française et son organisation décentralisée a-t-elle besoin d'une ingénierie publique ? Aujourd'hui, les différentes collectivités doivent-elles encore s'appuyer sur des compétences techniques pointues pour mettre en œuvre un service public efficace répondant aux enjeux de développement durable des territoires ? La généralisation du recours à la sous-traitance, voire le développement récent des PPP (11) ne remettent-ils pas en cause la notion même d'ingénierie publique ?

Sans conteste, les évolutions récentes et continues (juridiques, techniques, conjoncturelles) modifient les conditions d'exercice des métiers d'ingénieurs mais elles ne remettent nullement en cause le besoin pour les collectivités de disposer d'ingénieurs de haut niveau. Plus que jamais l'acte de construire et plus largement l'aménagement du territoire se complexifient :

- sur le plan technique, des compétences variées et multiples sont nécessaires pour formuler le besoin, exprimer les performances attendues, puis selon la technicité nécessaire et les moyens à mobiliser, soit y répondre directement soit formuler la commande puis analyser la qualité de la réponse fournie par les prestataires externes ;
- sur le plan politique, l'aménagement du territoire est une œuvre partagée entre différents acteurs intervenant à des échelles différentes. Pour pouvoir exercer son rôle politique, les élus doivent disposer à leurs côtés de capacités d'analyse fiables et indépendantes afin de tisser des partenariats équilibrés ;

- sur le plan financier, les sommes en jeu étant souvent considérables, les optimisations financières (en phase travaux et en exploitation) obtenues suite à un dimensionnement technique précis sont sans commune mesure avec le surcoût d'études techniques correctement réalisées ou pilotées.

Les besoins dépassent donc largement la seule compétence administrative; il est bien nécessaire de disposer de compétences techniques très performantes.

De quelle compétence disposer ? En collectivité, bien que des compétences d'experts soient parfois nécessaires, il paraît surtout essentiel de disposer de compétences techniques et juridiques d'ensemblier. Il ne s'agit pas, en effet, de maîtriser l'ensemble des process techniques mais bien d'en comprendre le sens et d'appréhender leur cohérence afin d'analyser en toute objectivité les enjeux, de mobiliser des capacités d'expertises et d'évaluer les contributions produites. Peut-on concevoir que l'encadrement d'études soit exercé par des ingénieurs de niveau inférieur à celui des ingénieurs des bureaux d'études encadrés ? A priori, non. La complexification actuelle appelle donc des ingénieurs qui, tout en conservant une connaissance élargie du champ de l'aménagement des territoires, disposent d'un bagage technique de haut niveau, d'une capacité d'adaptation à l'évolution des techniques et de compétences avérées en conduite de projets complexes.

Comment disposer de cette compétence ?

Les besoins en cadres techniques dans la FPT sont déjà importants et ne vont cesser de se développer dans les années à venir, selon le CNFPT. Dans un contexte de marché du travail très concurrentiel pour les cadres techniques, les rémunérations actuelles n'apparaissent pas suffisamment attractives et le niveau de recrutement est aujourd'hui menacé. Ces tensions sont déjà observées à l'heure actuelle par le développement de phénomènes de concurrence entre collectivités locales (montant des primes, entre autres). Au-delà de la rémunération, ce sont l'ensemble des conditions de travail et la capacité d'un cadre à se « réaliser » qui font l'attractivité d'un poste.

La compétence se monnaie donc mais surtout se forme, se développe et s'entretient. Les exi-

gences de formation initiale (pré et post-recrutement) s'accompagnent donc d'exigences sur la formation continue, sur la qualité de l'expérience acquise au long de la carrière. Afin d'enrichir cette expérience, qui, de plus, s'adosse à une compétence administrative et juridique, la mobilité au sein de la FPT et, au-delà, les allers-retours à favoriser entre les différentes fonctions publiques constituent de réels facteurs de développement de compétence et d'épanouissement pour l'individu.

Par ailleurs, il est essentiel de permettre aux ingénieurs, tant de la FPT que de la FPE, d'exercer leur compétence et de développer leur expertise au sein d'un réseau scientifique et technique à la gouvernance et au pilotage partagés entre l'État et les collectivités.

Et le SNITPECT dans tout ça ?

Défendre les intérêts sociaux, moraux et financiers de nos mandants est notre principale vocation. Plus important syndicat d'ingénieurs fonctionnaires, mais ralliant aussi des collègues du privé, animés de revendications souvent similaires, nous nous efforçons de bâtir des positions constructives et largement débattues, afin de demeurer ouverts et porteurs de valeurs communes. Nos positions, nous les défendons fermement auprès de l'ensemble des ministères concernés et auprès des collectivités et d'instances représentatives soit directement soit avec l'aide de notre confédération.

L'ensemble des avancées statutaires pour les ingénieurs à l'État, en Territoriale ou en hospitalière n'a été possible que grâce à notre mobilisation. Il reste encore à faire... pour avoir une parfaite homologation statutaire facilitant les mobilités entre fonctions publiques et pour nous faire reconnaître à hauteur de nos compétences, aux premier, deuxième et troisième niveaux d'encadrement et de conception. Sur tous les dossiers (formation, évaluation, compétences...), nous nous sommes faits entendre...

Sur le plan individuel, les cadres sont soumis à de plus en plus de contraintes, parfois à des décisions arbitraires... Pouvoir discuter avec des ingénieurs qui vous comprennent, vous conseillent et vous défendent est alors essentiel.

C'est notre conception du syndicalisme : solidaire, libre et efficace !

(11) PPP : partenariats publics privés.