



Déclaration de la commission exécutive du SNITPECT FO 19 avril 2007

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

A l'heure où la nation s'émeut des effets dévastateurs du management des cadres dans certaines entreprises et du mal vivre que peut entraîner le manque de reconnaissance et de respect des individus, il apparaît utile de s'intéresser au traitement infligé par l'administration aux cadres du ministère des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer, et en particulier aux ingénieurs des TPE.

Par analogie avec ce que peuvent connaître les entreprises du secteur privé, le ministère de l'équipement connaît aujourd'hui, du fait de la décentralisation et de la LOLF, un plan de restructuration sans précédent. Ses salariés découvrent les délocalisations, les transferts non choisis et les positionnements subis, qui constituent des solutions par défaut. Dans ce ministère bon élève docile aux yeux du Budget et de la Réforme de l'Etat, l'encadrement a eu la responsabilité de réorganiser pour la énième fois ses services, parfois en dépit du bon sens et à un rythme toujours plus soutenu, de faire toujours plus avec toujours moins, d'exiger de ses collaborateurs des efforts et des gains de productivité toujours plus ambitieux, sans réel retour ni reconnaissance. Au contraire, il lui a fallu accepter des décisions réduisant chaque jour un peu plus le champ d'intervention, remettant en cause les missions naturelles de ce ministère, conduisant à un « Equipement sans lendemain », à la destruction de l'ingénierie publique et de la territorialité, à la fin d'un Etat prestataire, partenaire et solidaire. Dans le privé, on appelle ça « mettre l'entreprise sous tension » : voir les récents cas relayés par la presse et leur cortège de suicides ! Et tout ceci sans accompagnement ni approche sociale. L'administration ne sait pas gérer ce type de situation et s'imagine qu'il suffit de quelques réunions d'information, accompagnées au mieux de quelque aumône pour gagner la paix sociale.

Alors que le personnel a eu à conduire ou à subir des réformes lourdes de contraintes et occasionnant un recul professionnel sans précédent, il n'a pas même droit, de la part de l'administration, à un traitement compréhensif et attentif de ses difficultés. Paradoxalement c'est le contraire qui est observé, avec un durcissement extrême des positions.

A l'occasion de la création des DIR, de la « refondation » des DDE, des transferts en conseils généraux et régionaux et maintenant des fusions DDE-DDAF, le passif accumulé par l'administration est lourd : refus de prendre en compte le contexte familial ou, pire, l'état de santé de plusieurs de nos camarades ; mutation d'office de cadres de DDEA, d'origine Equipement, au seul prétexte que le nouveau directeur, ex-DDAF, préfère que son comité de direction soit d'origine Agriculture ; passage forcé par certains DDEA au « forfait jours horaires » pour leurs cadres de catégorie A en violation des dispositions en vigueur à l'Equipement, sans que ce dernier ne trouve à y redire.

La position du cadre est par nature ambivalente et inconfortable. Les cadres sont chargés de porter et de mettre en œuvre les politiques de l'employeur. D'inconfortable, la position de l'ingénieur des TPE au sein du ministère de l'équipement est devenue insupportable. Il a toujours été loyal vis-à-vis de son administration et de sa direction, quelles que puissent être ses réserves par ailleurs. Mais cet engagement de tous les instants lui est de plus en plus insoutenable, parce qu'aujourd'hui, au quotidien, les cadres vivent de plus en plus péniblement leurs situations de travail, faites de réductions sans fin de moyens et d'effectifs, de pressions croissantes, d'exigences de la hiérarchie impossibles à tenir. Le tout dans un contexte où l'avenir de l'Equipement et, surtout, de ses missions de service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, semble comme jamais remis en cause.

Dans le même temps, l'administration continue de dévaloriser les fonctions d'encadrement en affectant des ingénieurs des TPE sur des postes sous dimensionnés, sans contour, sans contenu, sans moyens. Elle nie volontairement l'adéquation entre grade et fonctions en laissant se multiplier les cas de « A encadrant des A ».

C'est le niveau de responsabilité réel des cadres, qu'ils soient de premier ou de deuxième niveau, qui est ainsi tiré vers le bas par l'Équipement.

Alors cet encadrement est aujourd'hui véritablement exaspéré, ne pouvant que constater qu'à ce contexte, il doit encore ajouter l'absence totale de reconnaissance de sa hiérarchie et de son employeur – gestionnaire ! Parallèlement, l'administration laisse fleurir des organigrammes de services totalement irréalistes et irréalisables en ces temps de réductions d'effectifs, entraînant ainsi la banalisation des intérim structurels ; intérim qui ne seront pas rémunérés au motif que les services atteignent déjà leur plafond de masse salariale. Alors que dans le même temps, elle a rendu plusieurs dizaines de millions d'euros au ministère du budget en fin d'année 2006.

Et cette situation touche l'ensemble des services centraux ou déconcentrés du ministère. Ainsi, pour les parcours scientifiques et techniques aussi, la situation s'est détériorée. Nous ne citerons que le séniorat, supprimé sans qu'aucun système de remplacement n'ait été proposé pour la valorisation des carrières de spécialistes et d'experts dont l'administration affirme pourtant avoir encore besoin. Les possibilités d'affectation à l'international, en premier poste ou ultérieurement, se restreignent. La possibilité d'effectuer l'intégralité du double cursus ITPE-architecte est de plus en plus mince. Au détriment d'ailleurs de l'intérêt bien compris du ministère et de l'État.

Sur les mobilités, les attaques sont dures et parfois même inhumaines. La gestion des premières affectations s'est encore dégradée, au point d'en devenir indigne : quel que soit le mode d'entrée dans le corps, la situation individuelle de l'ingénieur des TPE et tous les éléments qui lui sont connexes sont tout simplement niés, effacés. L'administration refuse de considérer qu'il puisse exister des contextes extra-professionnels particuliers pour ces cadres. Sans parler des tentatives de l'administration d'appliquer au seul corps des ingénieurs des TPE, donc de façon discriminatoire, des règles dogmatiques et archaïques de durée minimale dans les postes, en leur déniaient de surcroît le bénéfice du rapprochement de conjoint, pourtant inscrit dans la loi.

Le mal être des cadres est aussi renforcé par une absence de GPECC, notamment lors des propositions de promotions au grade supérieur lorsque certains inspecteurs généraux sous couvert de dogmes inadmissibles, ou encore de méconnaissance des métiers et des parcours professionnels, refusent de présenter à la CAP les dossiers d'agents ayant des compétences individuelles reconnues et défendus avec conviction par leur supérieur hiérarchique. Le risque est grand de voir ces cadres quitter notre ministère par démotivation et de perdre ainsi les compétences individuelles que ceux-ci ont développées avec passion pour la reconnaissance et l'efficacité du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Et que dire des rémunérations, quand on sanctionne financièrement les ingénieurs des TPE en début ou en fin de carrière, en leur attribuant un coefficient d'ISS abusivement bas au seul motif qu'ils sont trop jeunes ou trop vieux ? Les cadres méritent-ils ce traitement lui aussi discriminatoire ?

La situation est telle aujourd'hui que nous ne saurions être exhaustifs.

A croire que dans ce ministère, parce que l'on est cadre, et ingénieur des TPE en particulier, il faudrait ne jamais rien demander, mais tout subir sans mot dire et servir de bouc-émissaire au moindre incident consécutif au contexte actuellement tendu de réorganisation permanente et de réduction drastique des moyens.

Après avoir payé largement de leur personne pour conduire des réformes lourdes, parfois au détriment de leur vie personnelle ou de leur santé ou encore de leurs idées et convictions, les cadres de l'Équipement sont sacrifiés à la première occasion, sanctionnés pour avoir trop bien répondu aux attentes de leur hiérarchie : c'est totalement ignoble, irresponsable pour le devenir du ministère et vis-à-vis des réformes encore à venir et, pour tout dire, abject !

Le management a toujours été la composante la plus délicate de la fonction du cadre. Il devient maintenant impossible à exercer tant il est ressenti comme étant au seul service d'une réduction constante des champs d'intervention, des missions et des moyens entraînant alors, quoiqu'il arrive, la détérioration des conditions de travail et la colère bien légitime des agents encadrés. Et ce dans un contexte où l'administration refuse d'assumer ses responsabilités !

Au delà des difficultés liées au management des hommes, il apparaît que l'objectif est bien plus vaste : il s'agit en réalité du repli de l'État sur des rôles régaliens et de distributeur de maigres crédits, son abandon de toute mission scientifique et technique et des compétences qui vont avec. Le corollaire est alors évident : dans ce triste scénario, l'État n'a plus besoin de services déconcentrés pour appliquer ses politiques, ni de réseau scientifique et technique. Donc plus besoin de cadres techniques. Il n'a donc plus aucun scrupule à les déconsidérer de la façon dont il le fait aujourd'hui.

Cette désertion de l'Etat du champ technique, l'érosion permanente de son périmètre, les ratés de réorganisations menées en dépit du bon sens et sans souci du devenir des agents, cette dévalorisation (pour ne pas dire ce mépris) de l'encadrement entraînent frustration et abattement qui ne sont pas le fruit d'une sensibilité exacerbée mais renvoient l'administration à ses responsabilités et à ses contradictions. A ce rythme, elle continuera à voir s'éloigner d'elle cet encadrement qui lui est pourtant indispensable pour « moderniser », pour « faire évoluer », pour « manager le changement ».

Ce n'est pas être un cadre responsable que de tout endurer sans mot dire. Ce n'est pas être un cadre responsable que d'accepter d'assumer seul des décisions, difficiles et parfois insupportables pour les agents, décisions que la hiérarchie elle-même refuse d'assumer alors qu'elle en est l'instigatrice. Ce n'est pas être un cadre responsable que de se laisser mettre au pilori à cause de ces mêmes décisions. Ce n'est pas être un cadre irresponsable que de refuser d'être déconsidéré, dévalorisé, sacrifié ! Les cadres sont aussi des êtres humains !

En réalité, c'est être un cadre responsable que de demander qu'enfin soient dessinées une vraie stratégie et une vraie ambition pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. C'est être un cadre responsable que de vouloir donner du sens à l'action publique et à celle de chacun des agents. Et c'est finalement être un syndicat responsable de cadres responsables, que de refuser le scénario destructeur que nos dirigeants semblent avoir choisi ; d'exiger que l'administration de l'Equipement, ou celle qui lui succèdera, écoute et entende enfin le malaise de ses cadres techniques, et qu'elle prenne les mesures nécessaires pour l'atténuer, à défaut de pouvoir le guérir rapidement.

Nous n'avons eu de cesse de rappeler cet état de fait au Ministre et à son administration. La mobilisation de l'année 2004 était déjà symptomatique de ce profond malaise dans le corps des ingénieurs des TPE. Si elle a permis quelques avancées catégorielles, l'administration, pensant sans doute qu'elle en était quitte, n'a pas pour autant su en tirer toutes les conclusions qui s'imposaient : les cadres de l'Equipement en ont assez de tout devoir supporter. Pire, l'absence de sens et de stratégie qui a suivi pour l'Equipement et les missions de service public de l'aménagement et du développement durables des territoires est encore venu accroître le désordre au sein du ministère.

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

A défaut, frustration et abattement pourraient se muer en « révolte »...

Mais le problème ne s'arrête pas à l'encadrement : si les cadres, mieux informés et mieux préparés à analyser ce qui se passe, sont les premiers à réagir, l'exaspération est malheureusement largement présente pour l'ensemble du personnel. Les conditions objectives d'une crise généralisée à l'Equipement sont hélas bien réunies : il est illusoire de croire que les agents de ce ministère vont continuer longtemps à œuvrer à leur propre perte.