



# LA TRIBUNE

## des ingénieurs de l'aménagement

ORGANE DU SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

### sommaire

- |   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <p><b>1</b> Edito</p> <p><b>2</b> Le SNITPECT t'a informé<br/>Le SNITPECT y était</p> | <p><b>3</b> RGPP : Décryptage<br/>d'un blitzkrieg</p> <p><b>10</b> Orientations 2008</p> | <p><b>15</b> Le Grenelle, et après ?</p> <p><b>16</b> Brèves</p> <p><b>21</b> Ils nous ont quittés</p> | <p><b>22</b> Le SNITPECT<br/>mode d'emploi</p> <p><b>24</b> Nos sections en action</p> |
|---|--|--|--|

**éditorial** Gilles PAQUIER, secrétaire général

## 2008 : Quel projet, quelle organisation pour le MEDAD et ses services déconcentrés ?

Cher camarade,

La commission exécutive, le bureau national, les élus à la CAP et l'équipe de la permanence te présentent leurs meilleurs vœux pour cette année 2008.

Notre congrès des 13 et 14 décembre 2007 a été riche d'échanges, de revendications, tant sur les sujets transversaux telle que la structuration du MEDAD que sur les aspects catégoriels. Il a été marqué par les premières conclusions, du 12 décembre 2007, de la révision générale des politiques publiques. Cette démarche initiée par le président de la République, à l'instar de celle réalisée il y a quelques années au Canada, sous des atours trompeurs de clarification et de simplification administrative et d'amélioration du sort des fonctionnaires, cache mal qu'elle est guidée par le seul dogme de la réduction du déficit budgétaire et donc de la baisse des effectifs de la fonction publique d'Etat ; elle impose la réorganisation et la suppression de structures sans s'interroger sur les missions et l'architecture adaptée des services pour les assurer. C'est notamment le cas pour le MEDAD.

Ainsi, les premières conclusions annoncent la création des DRDD (que le SNITPECT préfère continuer à appeler DREDAD), regroupement des DRE, DRIRE et DIREN, mais aussi la généralisation des DDEA alors qu'il n'y a aucune réflexion tant au niveau national que régional pour analyser finement les missions du MAP et des autres départements ministériels qui officient dans le champ de l'aménagement durable des territoires.

Le congrès a revendiqué que le ministre du MEDAD annonce un projet ambitieux pour son ministère et les missions induites. Mais aujourd'hui, aucun ministre ne décide sans être préalablement passé sous les fourches caudines de la RGPP et sans avoir les instructions de la plus haute autorité de l'Etat.

Sans surprise, le CTPM du 18 décembre 2007 a confirmé que le MEDAD ne disposait d'aucun projet ambitieux malgré les annonces, d'ailleurs contradictoires, portées par le ministre, sous couvert du Grenelle de l'environnement, mais qu'au contraire le service public de l'aménagement durable des territoires était en danger et ferait l'objet, en avril 2008, d'une réorganisation sans précédent qui risque de mettre fin à tout jamais aux services de proximité, à l'ingénierie publique, à l'analyse technique en transformant les DDEA en directions de préfecture, voire en les externalisant ou les supprimant. C'est donc nos métiers d'ingénieurs et leurs lieux d'exercice qui risquent de disparaître au profit de missions purement régaliennes.

Depuis 2003, plusieurs rapports au congrès ont traité de l'organisation territoriale de l'Etat, de son rôle d'ensemblier, de la nécessité de disposer d'un niveau régional porteur et coordonnateur des politiques publiques et d'un niveau départemental centré sur l'opérationnel ; mais il importe que chacun reste distinct du représentant local de l'Etat, et dispose des compétences techniques nécessaires à l'analyse des problématiques des territoires afin d'éclairer ses décisions.

La RGPP risque fort d'entraîner le MEDAD dans une toute autre organisation qui ne permettra plus cette analyse indépendante de tout contexte politique.

Le SNITPECT-FO se mobilisera au sein de la FEETS et de FO pour la sauvegarde du service public et pour le maintien de services déconcentrés hors des préfectures.

Les revendications catégorielles pour l'année 2008 sont exprimées dans cette tribune mais elles n'ont de sens qu'avec un projet ambitieux pour le MEDAD et des services déconcentrés structurés pour les besoins du service public de l'aménagement durable des territoires.

La sauvegarde de nos métiers d'ingénieurs, la pertinence de nos analyses et l'existence même d'un corps d'ingénieurs au MEDAD passe par notre mobilisation, notre action et le rapport de force que nous saurons encore instaurer pour continuer à progresser collectivement et donc individuellement.

Je t'invite donc à participer à la vie de ta section pour construire les revendications de demain et prendre part activement à la sauvegarde du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Tous mes remerciements à Pascal Pavageau pour son investissement de tous les instants au sein de notre syndicat et pour la voie du progrès collectif et individuel dans lequel il nous a inscrits.

Excellente année 2008.

# le SNITPECT t'a informé

Les diffusions du SNITPECT depuis la Tribune n° 1.210 de novembre 2007



Tous ces documents sont consultables en intégralité sur le site du SNITPECT

## Motions

Le congrès national s'est tenu les 13 et 14 décembre 2007 et a voté plusieurs motions : statut, gestion, ISS, ENTPE, refondation des services techniques déconcentrés de l'Etat, résolution générale. Le congrès a par ailleurs adressé une lettre ouverte au président de la République sur les conséquences néfastes des décisions qui pourraient être prises à l'issue de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

## En direct de la CAP

N° 46 : CAP Liste d'aptitude à ITPE et mutations 2008/1 du 23 octobre 2007

N° 47 : CAP Tableau d'avancement à IDTPE du 27 novembre 2007

N° 48 : CAP Tableau d'avancement à ICTPE du 18 décembre 2007

## Lettres du secrétaire général

**N° 238, 18 décembre 2007 : Premier conseil d'administration pour l'EPSCP ENTPE (7 décembre 2007)**

Un an après la parution des textes définissant le nouveau statut de l'ENTPE, le conseil d'administration a enfin pu se réunir et prendre les premières décisions sur le fonctionnement et les orientations de ce nouvel établissement public.

**N° 239, 20 décembre 2007 : CTPM du 18 décembre : une déception à la hauteur de nos attentes**

Un show du ministre, aucune annonce concrète, une mascarade. Ce « CTPM »

qui, dans les faits, n'en était pas un, aurait dû, aurait pu être fondateur et structurant pour le MEDAD. Il n'en a rien été.

**N° 240, 18 janvier 2008 : Paroles habiles n'égalent pas la vérité**

L'administration veut réorganiser encore une fois les directions de centrale du MEDAD, dans une précipitation encore inégalée. Et se veut rassurante sur l'avenir du ministère. Dans un contexte où il est de notoriété publique que les ministres ne décident rien, nous ne sommes pas dupes. Surtout quand la locution « services déconcentrés » n'est jamais prononcée...

# le SNITPECT y était

## Avenir du MEDAD

Après un CTPM particulièrement désastreux en terme d'absence totale d'annonces le 18 décembre 2007 (voir Lettre du secrétaire général n° 239), le secrétaire général du MEDAD a reçu les organisations syndicales le 16 janvier 2008. Les propos se sont voulus rassurants, peut-être trop... Trop beaux pour être honnêtes... (voir Lettre du secrétaire général n° 240).

Depuis, les préfigurateurs des DAC convoquent les syndicats à une cadence infernale ! Dans la mesure du possible (hélas, nous ne pouvons nous dupliquer...) le SNITPECT sera présent et fera entendre les positions des ingénieurs des TPE.

## ENTPE

Le premier conseil d'administration du nouvel EPSCP s'est enfin tenu le 7 décembre dernier. Patrice Raulin a été élu président du CA, Philippe Sardin a été reconduit dans ses fonctions de directeur de l'école. Voir Lettre du secrétaire général n° 238.

## Réseau scientifique et technique

Le comité des services scientifiques et techniques (CSST) a été réuni le 8 janvier. En l'absence des préfigurateurs des DAC, en l'absence de tout projet structurant pour le MEDAD, ce ne fut, hélas, que quatre heures d'incantations stériles.

# Décryptage d'un blitzkrieg

*La révision générale des politiques publiques (RGPP), lancée dès juin, est considérée par le Président de la République, qui en est le seul arbitre, comme une pièce maîtresse de sa politique de rupture.*

Elle est aussi censée lui permettre de ramener la France dans les critères de Maastricht. Le principe est de « passer au crible les dépenses de l'État à partir d'un questionnaire simple » : « Que faisons-nous ? Quels sont les besoins et les attentes collectives ? Faut-il continuer à faire de la sorte ? Qui doit le faire ? Qui doit payer ? Comment faire mieux et moins cher ? Quel doit être le scénario de transformation ? ». Dans les faits, comme on le verra, cela se traduit encore plus simplement par : Que peut-on supprimer ? Que peut-on externaliser ou privatiser ? Que peut-on réduire ou fusionner ?

Prolongement et amplification des audits Copé, la méthode consiste à faire auditer un par un les ministères et les politiques publiques par des équipes conjointes d'inspecteurs généraux et de conseillers privés. En pratique, les fonctionnaires de Bercy ont, à côté des grandes entreprises de conseil, un rôle prépondérant. De l'aveu même de hauts fonctionnaires des autres ministères, ceux-ci doivent passer leur temps à justifier de l'intérêt de leurs missions, les sbires du grand argentier se proposant « de supprimer tout ce qu'ils ne comprennent pas » ! Seul le ministère de l'Intérieur semble en mesure de leur disputer leur influence, fort de l'écoute et de l'appui du secrétaire général de l'Elysée, véritable maître d'œuvre de l'opération. Deux fois par mois, il co-préside avec son alter ego de Matignon un comité de suivi auquel les ministres ne sont conviés que pour étudier les sujets de leur ressort.

Les réformes sont ensuite arrêtées par un conseil de la modernisation des politiques publiques qui réunit les ministres autour du président de la République. Une première

étape a ainsi été franchie avec la réunion du conseil le 12 décembre. Les conclusions ont été regroupées dans un document disponible sur le site de la RGPP (voir l'encart « Pour en savoir plus... »). Le constat est clair : les mesures déjà annoncées à ce stade constituent une offensive générale contre l'organisation de la fonction publique. Si on y ajoute un calendrier à marche forcée, l'impression domine qu'on est en présence d'une guerre éclair visant à abattre l'ennemi avant qu'il n'ait eu le temps de s'organiser.

## résumé

La révision générale des politiques publiques consiste à passer au crible l'ensemble des missions de l'Etat avec l'objectif de réduire de 150 milliards son budget et, du même coup, ses effectifs. Sous couvert de modernisation et de simplification, les mesures déjà annoncées constituent une remise en cause complète des fondements et de l'organisation de la fonction publique. Encore ne sont-elles qu'une première étape avant le big-bang prévu en mars ou avril.

Le MEDAD et les ITPE sont concernés au premier chef : fusion des DDE/DDAF, prélude peut-être à leur intégration dans les préfetures, fusion DRE/DRAF/DIREN, suppression de missions techniques, probables externalisations ou passages en agences de celles qui seront conservées, avant même la remise en cause annoncée de l'ingénierie publique. Qui plus est, les mesures prévues dans le domaine des GRH sont autant de coups portés au statut des fonctionnaires et remettent dangereusement en cause le statut et les principes de construction de la compétence et des carrières de notre corps. Il faut donc se mobiliser.

## La philosophie : l'entreprise Etat

### Le texte :

■ *L'Etat partage avec les entreprises des exigences d'efficacité et de qualité de la gestion. Il doit apprendre de leur expérience, notamment dans la modernisation de la GRH et des procédures internes.*

### Commentaire :

- « Recentrer les administrations sur leur cœur de métier, contrôle interne comptable, tel qu'il est organisé par les directions financières des grandes entreprises, performance, gains de productivité » : au fil du document, les termes qui font référence au monde de l'entreprise ne manquent pas. Ce n'est pourtant pas le SNITPECT qui contestera l'exigence d'efficacité ou le besoin de modernisation de la GRH, nous militons depuis trop longtemps dans le vide pour une vraie GPECC. Mais il ne s'agit pas ici que de cela. Mises bout à bout, ces références montrent en fait que le projet n'est pas seulement de s'inspirer de telle ou telle méthode du privé mais bien de calquer l'organisation de l'Etat sur celle d'une entreprise, voire de transformer de fait les services en autant d'entreprises : on y reviendra plus loin avec les agences de service public.
- Ce qui choque ce n'est pas le souci de réforme ou de modernisation mais bien la philosophie, pour ne pas dire l'idéologie, qui sous-tend la démarche. Elle est d'ailleurs soulignée dès l'abord puisqu'il s'agit bien d'aller vers "un Etat allégé" et géré, partout où c'est possible, avec les mécanismes du marché. "Recentrage sur le cœur de métier, gain de productivité" : ce sont, après tout, les mêmes termes qui sont utilisés dans le privé pour justifier les plans sociaux et leurs cortèges de licenciements. A vrai dire, ce qui choque plus encore, c'est qu'à aucun moment il ne soit rappelé les valeurs et les principes qui fondent la fonction publique.

## Les mouches s'attrapent-elles avec du vinaigre ?

### Le texte :

- Cette démarche permet aussi de mieux valoriser le travail des fonctionnaires, en adaptant la nature de leurs tâches à l'évolution des besoins des citoyens et en payant mieux des fonctionnaires moins nombreux.
- L'ensemble de ces transformations nécessitera une forte implication de tous les agents publics, et singulièrement des cadres.

### Commentaire :

- Le gouvernement (l'Élysée...) aurait compris que pour imposer ses réformes, il lui faudrait s'appuyer sur les fonctionnaires ; du moins le feint-il, car il est plutôt à craindre qu'il ne s'agisse que d'une manœuvre pour désarmer leur hostilité. L'argument massue qu'il répète à l'envi est que la réforme permettra de mieux payer les agents. Nous partageons au moins le constat sous-jacent que les fonctionnaires sont insuffisamment payés et que leur pouvoir d'achat s'érode inexorablement. On ne peut donc que s'étonner que le gouvernement refuse toute augmentation du point d'indice. Surtout, nul n'est dupe du marché "emplois contre augmentations" : au final, le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite ne permettra que quelques dizaines d'euros d'augmentation mensuelle par agent. Si on imagine que cela puisse aboutir à des résultats tangibles, c'est bien que l'on envisage des mesures plus drastiques.
- De même, il faudrait se féliciter de l'affirmation que rien ne se fera contre les agents en particulier les cadres. Sauf que, là non plus, les actes ne sont pas en accord avec les discours. Comment ne pas constater le mépris avec lequel sont traités depuis des mois ces derniers et leurs organisations syndicales ? Pourtant, en tous cas pour les ITPE, des mesures concrètes et peu coûteuses suffiraient pour démontrer une réelle considération : ouverture de la négociation globale sur le dossier de l'ISS, aboutissement du statut à trois grades, pyramidage du corps (avec un taux pro/pro à 12 %), note d'orientation sur le positionnement du corps... Autant de revendications sur lesquelles aucune avancée n'a été obtenue en 2007.

## Une administration centrale en peau de chagrin

### Le texte :

- Le Président de la République a décidé que le nombre de structures d'administration centrale sera divisé par deux. Elles seront réduites et concentrées sur leur rôle : concevoir les politiques publiques et contrôler leur bonne exécution.
- Pour le MEDAD, nouvel organigramme, centré sur les enjeux fondamentaux, qui permet le passage de trente-cinq directions d'administration centrale à cinq grandes directions métier et un secrétariat général.
- La création du MEDAD constitue un big bang administratif et doit donc s'accompagner d'une organisation administrative qui permette de répondre aux priorités définies lors du Grenelle de l'Environnement aux niveaux central et local.

### Commentaire :

- Passons sur l'oukase présidentiel. Par contre, on ne peut que s'étonner de la méthode. Encore une fois, on décide arbitrairement de réduire les structures, quand ce ne sont pas les effectifs, sans analyse préalable des besoins, des priorités et des missions. Comme toujours, on fait du Meccano avant de se poser les questions de fond.
- On peut pourtant trouver pertinente l'idée de ramener les administrations centrales sur leur rôle premier de conception et de contrôle des politiques. Le SNITPECT n'a pas dit autre chose dans ses écrits (voir en particulier le rapport approuvé au congrès 2007 « pour une refondation des services techniques déconcentrés ») quand il pointait la tendance de l'administration centrale à toujours grossir au détriment des services déconcentrés. Encore faut-il ne pas systématiser à outrance. Dans le domaine d'activité des ITPE, l'aménagement du territoire et le développement durable, il peut être utile de garder des compétences opérationnelles au niveau national, ne serait-ce que pour assurer l'équilibre entre les territoires.
- Admettons-le, avec la création du MEDAD, conserver en l'état l'empilement des administrations centrales n'aurait eu aucun sens car cela n'aurait pas permis de donner de la lisibilité et une vraie capacité de pilotage. Mais, là aussi, force est de constater que la construction de l'édifice s'est faite sans définition préalable de la stratégie ministérielle. Et ne parlons même pas de concertation !...
- Au final, le SNITPECT ne peut que regretter une fois de plus que la gestion des moyens soit dissociée de la définition de la stratégie avec le maintien d'un secrétariat général, qui n'est en fait peu ou prou que l'ex-DGPA/DGA, et d'un commissariat général (l'ex-SG, qui pour le coup n'est pas même évoqué dans la RGPP). On croit deviner que l'invention de ce dernier vise à doter le MEDAD du rôle et de la capacité d'évaluer les politiques publiques à l'aune du développement durable. Si en plus, cela recèle l'intention d'assurer enfin un vrai pilotage transversal des directions de programme, peut-être pourra-t-on considérer qu'il y a là une avancée, encore insuffisante mais intéressante. La meilleure preuve en serait que la totalité du RST élargi (ex-Equipement et ex-Environnement) et l'ingénierie publique lui soient rattachés.
- Pour autant, le SNITPECT continue à dénoncer avec force la mascarade, à seule fin de communication, qui consiste à réduire l'horizon stratégique du MEDAD aux conclusions du Grenelle. Non seulement ces dernières ne constituent qu'un inventaire à la Prévert sans réelle portée opérationnelle pour notre ministère, pour la plupart en tous cas, mais de surcroît, elles laissent des pans entiers de son activité sans stratégie.

## Les nouveaux rois des régions

### Le texte :

- *Le niveau de droit commun du pilotage local des politiques publiques de l'Etat sera le niveau régional, avec passage de plus de trente directions régionales et délégations à moins de dix et d'une plus grande déconcentration à ce niveau.*
- *Création de directions régionales du développement durable (DRDD ?), garantissant la cohérence des politiques du ministère au niveau territorial, qui reprendront les missions du ministère actuellement assumées par les DRE, les DIREN et les DRIRE.*
- *Le Président de la République a souhaité, par ailleurs, que les préfets disposent de plus de marge de manœuvre dans la gestion de l'Etat au niveau local, de plus de moyens pour permettre une mobilité fonctionnelle des agents et pour mieux répartir les effectifs entre les services placés sous leur autorité.*

### Commentaire :

- L'idée de concentrer au niveau régional les fonctions de pilotages et de programmation rejoint les propositions du rapport précité. Le SNITPECT y défendait cependant la séparation des services, gage d'une pluralité des approches, quitte à en revoir les périmètres.
- Le parti pris retenu par la RGPP, s'il n'est pas explicité dans le document, est de faire correspondre les services régionaux avec le périmètre des ministères. C'est un pis aller qui nous paraît pourtant plus satisfaisant que la poursuite, envisagée un temps, des fusions DRIRE/DIREN, à côté de DRE maintenue à l'identique. Deux incertitudes demeurent cependant qu'il semble essentiel de lever au plus tôt.
- Sur le rattachement en tout ou partie des DRIRE aux futures DRDD, le document n'est pas cohérent. Pour être conforme aux orientations approuvées lors du congrès, il nous paraît que seule la partie des DRIRE relevant du développement durable devrait en faire partie. Qui plus est, en cas de rattachement complet, le corps des mines exigerait que le MINEFE assure non seulement une co-tutelle (dès lors bien naturelle) sur les DRDD mais aussi leur « co-gestion » ! Autant dire, dans une stratégie du fort au faible dont l'Equipement a déjà pu constater les effets dans le cadre des DDEA, que cela s'apparente à une tentative d'OPA hostile !
- La deuxième incertitude concerne le devenir des missions relevant du ministère du Logement et de la Ville. Dans la logique RGPP, elles devraient dépendre d'une direction régionale spécifique. Or, on conçoit difficilement, au demeurant dans un pays devenu majoritairement urbain, qu'on dissocie la politique de la Ville de l'aménagement du territoire... De la même façon, créer une césure artificielle entre la politique de l'habitat et celle du logement serait d'autant plus absurde que là réside un des enjeux majeurs du Grenelle. Le MEDAD défend la même position mais il n'est pas sûr qu'il soit entendu.
- La volonté de renvoyer la gestion des moyens et des effectifs au niveau local risque fort de donner tous pouvoirs aux préfets et de soumettre l'ensemble des politiques ministérielles aux diktats du seul corps préfectoral. On peut d'ailleurs craindre pour la dimension technique de l'Etat : les préfets sont rarement connus pour leur passion de ces basses œuvres qui ont, de surcroît, l'irritante tendance à empêcher les prises de décision sereines (sic). Sans même parler des disparités entre les territoires que cela risque d'engendrer. Mais il est vrai qu'il n'y a sans doute pas là de quoi perturber un gouvernement qui considère que la meilleure façon de gérer l'aménagement du territoire est de mettre les régions en concurrence.

## Des services départementaux à l'encan

### Le texte :

- *Le niveau départemental, niveau de mise en œuvre, ne sera plus organisé en fonction des périmètres des ministères, mais selon l'organisation la plus opérationnelle, en fonction des bénéficiaires de chaque politique publique, de la mise en œuvre des politiques publiques, avec le souci d'avoir une organisation de l'Etat plus lisible et plus simple pour les citoyens et les collectivités locales.*
- *Les préfets de département seront placés sous l'autorité des préfets de région. Les missions exercées à ce niveau seront réorganisées en cinq ou six grandes missions.*
- *Ainsi, l'expérimentation de la fusion des DDE et des DDAF qui a été conduite et évaluée positivement notamment au regard de sa compatibilité avec un futur schéma d'organisation générale, sera-t-elle généralisée en deux vagues, au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et au 1<sup>er</sup> janvier 2010. Objectif : donner plus de cohérence à la politique d'aménagement du territoire, garantir que l'aménagement et le développement des territoires soient cohérents et respectueux de l'environnement.*

### Commentaire :

- Là aussi, le principe général d'organisation est conforme aux orientations du rapport « pour une refondation des services techniques déconcentrés ». On peut de même partager les objectifs des futures DDEA. Toutefois, notre revendication dépassait la fusion arbitraire des DDE et DDAF, telle qu'expérimentée dans huit départements. Pour le SNITPECT, il est essentiel de commencer par définir un champ d'activité et des missions cohérents. Cela suppose de concevoir un projet stratégique qui dépasse d'ailleurs le périmètre de ces deux services.
- Mais affirmer qu'on mène cette réforme sur la base d'une évaluation positive, c'est ériger soit le mensonge, soit la dissimulation en mode de gestion. Car d'évaluation, il n'y jamais eu ; ou alors si confidentielle (mais alors, pourquoi ?) qu'elle n'a jamais été communiquée... Or, en dépit de l'aveuglement de notre administration, le constat fait par les organisations syndicales,

.../...



### .../...Des services départementaux à l'encan (suite)

en fonction des retours du terrain, était lui sans appel (voir le Flash « fusion : danger ! » de juillet 2007).

- Surtout, le danger majeur reste celui de l'intégration dans les préfetures. Il n'est en effet pas écarté, loin s'en faut ; le corps préfectoral, soutenu par l'Intérieur, continue son travail de sape en vue de la deuxième étape. Cela représente un risque de disparition pure et simple de l'Etat opérateur et de l'Etat garant, voire même des missions techniques au sein de cette fonction publique.
- Division par deux du nombre d'administrations centrales, DRDD, OPA des corps des mines et des IGRF, DDEA en préfetures : tout cumulé, quelle place reste-t-il pour les ITPE, quel positionnement dans la hiérarchie de ces services, quel déroulement de carrière ? On peut très sérieusement se poser la question ! Aussi est-il essentiel d'obtenir des engagements sur le positionnement du corps. Il est, entre autres, impératif et urgent que la note d'orientation du corps soit remise en chantier !

### Le MEDAD en voie de délitement

#### Le texte :

- *Mettre en place une évaluation robuste et une véritable programmation économique et financière des projets d'investissement publics ; amélioration de la programmation et des procédures de choix des grands programmes d'investissement.*
- *Amélioration de l'efficacité de la sécurité routière : recentrage sur les risques les plus élevés (réseau secondaire, lutte contre l'alcool au volant).*
- *Modernisation de l'organisation de l'examen du permis de conduire, confiée à un opérateur spécifique, afin de réduire les coûts et d'améliorer le taux de réussite.*

#### Commentaire :

- On l'a déjà perçu avec l'échelon départemental : la mise en place du MEDAD est l'occasion de parachever le travail de dépeçage déjà engagé ces dernières années à l'Équipement. Certains ne parlent d'ailleurs plus que de fusionner les "restes des DDE" avec les DDAF (elles-mêmes mises à mal, il est vrai) !
- Le dossier de la sécurité routière est à cet égard symptomatique : dans la RGPP, cette politique relève du seul ministère de l'Intérieur ! Tout n'est donc plus qu'affaire de répression, il n'y a désormais plus de problèmes d'infrastructures.
- L'examen du permis de conduire serait externalisé. C'est évidemment grave en soi et appelle une nécessaire solidarité avec nos collègues inspecteurs ; mais surtout c'est la préfiguration de ce qui pourrait advenir de nombre de missions, y compris les plus régaliennes. Il n'est que de regarder les sujets à l'ordre du jour de la deuxième phase et la volonté de multiplier les agences de service public pour s'en convaincre (voir plus loin).
- Si la volonté d'évaluer les projets d'infrastructures n'est pas contestable, a fortiori s'il s'agit de prendre en compte leur impact en terme de développement durable, cela ne doit pas cacher un désengagement et une externalisation/privatisation (par le biais des PPP par exemple). D'ailleurs, la formulation laisse craindre que la programmation des infrastructures ne soit désormais soumise qu'à la seule logique financière.
- Au bout du compte, on peut se poser la question : que restera-t-il du MEDAD ???

### Un État de 10 000 fonctionnaires

#### Le texte :

- *Les administrations de gestion s'apparentent fortement à des entreprises de production des services, qui doivent faire face à une charge donnée dans les meilleures conditions de qualité et d'efficacité. Il est possible d'offrir, au sein de l'État, une plus grande souplesse de gestion, en matière budgétaire, comme de GRH.*
- *La mise en place d'agences de service public, sur le modèle suédois, sans personnalité morale, mais disposant d'une autonomie et d'une souplesse de gestion accrue et d'une gouvernance assurant la responsabilité de leurs dirigeants, permettra de répondre aux besoins des administrations chargées de la mise en œuvre des politiques, tout en permettant à l'État de contrôler les objectifs et les résultats des politiques qu'il finance et dont il est responsable. Des expérimentations de ce nouveau mode de gestion publique seront mises en œuvre.*
- *L'État doit aussi développer l'externalisation de certaines fonctions, qui exigent des compétences techniques particulières : cette démarche, entreprise avec succès par le ministère de la défense, sera conduite sur la gestion du parc automobile.*
- *Les établissements publics de tous les ministères ne seront pas à l'écart de cette évolution. Il est nécessaire, en effet, de remédier à leur trop grand nombre, qui conduit à la fois à une perte de contrôle sur les politiques publiques et sur l'évolution des effectifs. Les opérateurs qui interviennent sur le même champ pourront être fusionnés.*

#### Commentaire :

- Que l'administration soit ramenée au rang d'entreprise de production, cela laisse pantois ! Quelle conception du service public !

## nnaires ?

- En quelques propositions habilement présentées, ce qui apparaît, c'est la volonté de totalement bouleverser notre modèle de service public. La référence est explicite : il s'agit de s'inspirer du modèle suédois. Dans celui-ci, l'Etat ne compte plus que 4 200 fonctionnaires, le reste des agents publics (1,3 million tout de même) étant soit en collectivités, soit sous contrat dans des agences. A cette aune, combien de fonctionnaires d'Etat resterait-il en France : 10 000 ? Et au MEDAD : 300 ?
- Ces agences de service public sont en fait des quasi-entreprises à qui l'Etat assigne un objet, des objectifs annuels et un budget, et qui a ensuite une totale liberté pour gérer la méthode et les moyens. Ce système permet des ajustements faciles des effectifs et la suppression discrète de missions.
- Or, le danger est encore plus grand au MEDAD qu'ailleurs : dans la logique telle qu'elle est présentée, les fonctions techniques ont toutes les chances d'être les premières visées. C'est évidemment le cas pour les DIR, mais cela le sera tout autant pour le RST, l'IP, les permis de construire (s'ils ne sont pas d'autorité totalement transférés aux collectivités), voire la gestion des risques. Autant de thèmes qui seront d'ailleurs étudiés dans le cadre de la RGPP d'ici avril... Dans la logique du système suédois, cela va même plus loin : pourquoi par exemple conserver des administrations pour le paiement des aides et subventions. Quand on regarde la fusion ANPE/ASSE-DIC ou la réforme des services des payes et des pensions, on comprend aisément qu'il n'y a pas de limite à l'exercice.
- C'est tout aussi vrai pour les établissements publics qui n'échapperont pas à l'effort de « rationalisation ». Nous ne contestons pas le principe du renforce-

ment du contrôle politique sur ces organismes puisque nous n'avons eu de cesse de rappeler aux ministres successifs leurs responsabilités en la matière (voir en particulier l'audit Copé sur VNF). Mais encore une fois, on cherche à habiller de vertu une mesure dont l'objet premier est, à l'évidence, de réduire les effectifs. Il faut y prendre garde car dans un tel contexte, nul n'est à l'abri des conséquences de la RGPP, que ce soit par exemple VNF, l'ENTPE, les agences de l'eau, etc.

- Il convient donc d'être extrêmement vigilants sur le prétexte de la souplesse, certes séduisant mais fallacieux, pour faire passer l'externalisation. *In fine*, cela risque fort de se traduire par une mise en coupe réglée de tous les services et par la fin du statut de fonctionnaire. Il ne faut pas davantage se laisser abuser par l'habillage de l'expérimentation : les exemples récents ont tous démontrés que cette dernière n'est que le prélude à une généralisation systématique (confer les DDEA, les DRIREN, la régionalisation de l'ISS, la mise en place des R-BOP, etc.).
- Dans un tel cadre, où un nombre de missions croissant (du moins celles qui subsisteront) serait confié à des agences, quel sens auront encore les notions de corps, de grade et d'adéquation grade/emploi ? Même si ces agences ne sont pas généralisées, il y a donc urgence à consolider les avancées statutaires que nous réclamons depuis nombre d'années, en particulier le troisième grade. Sinon, qu'advient-il dans ces agences de l'accès au troisième niveau de fonctions pour les ITPE puisque rien ne garantit que les emplois fonctionnels y seront reconnus. On peut d'ailleurs tout autant s'inquiéter du devenir du principalat. Dès lors, c'est tout l'édifice statutaire et de gestion du corps qui risque de s'écrouler.

## Mort aux statuts !

### Le texte :

- *Le préfet disposera de plus de moyens pour permettre une mobilité fonctionnelle des agents, qui pourront ainsi rester au sein de la même résidence administrative, tout en connaissant une évolution de leur carrière, et pour mieux répartir les effectifs entre les services placés sous leur autorité.*
- *Dynamiser les parcours professionnels et créer, pour chaque fonctionnaire, un droit effectif à la mobilité : impossibilité pour l'administration de s'opposer au départ d'un agent vers un autre emploi (sous réserve d'un préavis), suppression des entraves liées au statut du fonctionnaire pour exercer des missions de niveau comparable, mise en place de primes encourageant la mobilité ou accompagnant la réorganisation des services, création d'une indemnité de départ volontaire.*
- *Les fonctionnaires seront mieux accompagnés dans le déroulement de leur parcours professionnel. Ils seront rémunérés à la performance et intéressés aux gains de productivité.*
- *Simplification des mises à disposition des fonctionnaires et possibilité de mises à disposition de salariés du privé dans l'administration.*
- *Substitution progressive d'un entretien d'évaluation à la notation, extension aux cadres de la rémunération en fonction des résultats, accroissement des échanges public-privé.*

### Commentaire :

- Ces nouvelles modalités sont la porte ouverte à une gestion déconcentrée, autrement dit à la fin de la gestion nationale. Le document se garde bien de préciser à ce stade si toutes les catégories de personnel sont concernées mais, faute de précision, on peut le craindre. Or, c'est bel et bien la construction des carrières, principe de base sur lequel s'est construit avec

.../...



### .../...Mort aux statuts (suite)

succès le corps des ITPE, qui serait dès lors remis en cause. Après le risque de l'enfermement dans des filières du fait de la LOLF, on ajoute aujourd'hui le risque de l'enfermement géographique. Car à l'échelle de notre corps, c'est bien toute la mécanique de mobilité qui risque de se trouver grippée, les agents étant implicitement incités à rester sur leur bassin d'emploi. Au final, appliquée indistinctement, la mesure pourrait bien aller, en tous cas pour les ITPE, à l'encontre de l'effet recherché !...

- On ne peut de même que s'inquiéter de la liberté laissée aux préfets de « mieux répartir les effectifs ». Jusqu'où ira-t-elle : jusqu'à transformer le droit à la mobilité en un devoir (ou une très amicale pression...) ?
- Concernant ce droit, il faut prendre gare aux illusions. Pense-t-on vraiment que tout le monde pourra partir où il veut quand il veut ? Faudrait-il pour cela avoir un point de chute ! Or, à supposer que les chefs de service aient vraiment l'obligation d'accepter la mutation d'un de leurs agents, aucune contrainte n'est a priori prévue pour les services d'accueils, surtout quand il s'agira d'agences.
- La possibilité ouverte d'exercer des missions de niveau comparable dans n'importe quel corps est évidemment une façon de miner les statuts. Dommage qu'on n'en profite pas pour supprimer les contraintes à la promotion et à l'accès à tous les niveaux de fonctions ! De toute façon, toutes ces questions risquent rapidement de devenir secondaires, entre la multiplication des agences et la possibilité de recruter des salariés du privé, y compris par simple mise à disposition. Au final, on pourrait aboutir à une fonction publique non seulement de métiers (« l'organisation de la fonction publique par métiers, et non plus par corps, c'est la grande rupture dont notre Etat a besoin » a affirmé le chef

de l'Etat lors de ses vœux aux fonctionnaires) mais même à une fonction publique de mission... Le contrat à objet déterminé appliqué à la sphère publique !

- Faut-il rappeler qu'il y a un an, le précédent gouvernement avait fait voté en catimini la possibilité pour les fonctionnaires radiés de bénéficier des allocations de chômage ? On commence peut-être à mieux percevoir l'utilité de la mesure...
- Passons sur la prime de mobilité : cette simple évocation suffira à faire grincer les dents de ceux qui ont connu le précédent de la dernière décentralisation. Mais avec l'indemnité de départ, les masques tombent. C'est si vrai que le MEDAD qui travaille actuellement sur le devenir de l'IP concurrentielle dans le cadre de la RGPP, envisagerait la mise en place d'une telle prime pour ceux de ses agents qui accepteraient de quitter la fonction publique pour créer leur propre bureau d'étude !!! La loi de dégageant des cadres n'est plus très loin.
- Ce n'est pas le SNITPECT qui protestera contre le remplacement de la notation par l'évaluation : cela fait bien longtemps que les ITPE ne tiennent plus comptent de leur note pour ne s'intéresser qu'aux appréciations. C'est une évolution salubre que notre syndicat défend de longue date. On aurait pu tenir le même propos pour la rémunération au mérite si précisément notre longue pratique de cette mesure ne nous avait permis d'en connaître tous les méfaits. Mais le but affiché ici va encore plus loin : il n'est plus seulement question de rémunération au mérite mais à la performance !!! Or, si les mots ont un sens, cela constitue un glissement sémantique grave, a fortiori dans le cadre de la fonction publique, puisque c'est substituer des critères quantitatifs aux objectifs qualitatifs.

## Sus au paritarisme !

### Le texte :

- Un ministre pourra modifier l'architecture de ses services, sans être obligé de prendre un décret. Les consultations formelles seront supprimées lorsqu'une vraie consultation – à l'image du Grenelle de l'environnement par exemple – aura déjà eu lieu, ce qui permettra d'accélérer la prise de textes.
- Allègement des règles relatives à l'organisation des ministères, tant dans les consultations préalables que dans l'organisation (structure en sous directions, choix du nombre et de la nature des emplois d'encadrement et des personnes pouvant les pourvoir).
- Limitation des consultations préalables à l'édiction d'un texte.

### Commentaire :

- Avec de telles conceptions, on comprend mieux le peu d'empressement à mettre en place des CTP unifiés au MEDAD. Ce qui est annoncé n'est autre que la fin du paritarisme. Pourquoi, il est vrai, vouloir s'encombrer de ces contrariantes discussions avec les représentants du personnel ? Mais avec l'idée de la « vraie consultation », on atteint le summum de l'hypocrisie et du cynisme. Car cela signifie quoi ? Suffira-t-il dorénavant de réunir l'association des contribuables mécontents, celle des usagers de l'administration et le MEDEF, pour justifier de toute décision par dessus la tête des personnels ?!!
- Il n'y aura plus de consultations, donc plus de dialogue social ; et plus de contraintes, en particulier environnementales : quelle cohérence avec les conclusions du Grenelle...
- On annonce de même la fin des CAP puisqu'un ministre pourra décider seul non seulement le nombre et la nature des postes d'encadrement mais encore, sans autre forme de procès de qui les occupera. L'arbitraire n'est plus loin.



## Le pire est à venir !

### Le texte :

- *A la fin du premier semestre 2008, le gouvernement aura déterminé les grandes réformes structurelles. Chaque ministre disposera de sa feuille de route, avec les moyens qui lui seront alloués pour la mettre en œuvre au cours des trois prochaines années.*
- *Les schémas d'organisation seront arrêtés à l'issue de travaux interministériels qui débiteront avant la fin 2007. Une équipe projet interministérielle, rassemblée autour du Secrétaire général du gouvernement, du ministère de l'Intérieur, du ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, sera chargée de préparer le nouveau mode de fonctionnement de l'État déconcentré. Ces travaux devront proposer une déconcentration de la gestion des ressources humaines, sur une base plus interministérielle, autour de «bassins d'emplois publics locaux».*
- *Les travaux de la RGPP se poursuivent jusqu'au prochain Conseil de modernisation des politiques publiques d'avril 2008. Ils porteront notamment sur le permis de construire, la mission d'ingénierie concurrentielle, la politique de l'eau et le pilotage des opérateurs.*
- *Les mesures proposées à cet effet continueront de faire l'objet d'un dialogue intense avec les syndicats de fonctionnaires, dans le cadre des conférences en cours.*

### Commentaire :

- Si on comprend bien, la première phase de la RGPP aurait donc fait l'objet d'un dialogue intense ?!! De qui se moque-t-on ! D'ailleurs, il suffit de se reporter au paragraphe sur le paritarisme pour comprendre le sens profond de la concertation qui anime cette démarche.

- Le prochain conseil de modernisation se tiendra donc en avril (toute coïncidence avec le fait que les élections municipales seront passées étant fortuite). Tout devrait aller très vite. On peut craindre que les annonces faites en décembre, qui en restent pour l'essentiel aux principes, seront alors détaillées et que d'autres viendront encore s'ajouter, peut-être plus radicales encore. Autant dire que ce laps de temps ne permettra ni étude approfondie, ni concertation sérieuse. A l'évidence, on cherche à ensevelir les organisations syndicales sous un fatras de réunions pendant que les vraies décisions se prendront ailleurs.
- Or, ce qui est en jeu, ce sont les fondements même de la fonction publique, son organisation, ses moyens et, in fine, le statut de fonctionnaire. Si on y ajoute la partialité évidente de certains auditeurs, on ne peut que redouter les résultats. Comment ne pas s'étonner par exemple que les conseils privés chargés des audits recommandent d'externaliser les services informatiques des CETE, alors qu'ils possèdent des divisions spécialisées dans le domaine. Et sans doute faut-il tout autant s'inquiéter que le pilotage de la réforme des services déconcentrés soit dévolu à l'Intérieur et au Budget.
- Ce qui est annoncé, c'est que le MEDAD sera encore concerné au premier chef par la deuxième étape. Considérant les thèmes restant à traiter (remise en cause de l'IP, politique de l'eau, permis de construire) et les précisions à apporter sur la première vague, le pire est certainement à venir ! Il y a danger : tout va aller très vite et très fort ! C'est notre avenir et celle du service public qui se joue dans les prochains mois : il faut que la mobilisation soit à la mesure du défi !

### Mais encore...

- *Un budget devenu pluriannuel pour les années 2009 à 2011*
- *Réforme de l'immobilier de l'Etat*
- *Réforme de l'organisation des achats de l'Etat*
- *Réforme de la paye et des pensions des agents publics*
- *Mise en place de dispositifs de stabilisation automatique de l'assurance maladie reposant sur une meilleure maîtrise des dépenses*

### pour en savoir plus

Le site du SNITPECT : la réforme de l'Etat

<http://www.snitpect.fr/spip.php?rubrique45>

Les sites de l'Etat : RGPP, direction générale de la modernisation de l'Etat et DGAFP

<http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/>

[http://www.thematiques.modernisation.gouv.fr/\\_index.html](http://www.thematiques.modernisation.gouv.fr/_index.html)

<http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique29.html>

# Orientations 2008

## Une armée de fourmis peut triompher d'un serpent venimeux !

L'année 2007 aura été marquée par deux actes forts que sont le Grenelle de l'environnement et l'engagement de la révision générale des politiques publiques (RGPP) par le chef de l'Etat. Ces deux éléments sont déterminants pour la structuration du MEDAD à tous les échelons du territoire, ses missions et pour l'avenir de nos métiers d'ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Au lendemain de notre congrès annuel des 13 et 14 décembre 2007, marqué par les premières décisions, issues de la révision générale des politiques publiques, réformant l'organisation et le fonctionnement de l'administration de l'Etat, personne ne sait, même pas le ministre du MEDAD, à quoi ressemblera l'organisation territoriale de son ministère après mars 2008.

Des informations portées à notre connaissance, il est indéniable que les ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires vont devoir se mobiliser au premier trimestre 2008 pour montrer leur détermination pour la sauvegarde du service public de l'aménagement, de leurs métiers, de leur statut et de leur gestion.

Plus que jamais, notre action collective, dont la pertinence et l'efficacité ne sont plus à démontrer, est nécessaire pour sauver nos métiers d'ingénieurs et le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires rendu au plus proche du citoyen.

Ce rapport de force est indispensable dans toutes les actions que notre organisation mène au quotidien mais il n'a d'effet qu'avec le poids de ses adhérents.

## Le MEDAD a-t-il un avenir ?

Après une absence de ministre pendant deux ans, un SG enfermé dans sa tour d'ivoire, l'année 2007 n'aura vu la définition d'aucun projet stratégique pour notre ministère ni même les missions nécessaires à la structuration de son organisation. Le Grenelle de l'environnement a été une grande opération de communication, juste pour détourner notre attention d'un nouveau programme de réorganisation du ministère entraînant la suppression de services et une réduction abyssale des effectifs. Et la suite ! Un ministre qui ne s'implique pas dans le projet de son ministère et aucune directive. Nous exigeons du ministre la définition et la mise en oeuvre d'un projet stratégique précis et clair pour ce grand ministère pour que notre avenir soit construit autour de ce projet et des missions pour l'écologie, l'aménagement et le développement durables plutôt qu'autour du dogme de la réduction des effectifs. Car c'est bien sous cet angle d'attaque qu'est abordée, aujourd'hui, la structuration du MEDAD et la réorganisation des services de l'Etat dans le cadre de la RGPP. Cette première tribune de l'année 2008 y consacre un article particulier.

Cette absence de projet stratégique, de missions et de portage du ministère par son ministre a laissé s'installer chez les agents, toutes catégories confondues dont les cadres que nous sommes, la morosité, le découragement, l'écoeurement.

Les ITPE ont le sentiment d'avoir été trahis par un ministre dont le seul objectif est de faire rêver. Mais on ne peut rêver que lorsqu'on est dans une situation ou un contexte favorable sinon cela s'appelle tout simplement un cauchemar !

Bref, au retour des réunions régionales d'avant congrès, nous avons tous fait le constat que la morosité ambiante était plus que prégnante et nous en appelons au ministre pour que ce rouleau compresseur des réorganisations et des suppressions d'emploi cesse. Il ne s'agit pas ici de s'opposer à toute organisation ou réorganisation mais il s'agit de s'opposer aux réorganisations dont le seul objectif est de supprimer des ETP au détriment du service public.

Car le MEDAD dispose :

- des ingénieurs des TPE qui ont les compétences à tous les niveaux de fonction pour permettre la mise en oeuvre des politiques publiques de l'Ecologie, du développement et de l'aménagement durables ;
- des structures du RST pour aider à la recherche et investir ces nouveaux champs d'activité ;

- des écoles, notamment de l'ENTPE pour former les ingénieurs de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables pour l'Etat et les collectivités territoriales, pour partie.

Nous revendiquons pour le ministère et ses agents :

- que le ministre, avec son commissariat général au développement durable (CGDD), son secrétariat général et ses DG, élabore et porte un projet stratégique pour le MEDAD qui soit son projet et non une somme de réponses aux réflexions dévastatrices de la RGPP ;
- que la séparation commissariat, en charge de la stratégie ministérielle et de la prospective, et secrétariat général ne soit pas un frein au fonctionnement du ministère comme l'a été par le passé, la séparation SG-DGPA. Nous réclamons que CGDD et SG assurent un véritable pilotage ministériel des directions générales afin d'éviter les guerres intestines de la commande et de la contre commande et qu'il soit trouvé enfin de véritables synergies et complémentarités de travail au service des enjeux de l'aménagement et du développement durables des territoires. Il faut faire cesser le pouvoir des DG sur les programmes de la Lolf et que les arbitrages se fassent au SG ;
- une structuration des services avec un niveau régional qui soit le lieu de la construction de la stratégie et de la mise en cohérence des politiques publiques. Ce niveau régional structuré autour des DREDAD doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et non pas être la seule résultante de la somme des organigrammes de la fusion DRIRE-DIRENDRE afin que la DREDAD intègre l'ensemble des missions qui s'inscrivent dans le périmètre de l'aménagement et du développement durables des territoires. La question du logement n'en est pas une, le « logement » ne peut pas faire l'objet d'un rattachement à une direction régionale de la cohésion sociale car le volet logement des DRE s'inscrit dans un enjeu d'aménagement du territoire et de qualité de la construction donc s'inscrit pleinement dans les enjeux de développement durable ;
- le maintien d'un niveau départemental chargé de la mise en oeuvre des politiques publiques sur les territoires au plus près des citoyens qui puissent apporter une analyse et un conseil technique au représentant de

l'Etat et aux collectivités, en tout indépendance des contextes politiques locaux ;

- le maintien d'une ingénierie publique qui intègre l'ensemble du portage et de la mise en œuvre des politiques publiques à travers un Etat concepteur, opérateur, régulateur, partenaire, prestataire, solidaire et garant de la mise en œuvre des politiques publiques au service de la sphère publique. Le pilotage de l'ingénierie publique, transversale à toutes les politiques publiques, doit se situer au niveau de la stratégie, donc au CGDD et ne peut pas relever d'une direction générale sectorielle qui ne porte qu'une composante des politiques publiques ;
- le maintien d'un réseau scientifique et technique fort à l'Etat et ouvert aux collectivités, outil indispensable au service de la sphère publique dans le domaine de la recherche, du conseil et de l'appui technique pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques ;
- le rattachement des écoles, notamment l'ENTPE, et de la formation professionnelle à la direction générale des ressources humaines et des moyens, en charge de la GPEECC. Il est indispensable qu'un plan de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières soit mis en place dans le cas du périmètre du MEDAD en associant étroitement l'ENTPE afin d'une part, d'anticiper les recrutements et d'autre part, mettre en place les actions de formation continue pour répondre aux nouveaux besoins dans le périmètre étendu du MEDAD.

Alors je vous invite à ne pas vous laisser entraîner par le discours culpabilisateur sur la nécessité de réduire les dépenses de l'Etat, donc de la suppression pure et simple de toutes les activités qui peuvent être externalisées entraînant la disparition de certains services et donc la suppression des ETP associés.

Je vous engage à rester solidaires pour le service public de l'Ecologie, du Développement et de l'aménagement durables.

Pour l'avenir du MEDAD, pour la survie du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, pour la sauvegarde de nos métiers d'ingénieurs, la mobilisation est impérative car de ce rapport de force dépendra notre existence et celles de nos collaborateurs tous corps confondus.

## **Le troisième niveau de grade et l'homologie avec le cadre d'emploi des IT**

Il faut faire évoluer notre statut actuel pour obtenir un statut à trois grades et son homologie avec la fonction publique territoriale. Ce statut est nécessaire pour permettre l'exercice de nos métiers à l'Etat comme en collectivités territoriales. L'Etat se réorganise en transférant ses services et ses agents en collectivités. Il ne peut pas continuer à le faire sans offrir des garanties statutaires. De plus, pour notre rayonnement, notre gestion, le pyramidage du corps et la reconnaissance de nos responsabilités, le statut actuel n'est pas satisfaisant. L'actuel emploi fonctionnel reconnaît à notre corps la possibilité d'occuper un haut niveau de responsabilités aux deuxième et troisième niveaux de fonctions. Pourtant, n'étant pas un grade, il crée des blocages pour le passage dans la fonction publique territoriale car le double détachement n'est pas possible. Par ailleurs l'arrêté emploi ICTPE n'a pas d'équivalence dans le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux. A noter également que le bénéfice de l'emploi d'un emploi fonctionnel reste précaire et révocable, dispositions qui risquent hélas d'être massivement mises en œuvre dans les mois à venir, RGPP et réorganisations obligent...

Ce nouveau statut devra également améliorer significativement la grille aux trois niveaux, notamment au premier niveau de grade. En effet, c'est pour compenser la situation insatisfaisante au grade d'ITPE, en particulier l'absence d'au moins un échelon, que le principalat a été obtenu par le SNITPECT. Or, le principalat est une mesure de gestion, elle aussi précaire et révocable à tout moment par l'administration.

Le rapport de force sera rude car l'administration voudrait mettre en balance des négociations, la fusion des corps des IAE, des IIM et des ITPE. Sur ce point, les syndicats majoritaires de ces trois corps, SNIAE-FO, SNIIM-FO, SNITPECT-FO, travaillent de concert afin de mieux connaître les modes de recrutement, sur la gestion de chaque ministère, l'indemnitaire, le fonctionnement des CAP notamment, et afin de ne rien se laisser imposer par l'administration.

Nous conduisons les mêmes réflexions avec les ingénieurs territoriaux et l'AITF, en vue de construire ce nouveau statut à trois niveaux de grades et de fonctions homologues pour les

deux fonctions publiques, permettant d'atteindre le HEB.

Il n'existe aucun frein réglementaire pour l'obtenir mais un frein dogmatique de l'administration.

Rien n'est gagné, il va falloir se mobiliser à nouveau, afin que l'administration tienne ses engagements car je vous rappelle que si notre revendication porte sur un nouveau statut à trois niveaux de grades et homologue avec celui de la FPT, c'est bien le ministre de l'époque et le DGCL qui en 2005, lors des assises nationales de l'AITF à Reims, s'étaient engagés sur des travaux dans cette voie.

## **Une charte de gestion améliorée**

La charte de gestion 2005 marque des avancées très importantes pour tous les TPE et la gestion du corps : la généralisation du principalat, la création du principalat long, l'automatisation de l'IRGS et de l'ICRGS, l'amélioration des conditions de promotion, la reconnaissance de l'essaiage, la prise en compte des avis des comités de domaine et du CESAAR pour la valorisation des carrières scientifiques et techniques. Les représentants du corps élus à la CAP contribuent à l'évolution des règles de gestion et, par les jurisprudences qu'ils obtiennent, aident le SNITPECT à construire de nouvelles revendications.

Nous sommes donc attachés aux trois cycles annuels de mobilité et aux CAP promotion (LA, TA IDTPE et TA ICTPE) car ils permettent d'offrir un panel de postes plus important pour les ITPE et une meilleure organisation de la mobilité, en fonction des contraintes individuelles, mais aussi parce qu'elles sont le lieu de débat de fond et de construction de l'évolution statutaire et des règles de gestion.

Lors des CAP mutations et promotions et des réunions de concertation de 2007, nous avons obtenu d'autres avancées tels que l'assouplissement de la règle sur la mobilité géographique dans l'analyse des parcours professionnels, la possibilité de prendre un poste à l'issue d'une promotion dans un service du même département, voire pour les ingénieurs du RST dans le même service lorsque cela est demandé par le service et justifié par rapport au contexte, une meilleure prise en compte des contraintes familiales pour la durée dans le poste lorsqu'elle est inférieure à trois ans, mais il reste cependant des revendications à faire aboutir :



- la suppression de la durée minimale en premier poste à corrélérer avec l'absence de contenu de certains postes et la disparition de postes dans le cadre des réorganisations ;
- l'obligation de fournir une fiche de poste détaillée précisant les missions et les enjeux du poste ;
- la gestion précise du DSLD dans le corps des ITPE ;
- l'amélioration de l'essaiage à l'international notamment ;
- l'augmentation du nombre de propositions de promotion par les chefs de service et les IG ;
- l'application de règles de mobilité dans le cas d'une mutation ou d'une promotion à équité avec les autres corps de A/A+ ;
- la valorisation de tous les parcours professionnels tant dans les services du RST que dans les différentes structures du MEDAD ;
- la rénovation des comités de domaines , leurs processus d'entretien et les qualifications de généraliste de domaine, de spécialiste et d'expert ;
- la valorisation des carrières scientifiques et techniques par un dispositif de remplacement du séniorat ;
- l'accès aux cycles de mobilité de droit commun pour les ITPE issus de la liste d'aptitude ou l'examen professionnel, leur permettant ainsi de faire un choix de poste en fonction de leurs aspirations professionnelles et leurs contraintes personnelles.

La nouvelle charte sortira au premier trimestre 2008, ainsi que la circulaire promotion et sera encadrée par un document plus général sur les métiers et les perspectives du corps des ITPE. Ce document offre l'avantage de la clarté et de la transparence pour la gestion du corps des ITPE.

Malgré la réforme statutaire de 2005 et 2007 et les avancées conséquentes en gestion que le SNITPECT a obtenues, les CAP mobilité et promotion ont montré que rien n'était acquis et que le rapport de force doit être permanent pour préserver ces avancées. En effet, dans un contexte ambiant de réorganisation, de transfert, de recherche de valorisation des carrières scientifiques et techniques l'administration ne tient pas ses engagements en gestion. Les dangers sont là : remise en cause des promotions à ICTPE 1G et 2G car le contingentement des 480 (464 pour l'ex-MTETM et 16 pour l'ex-

MEDD) est atteint, alors de nouvelles règles sont inventées telle que la hiérarchisation des postes à responsabilité les uns par rapport aux autres. On découvre ainsi qu'un poste de directeur de LRPC n'est pas toujours éligible à ICTPE 1G, idem pour un département d'une direction d'administration centrale ! C'est inacceptable et inadmissible ! Ne laissons pas l'administration réduire à néant les gains obtenus après dix années de revendication et de combats !

## 12 % pour le taux promus sur promouvables

Depuis l'année 2005, le niveau de promotion a augmenté grâce aux règles de gestion qui accompagnent le statut. Il est néanmoins impératif de faire évoluer la pratique du principalat vers la généralisation du principalat long. C'est pour compenser la situation insatisfaisante au grade d'ITPE, en particulier l'absence d'au moins un échelon, que le principalat a été obtenu par le SNITPECT. L'augmentation du taux pro/pro est nécessaire pour obtenir la généralisation d'un principalat long de fin de carrière sans aucune contrainte de durée ni de franchissement d'échelon, sans contrainte de projet professionnel.

Cette évolution de la gestion du principalat, l'évolution significative du nombre de départs à la retraite et les promotions d'élèves plus importantes des années 1990, nous conduisent à revendiquer une augmentation du taux pro/pro à 10 % en 2008 pour les promotions 2009, puis à 12 %, afin de maintenir le pyramidage du corps et les flux de promotions pour avoir :

- pour chaque tranche d'âge 60 % d'ITPE accédant au grade d'ITPE deuxième niveau de fonctions ;
- 40 % des camarades qui accèdent au principalat long.

L'administration n'a pas tenu ses engagements d'augmentation de ce taux à 10 % pour les promotions 2008 ; nous exigeons donc qu'elle tienne parole pour 2009.

Force est pourtant de constater que bon nombre de dossiers de qualité ne remontent pas par la voie des IG qui organisent les freins à la promotion de manière dogmatique. C'est grâce à notre détermination et à notre pression de tous les instants que certains dossiers peuvent être examinés en CAP. C'est pourquoi, en 2008, notre revendication portera sur une réécriture de la circulaire promotion précisant le rôle des

IG spécialisés et la nécessité de faire remonter un plus grand nombre de dossiers en faisant sauter les verrous des dogmes !

Pour le troisième niveau de fonctions, là aussi nous exigeons une augmentation du contingent d'emplois d'ICTPE 2G et 1G. Nous sommes intervenus fermement lors des CAP mobilité pour obtenir le détachement à ICTPE 1G de plusieurs camarades car l'administration revenait sur la règle d'automatisme qu'elle a elle-même mise en place en 2005.

Par conséquent, nous revendiquons :

- l'augmentation du contingent des emplois d'ICTPE à 500 pour l'année 2009 au MEDAD ;
- la révision de l'arrêté emplois du MEDAD pour prendre en compte : le juste niveau de responsabilités des postes de suppléants de DDE, de membres des équipes de direction, les postes de chefs de service en DDEA avec une fonction d'adjoint thématique, et d'autres postes dans le RST, en DIR et demain en DREDAD.

Le corps des ITPE a montré ses capacités à occuper des postes de troisième niveau et c'est une juste reconnaissance que nous réclamons.

Il faut aller plus loin car la seule avancée permettant la juste et légitime reconnaissance du niveau de responsabilités et de compétences atteint par les ITPE est bien celle de la création du troisième niveau de grade avec l'obtention du hors échelle B.

Sur ce statut à trois grades, lors de nos réunions de concertation et des CAP de l'année 2007, nous avons réclamé à l'administration la mise en place d'un calendrier de travail avec la DGCL. Le contexte de 2007 n'a pas permis d'avancer rapidement sur ce sujet même si les assemblées régionales avec les ingénieurs territoriaux de Clermont Ferrand, Annecy, Lyon sont venus soutenir et renforcer cette revendication. 2008 doit être l'année de la concrétisation de ce nouveau statut.

## Défendre le RST et la valorisation des carrières scientifiques et techniques

Le RST, colonne vertébrale du MEDAD, a été conforté par la directive nationale d'orientation stratégique du 15 février 2007 et la création du comité des services scientifiques et techniques. Ce CSST est avant tout le lieu de pilotage et d'animation stratégique de l'ensemble des servi-



ces du RST. Cette instance doit être le lieu d'implication et de co-décision des directions de programme du MEDAD pour l'avenir et les évolutions du RST.

Nous avons aussi obtenu que la DRAST soit représentée au sein de la CAP pour donner son éclairage sur les parcours professionnels déroulés dans le RST et sur la valorisation de ces carrières et exprimer ses besoins en compétences de haut niveau scientifique et technique.

Dans un périmètre élargi qui est celui du MEDAD nous revendiquons :

- la clarification du pilotage du RST tant vis-à-vis des directions de programme que des RBOP : seul un pilotage national par le CGDD permettra de rétablir la cohérence dans le pilotage et le bon fonctionnement du réseau ;
- la définition d'une stratégie intégrant les compétences des départements ministériels intégrés au MEDAD permettant l'ouverture du RST à l'interministériel autant qu'aux collectivités territoriales. Les nouveaux champs d'intervention du MEDAD doivent être l'occasion d'enrichir les compétences de l'ETAT et donc de s'appuyer sur le RST pour investir ces nouveaux champs ;
- la rénovation du titre 9 et l'abondement de moyens suffisants pour éviter tout blocage dans les interventions du RST ;
- l'ouverture indispensable du RST aux collectivités locales qui se trouvent privées, avec l'acte 2 de la décentralisation, de cette intervention, cette expertise et cet appui technique d'ingénierie de très haut niveau que leur apportait l'ETAT ;
- la définition d'un cadre juridique, hors champs concurrentiel, au titre de la solidarité et de l'accompagnement de la mise en oeuvre des politiques publiques nationales, de l'intervention du RST pour les collectivités et leur permettre d'assurer leurs rôles de maîtres d'ouvrage. Il est bon de rappeler que le chiffre d'affaires généré par l'ingénierie publique ne représente que 2% de celui de l'ingénierie française ;
- l'ouverture de la gouvernance du RST aux collectivités à hauteur de leurs besoins et non à la place qu'on veut leur laisser et en permettant d'être acteur de la stratégie du RST.

Pour mettre en oeuvre cette directive et maintenir le RST au haut niveau scientifique et technique, nous réclamons des moyens financiers

et humains et nous dénonçons toute tentative du MEDAD d'en faire la nouvelle variable d'ajustement des ETP. Il appartient au SG/CGDD d'assurer ce pilotage et d'arbitrer entre les directions de programme et les RBOP.

Je ne peux pas conclure sur le RST sans parler de la construction et la gestion des carrières scientifiques et techniques. Nous attendons de la DGPA et de la DRAST un véritable travail de fond sur ce sujet avec l'appui des comités de domaines et du CESAAR. De même il est urgent d'avancer sur l'évolution des comités de domaines et sur la transformation du séniorat. Le chantier est ouvert par la DRAST, une réunion a eu lieu le 19 décembre 2007 et devrait déboucher sur deux circulaires l'une précisant le rôle et le fonctionnement des comités de domaines et l'autre portant sur l'attribution de points d'ISS complémentaires pour fidéliser les ITPE souhaitant dérouler une carrière à haut niveau scientifique et technique.

### **Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des carrières et des compétences**

Depuis plusieurs années, nous réclamons un plan de GPEECC pour accompagner les changements de notre ministère, le MEDAD doit être l'occasion de la mise en place d'un véritable plan de GPEECC au service des politiques publiques et permettant le déroulement de parcours professionnels riches et diversifiés.

Ce plan de GPEECC doit intégrer et associer le RST et également les structures spécialisées entrant dans le périmètre du MEDAD.

Le développement durable n'est pas en soi un métier mais une somme de métiers réunis intégrant des composantes diverses et faisant appel à la fois à de la maîtrise et expertise techniques, à de l'analyse et de la synthèse pour conseiller et adapter la prise de décision.

Cette GPEECC doit s'appuyer sur le réseau des plateformes RH. Ces plateformes doivent rester sous l'autorité de la DGRHM et non celle des RBOP afin d'allier la construction des compétences individuelles et collectives et les dispositifs de formation à mettre en oeuvre.

### **ISS**

Pour l'ISS, 2007 aura été l'année de la duperie. Aucune concertation, la réunion du 15 octobre 2007 ayant été une vaste mascarade où l'administration est restée sourde face aux revendications exposées. Pas de discussion possible sur le paiement de l'année de décalage, pas de discussion possible sur l'évolution du taux de base, pas de discussion possible sur les coefficients de service, pas de discussion possible sur les coefficients individuels, pas de discussion possible sur la révision des coefficients de grade : rien, rien et rien. Nous avons entendu pendant 2h30 l'administration dire qu'elle entendait nos revendications mais que les contraintes budgétaires ne permettaient pas les revalorisations demandées, et de plus qu'il était normal (RGPP) que la modulation individuelle perdure. C'est tout juste si cette administration ne nous a pas accusé de diffamation lorsque nous avons annoncé que des camarades avaient des coefficients individuels nettement inférieurs au minimum sans rapport justificatif du chef de service : « ce que vous dites n'est pas possible, c'est demandé aux chefs de service par la circulaire ! ». Nous avons même menacé de quitter la salle tellement les propos étaient affligeants !

En guise de conclusion, nous avons demandé une date pour examiner l'ensemble des revendications transversales et catégorielles, eh bien même ça, ça n'a pas été possible !

Nous sommes donc dans une administration du « pas possible ». Nous allons donc poursuivre notre rapport de force et saisir les tribunaux pour faire avancer le dossier de l'année de décalage et aider les camarades dont le coefficient individuel est anormal et qui font un recours.

Nous condamnons les pratiques de certains chefs de services qui visent :

- à gommer l'effet de changement d'échelon entre le sixième et le septième avec une augmentation de 25 à 30 points par l'abaissement du coefficient individuel ;
- à annihiler un changement de grade par le même effet ;
- à gommer l'augmentation d'ISS lors d'une mobilité géographique en maintenant la rémunération par le coefficient individuel.



Nous condamnons également certaines dispositions de la circulaire ISS du 13 juillet 2007 qui :

- regroupent les populations dans un même panier mais avec des fourchettes de modulation par corps parfois très différentes, entraînant de fait la diminution des coefficients individuels des uns pour servir les autres ;
- affectent, quelque soit le service, un coefficient de service de 0,85 aux thésards.

Nous dénonçons aussi les pratiques discriminatoires consistant à affecter sans motifs un coefficient individuel inférieur au minimum réglementaire pour certains camarades principaux, ou encore un coefficient inférieur à 1 pour les agents changeant de grade.

Nous réclamons depuis l'année 2005, une liste d'emplois éligibles à la bonification des 4 points, il n'en est rien ! L'administration n'avance pas sur ce sujet !

Bref, nous exigeons pour 2008 la mise en place d'une concertation générale sur l'ISS pour traiter l'ensemble des sujets notamment la remise à plat des coefficients géographiques, les coefficients individuels, l'harmonisation au niveau local, le séniorat et tous les autres revendications que nous portons depuis 2005.

## ENTPE

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'école a changé de statut et est devenue ESPCP. Ce statut lui permet une plus grande autonomie, un développement plus aisé des partenariats à l'international et dans les champs de la recherche mais surtout une ouverture plus grande vers la fonction publique territoriale.

Pour mettre en oeuvre cette réforme et l'ouverture de la gouvernance de l'ENTPE aux collectivités locales, nous réclamons la mise en place d'une équipe projet dédiée au sein de l'administration de l'école. Sous notre pression permanente et l'annonce de notre congrès, le cabinet du ministre a compris notre détermination et notre attachement à l'Ecole; il a enfin procédé aux dernières nominations nécessaires pour que le premier conseil d'administration ait lieu le 7 décembre 2007 sous la présidence de Patrice Raulin, actuel directeur de la société française du tunnel du Fréjus. Il était plus qu'urgent que ce conseil se réunisse pour statuer sur les sujets déterminants pour le fonctionnement de l'école et la scolarité des élèves. L'instance de décision et les conseils des études et scienti-

fiques étant en place, l'ensemble des sujets de l'école vont pouvoir être traités.

Un dossier stratégique porte sur l'habilitation de l'ENTPE à délivrer le titre d'ingénieur. L'année 2007 a permis le renouvellement de cette capacité pour deux ans par la CTI. Nous devons, au sein du conseil d'administration, agir pour que cette habilitation soit délivrée pour six ans à compter de 2009.

Au cœur des enjeux pour la formation initiale et continue des ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires, et intégrée au pôle de recherche d'enseignement supérieur, le PRES, l'ENTPE doit développer des partenariats qui permettront l'ouverture vers des enseignements complémentaires dans le cadre des VA, mais aussi vers plus de double de cursus et de faire connaître et partager les travaux de recherche de ses laboratoires. Nous revendiquons une plus large ouverture des quatrième années, d'autant plus dans le périmètre élargi du MEDAD, qui permet le développement de la recherche et l'injection de nouvelles compétences dans le RST.

Son statut doit lui permettre une ouverture plus grande vers l'international, que le CA doit impulser en développant des partenariats avec les universités, dans le cadre d'échanges croisés, des formations qualifiantes, des formations doctorales, du partage des travaux de recherche, ou encore l'encadrement de thèses d'ingénieurs d'autres pays. Dans ce cadre, nous revendiquons une ouverture d'un plus grande de poste en volontariat à l'international en entreprise (VIE).

Toujours dans cet objectif de valorisation de l'ENTPE, du maintien de son haut niveau technique et pluridisciplinaire, nous revendiquons le maintien du CSM (cycle supérieur de management de l'équipement) mis en place depuis 1986, et qui doit évoluer vers un CSM du MEDAD en regroupant le CSM environnement et le CSM territorial en développant des partenariats avec l'IFORE et l'INET.

Le renforcement de l'ENTPE comme acteur du RST est au cœur de nos préoccupations. Le lien entre enseignement et recherche est déterminant pour la qualification d'ingénieurs. Nous revendiquons une plus grande complémentarité avec le RST tant par les partages des travaux de recherche, les formations qualifiantes que par l'augmentation de la part des stages dans les services du RST. Son statut d'EPSCP doit permettre à l'école de développer les travaux de recherche de ses laboratoi-

res en les intégrant dans le cadre plus général de la recherche au sein du RST et le portage et la diffusion des résultats de travaux scientifiques tant au MEDAD qu'en interministériel et inter fonctions publiques.

Ceci me permet de faire le lien avec l'ouverture de l'ENTPE à la fonction publique territoriale tant pour la formation initiale des IT que pour la formation continue. Un premier pas a été franchi depuis 2006 par le décalage des épreuves d'accès au concours d'ingénieur territorial permettant ainsi aux ingénieurs civils qui souhaitent intégrer la FPT de passer le concours pendant leur TFE et d'intégrer ensuite la FPT dès l'obtention de leur diplôme. Nous revendiquons d'aller plus loin en permettant à l'école de devenir centre de concours pour la FPT, en lien avec les centres de gestion depuis la déconcentration du recrutement des IT, et au delà en obtenant la validité du concours d'entrée à l'ENTPE comme concours d'accès à la FPT.

Ainsi, avec le statut d'EPSCP qui ouvre la gouvernance aux collectivités locales, l'ENTPE doit devenir un des centres de formation des ingénieurs territoriaux permettant ainsi de répondre à une partie du recrutement des IT, facilitant les parcours bidirectionnels entre fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale et ouvrant les structures du RST à l'exercice des métiers des IT et des ingénieurs en général.

Un autre dossier particulier concerne les double cursus, pour lesquels le SNITPECT réclame une plus grande ouverture car il fait la démonstration des partenariats avec d'autres écoles et permet l'acquisition de compétences spécifiques ou approfondies par rapport aux champs d'activités traditionnelles du ministère et qui trouvent toute leur place dans au MEDAD. Pour celui particulier du double cursus architecte ingénieur, le SNITPECT réclame depuis le conseil de perfectionnement du 5 mars 2007, une réunion de concertation.

\* \* \*

L'année 2008 est donc riche de revendications pour conforter la valorisation du corps des ingénieurs de l'aménagement durable des territoires. Les conclusions de la RGPP seront déterminantes pour l'avenir du MEDAD et de ses services déconcentrés et donc pour nos métiers d'ingénieurs. Confortons notre solidarité pour sauver le service public de l'aménagement et du développement durable des territoires.

# Le Grenelle, et après ?

## Retour sur le Grenelle de l'environnement et propositions pour l'après Grenelle

*Intervention d'Anne-Sophie LECLERE au Congrès des 13 et 14 décembre 2007*

L'objet de mon propos n'est pas de revenir sur les messages portés par le SNITPECT et la Confédération FO pendant le Grenelle de l'environnement puisque vous avez déjà pu lire nos propositions écrites dans les derniers communiqués et sur le site internet, mais plutôt de revenir sur la manière dont s'est déroulé le Grenelle et vous parler de l'après Grenelle et du rôle que nous, ITPE, nous pouvons jouer dans cet après.

### Retour sur le Grenelle de l'environnement

Avant tout, pour lever toute ambiguïté, je souhaite vous préciser que je suis fondamentalement convaincue de l'intérêt et de la nécessité de la préservation de l'environnement. J'y ai consacré mes études et une partie de ma carrière professionnelle. Mon propos n'est donc pas de nier l'importance du sujet.

Je veux cependant vous dire que j'ai été très inquiète de constater que malgré nos demandes, le Grenelle de l'environnement n'a pas été celui du développement durable. Le développement durable repose en effet sur trois piliers que sont l'environnement, l'économique et le social. Ces trois piliers doivent être équilibrés. A travers le Grenelle, l'environnement a été mis sur le devant de la scène. L'économique, lui, est resté au cœur des préoccupations du gouvernement. **C'est donc le troisième pilier, celui du social qui est en voie d'être sacrifié sur l'autel du Grenelle** pour permettre le financement ou simplement la mise en oeuvre des mesures proposées. La préservation de l'environnement n'aura été qu'un prétexte pour justifier le démantèlement du Ministère de l'équipement et des réductions budgétaires diverses, un alibi pour lever de nouvelles taxes, comme par exemple l'hypothèse évoquée d'une taxe additionnelle sur le foncier bâti pour lutter contre l'étalement urbain.

Comme vous le savez, le Grenelle de l'environnement a associé cinq collèges (Etat, Collectivités, ONG, représentants des entreprises et des organisations syndicales). Le point qui m'a le plus frappé dans le déroulement du Grenelle a été l'effacement de l'Etat et surtout l'absence totale de l'ex-équippement dans ce processus.

Nous ne pouvons que regretter cet absence. Le SNITPECT, avec FO, s'est souvent retrouvé, de fait, le seul porte parole sur des sujets comme le rôle de l'Etat, la défense de ses missions de service public, le portage d'un partenariat entre l'Etat et les collectivités, la proposition d'une ingénierie publique gratuite au service de l'environnement, ou la place primordiale d'un réseau scientifique et technique renforcé et ouvert à tous. Si ces propositions ont souvent reçu un écho favorable auprès des autres collèges, les collectivités notamment, **aucun représentant de notre propre ministère ne les a soutenues.**

Il faut aussi dire aussi que le Grenelle de l'environnement n'a été qu'une grande opération de communication, une foire aux propositions... Les propositions qui en sont sorties et que vous avez pu lire dans la presse n'ont fait l'objet d'aucune évaluation, qu'elle soit scientifique, administrative ni même financière. Rien sur la faisabilité, l'efficacité, le coût, les bénéfices, l'efficience de ces mesures. Est-ce pour cela que l'expertise de l'ex-équipement n'avait pas été jugée utile ?

Mais aujourd'hui, tout reste donc à faire pour la préservation de l'environnement ! L'après Grenelle démarre, et c'est maintenant que **les ITPE ont un rôle fondamental à jouer, non pas pour la communication mais pour l'action.**

### Propositions pour l'après Grenelle

La préservation de l'environnement se justifie parce qu'il existe des pressions qui s'exercent sur celui-ci ; pressions que nous connaissons bien parce qu'elles touchent nos domaines de compétence : aménagement, infrastructures, logement, risques... Nous sommes donc les mieux placés pour travailler sur la réduction de ces pressions en ayant conscience de leurs causes et des processus en jeux. Par exemple, la limitation de l'étalement urbain ne doit pas être dicté comme un principe niant les besoins en logement, et la prévention des risques doit se concevoir en intégrant les besoins de développement de territoires complètement assujettis.

L'expertise du RST dans ces domaines (risques, eau, environnement...), mais aussi en économie du bâtiment et qualité de la construction est un atout majeur, à faire valoir et renforcer pour participer à la préservation de l'environnement en général et à la lutte contre le réchauffement climatique en particulier.

C'est pourquoi je pense nous, ITPE, **avons notre place dans la déclinaison opérationnelle, la mise en œuvre et l'évaluation des propositions** issues du Grenelle, et ce, de différentes manières :

- en faisant valoir nos compétences et notre savoir-faire pour analyser les problèmes et leur trouver des solutions réalistes, plutôt que céder au "y a qu'a... faut qu'on..." qui a tant prévalu pendant le Grenelle
- en jouant un rôle d'ensemblier pour que la somme des actions particulières menées par les différents partenaires : Etat, collectivités, entreprises, société civile... aillent dans le sens souhaité : celui du développement durable en respectant ses trois dimensions : économique, sociale et environnementale

- en consolidant l'association et le partenariat avec les collectivités dans les différents domaines de l'aménagement durable
- en accompagnant les changements nécessaires de notre société, comme nous l'avons toujours fait : changements de mentalité, mais aussi changements d'échelle, dans une vision prospective
- en étant médiateur, en travaillant avec différents partenaires qui défendent chacun leurs intérêts (dont les ONG),

- en restant critique et objectif à travers le suivi et à l'évaluation des actions mises en oeuvre

- en faisant la part des choses entre l'idéologique et le scientifique.

Tous ces défis, les ITPE sont en mesure de les relever parce que les compétences nécessaires, individuelles et collectives sont présentes et que le savoir faire a déjà été démontré.

Par ailleurs, les ITPE sont présents et actifs dans plusieurs des collègues : Etat, collectivités et organisations syndicales. Ils peuvent

donc faire entendre leurs voix par différents canaux.

En agissant en synergie, nous pouvons faire évoluer collectivement les choses et permettre que le Grenelle ait des suites concrètes, ancrées dans nos actions au quotidien, au sein des différentes structures qui nous emploient, pour le bénéfice de l'environnement.

**Les ITPE seront indispensables dans l'après-grenelle, pour passer des discours à l'opérationnel, de la communication à l'action. Je vous invite à prendre position en ce sens.**

b r è v e s

b r è v e s

## Là où passent les propositions Attali, la croissance n'est pas prête de repousser !

La commission Attali dite de libération de la croissance a remis son rapport au président de la République. Le président reçoit ainsi l'énième rapport sur le sujet ; celui-ci n'apporte pas grand-chose de nouveau, son seul mérite est de compiler toutes les plus mauvaises propositions de réforme exprimées ces dernières années. Idéologique, imprégné du discours décliniste le plus caricatural, coûteux, anti-social, parfois démagogique et déconnecté de la réalité, ce rapport est un véritable danger pour la croissance, la protection sociale collective et la pérennité du modèle républicain. Il s'agit d'une tentative de déréglementation massive des politiques publiques que le gouvernement serait bien avisé d'oublier dans un placard.

Quelques exemples : alors que les partenaires sociaux sont parvenus à un compromis pour réformer le marché du travail, la Commission Attali reprend à son compte l'intégralité du programme du MEDEF : liberté pour les entreprises de déroger à la durée légale du travail, facilitation des licenciements, allongement de la durée d'activité, réforme de la représentativité dans le sens souhaité par les libéraux... Sur les retraites, on retiendra la très judicieuse proposition de développement des fonds de pension à la française en pleine tempête boursière.

Sur la grande distribution, les propositions de réforme semblent avoir un temps de retard, plusieurs mesures ont déjà été engagées par ce gouvernement comme par le précédent. En proposant la liberté totale d'installation pour les hypermarchés, ce rapport ne pouvait mieux satisfaire toutes les exigences du lobby de la grande distribution.

Le rapport adopte un point de vue totalement idéologique en proposant d'étendre la concurrence dans tous les domaines : professions réglementées, éducation, services publics, infrastructures. Sous ce rouleau compresseur du tout concurrence, c'est le modèle républicain qui serait mis à mal si ces propositions devaient être retenues.

La remise en cause du principe de précaution remet surtout en cause le travail mené à l'automne dernier par le Grenelle de l'environnement. Le rapport passe d'ailleurs très rapidement sur l'exigence du développement durable, en tant que facteur de croissance et gisement d'emplois nouveaux.

La notation des enseignants est un exemple typique de la mesure démagogique et inutile. Il en est de même pour la notation des agents de service public par les usagers. Tout aussi inepte, la construction de villes nouvelles, quand on sait le bilan désastreux de l'expérience identique lancée dans les années 70.

Il faut encore souligner la contradiction manifeste entre la volonté de soutenir l'investissement dans l'éducation, la recherche et l'innovation, qui demande de dégager des moyens budgétaires conséquents alors que le rapport propose la réduction des dépenses publiques, à moins de vendre l'école au privé.

La proposition de TVA sociale et de transfert des cotisations sociales vers la CSG et la TVA est une nouvelle tentative d'étatisation de la sécurité sociale, sans assurer la pérennité de son financement. Ce ne sont pas de nouvelles franchises sur les remboursements médicaux, injustes socialement et source de culpabilisation des malades qui apporteront une solution.

En revanche, pas de plan de relance à l'horizon. Ce sont donc les salariés qui doivent en prendre l'initiative, en revendiquant des hausses de salaires et l'augmentation de leur pouvoir d'achat, pour soutenir la consommation, la croissance et l'emploi. C'est pourquoi Force ouvrière appelle à la mobilisation des salariés du public et du privé le jeudi 24 janvier pour la revalorisation de leurs salaires et de leur pouvoir d'achat !

*Communiqué FO  
du mercredi 23 janvier 2008*

## Le rapport Attila : par où son cheval passe... (bis)

Le rapport Attila est donc sorti. Chaque proposition, ou presque, est une vraie bombe et il y en a 316... A côté, la RGPP fait presque figure de un simple canif ! Suppression des Départements (mesure 260), des agences à la place des services publics (248 et aussi 256 et 148), regrouper les services de l'Etat au niveau des régions, plus de services départementaux de l'Etat (voir pages 192 et suivantes), instaurer une LOLF pour la FPT (265), limitation du nombre de ministères (240), abandon du principe de précaution, représentativité des OS revue, droit du travail, suppression de professions réglementées, externalisation à outrance, assurance maladie, formation (et écoles)..., tout est passé à la moulinette avec des arguments simplistes et démagogiques.

Notre analyse des finalités de la RGPP (voir article dans cette Tribune) prend ici tout son sens et ce rapport a au moins l'avantage d'être sans équivoque sur le modèle de référence...

## Régionalisation

Plusieurs rapports ou mesures se rejoignent pour donner à penser qu'une volonté de régionaliser l'organisation territoriale de la France est à l'œuvre. Le plus radical est le rapport Attali avec sa suppression des départements. Cette mesure a cependant provoqué une telle levée de boucliers qu'elle semble promise à l'abandon. Les mesures de la RGPP ont par contre une bien plus grande probabilité d'être mise en œuvre. Elles prévoient que *"Le niveau régional doit devenir le niveau de droit commun pour mettre en œuvre les politiques publiques de l'Etat"*. Ainsi, les préfetures départementales deviennent des sous-préfetures de régions ; des directions départementales et régionales seront fusionnées avant sans doute leur intégration dans les préfetures. Cette régionalisation est dans la logique de l'Europe des régions et dans celle de la LOLF qui a instauré des BOP au niveau régional. De même, le rapport du sénateur Lambert qui présidait le groupe de travail sur les relations Etat-Collectivités regrette *"l'existence de quatre niveaux d'administration locale, auxquels s'ajoute l'administration territoriale de l'État"*. Mais, à la différence de la commission Attali, il évite prudemment (avant les élections municipales et cantonales peut-être...) de se prononcer sur les solutions institutionnelles. Cependant, il évoque la possibilité de supprimer la clause générale de compétences pour l'ensemble des collectivités ce qui aurait comme conséquence de réduire le champ d'action des départements, qui pourraient devenir une administration déconcentrée spécialisée dans l'actions sociale. Les recommandations du rapport sont notamment :

- la clarification des compétences : confirmation du rôle des départements en matière d'action sociale et insertion, des régions en matière de formation professionnelle ;
- "la mutualisation des services communaux et intercommunaux, devenue une nécessité" pour réduire les dépenses ;
- "l'allègement des contraintes normatives" préconisant par exemple de supprimer le code national des marchés publics en se référant au seul droit communautaire ;
- les outils d'une maîtrise par les CL de leurs dépenses, assortis d'une diminution des concours de l'Etat.

## SATESE : la "concurrence libre et non faussée" a encore frappé

Les services d'assistance technique aux stations d'épuration (SATESE) sont des services du département cofinancés par les agences de l'eau et les conseils généraux, qui intervenaient gratuitement comme services d'assistance et de contrôle pour les communes. Un décret du 26/12/2007 a sonné la fin de cette gratuité à compter du 01/01/2008 et menace donc directement leur existence. La loi sur l'eau a prévu que seules les collectivités ne disposant pas de moyens financiers suffisants pour l'exercice de leurs compétences dans les domaines de l'assainissement, de la protection de la ressource en eau, de la restauration et de l'entretien des milieux aquatiques pourront continuer à bénéficier de leur assistance. Pour les autres, la mise en concurrence est obligatoire. En outre, la loi rend obligatoire la rémunération de toutes leurs interventions. Le décret précise que peuvent bénéficier de l'assistance des SATESE moyennant une rémunération forfaitaire fixée par arrêté interministériel :

1. les communes considérées comme rurales, à l'exclusion de celles dont le potentiel fiscal moyen par habitant est supérieur à 1,3 fois celui des communes de moins de 5.000 habitants ;
2. les établissements publics de coopération intercommunale de moins de 15.000 habitants dont plus de la moitié de la population correspond au 1.

Les conséquences sont importantes tant pour le service public que pour les 500 fonctionnaires territoriaux travaillant dans les SATESE. L'exclusion des collectivités "urbaines" semble concerner environ un tiers des collectivités au plan national avec des disparités, entraînant la disparition des SATESE dans certains départements essentiellement urbains ou de fortes réductions d'activité dans d'autres. Par ailleurs, la capacité des communes rurales de payer ces prestations est en cause. Ces mesures risquent de dissuader de nombreuses d'entre elles de recourir à cette assistance.

Il y a les discours sur le développement durable... et la réalité, destructrice du service public !

Extrait de la circulaire n° 1-2008 de la FPSDR-FO



## Retraites : vers les 41 ans !

Le gouvernement vient de publier un rapport daté du 31 décembre 2007 pour préparer le rendez vous du printemps 2008 prévu par la loi Fillon de 2003. En fait ce rapport, comme d'ailleurs les projets de décrets en instance de publication qu'il a communiqués aux organisations syndicales fin décembre pour les régimes spéciaux, prévoient d'ores et déjà le passage à 41 ans en augmentant d'un trimestre supplémentaire chaque année à compter de 2009, la durée nécessaire pour obtenir une pension à taux plein. Cela s'appelle le dialogue social ! Le gouvernement demande en fait aux syndicats de mettre en musique ce qui est déjà décidé.

Le tableau ci-dessous, prend l'exemple d'un fonctionnaire partant en retraite avec 37,5 ans, soit 150 trimestres à l'indice 395. Il montre l'accélération au fil des ans de la diminution de la pension pour des agents dont le seul «tort» est d'être nés plus tard. Cette accélération résulte de trois causes : l'augmentation du nombre de trimestres nécessaires jusqu'à 164 (41 ans), l'augmentation continue du taux de la décote et la diminution de la valeur du trimestre cotisé.

Le même calcul peut être effectué pour chaque indice selon la formule suivante :

Pension = [(Nb de trimestres \*valeur du trimestre \*traitement brut) \*(1-(taux décote \*nb de trimestres manquants))

En 2012 le collègue se retrouve avec une pension diminuée de 20% (194E), correspondant à 60% de son traitement d'activité quasiment au minimum de pension malgré une carrière complète et; Cette descente infernale s'arrêtera-t-elle ? Après le passage à 40, maintenant 41, jusqu'où iront-ils ? Ce gouvernement, après ceux qui l'ont précédé, la justifie en disant que ce serait pour garantir le maintien des régimes de retraite par répartition. En fait, c'est l'inverse : la diminution du montant de la pension qu'ils organisent ne permet plus de vivre et incite à la capitalisation voire l'organise quand il s'agit du régime additionnel sur les primes. En outre, la multiplication des exonérations de cotisations assèche les ressources tant du régime général que de la CNRACL.

### Maintien du service actif pour les personnels d'exploitation de l'Équipement transférés aux départements

L'article 111 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 précise que les fonctionnaires de l'Etat transférés ont la possibilité :

- de conserver, à titre personnel, le bénéfice des avantages qui découlent de la catégorie active. Ainsi, si un fonctionnaire a déjà accompli quinze ans en catégorie active auprès de l'Etat et même s'il n'appartient plus à un corps

classé en catégorie active, il pourra, à titre personnel, demander la liquidation de sa pension dès l'âge de 55 ans.

- de compléter, si besoin est, la durée de services en vue de remplir la condition de quinze ans dès lors qu'ils exercent dans la collectivité territoriale ou le groupement de collectivités territoriales d'accueil des fonctions ayant, par leur contenu, la même nature que celles qu'ils exerçaient antérieurement au service de l'Etat. Pour bénéficier de ce classement en catégorie active, la collectivité territoriale devra fournir à la caisse nationale de retraites deux éléments au moment de la liquidation de la pension (voir instruction interministérielle du 7 juillet 2006) :
- d'une part, une attestation de l'ancien employeur Etat du fonctionnaire transféré précisant l'emploi ainsi que la durée des services effectués au titre de la fonction publique d'État en catégorie active,
- d'autre part, une attestation certifiant que le fonctionnaire transféré a bien exercé des fonctions de même nature que celles qu'il exerçait antérieurement à l'Etat pendant un temps lui permettant de compléter la durée de service nécessaire pour bénéficier de la catégorie active,

Il est donc indispensable de faire mentionner dès maintenant, sans attendre la veille de la retraite, avec précision sur les arrêtés que cet agent exerce les mêmes fonctions que celles qu'il accomplissait dans son corps d'origine et de détailler les fonctions exercées dans son nouveau cadre d'emplois.

*Extrait du bulletin n° 87  
de la FPSDR-FO*

Année de départ	Nombre de trimestres nécessaires	Trimestres manquants	Valeur du trim. cotisé	Taux de décote par trim.	Décote	Montant de la pension
2003	150	0	0,5	0	0	1.342 €
2006	156	6	0,48	0,125	1%	1.276 €
2008	160	10	0,469	0,375	3,75%	1.210 €
2009	161	11	0,465	0,5	5,5%	1.179 €
2010	162	12	0,462	0,625	7,4%	1.148 €
2011	163	13	0,46	0,75	9,75%	1.114 €
2012	164	14	0,457	0,875	12%	1.078 €



## FO signe l'accord "sur la modernisation du marché du travail"

*Edito du 14 janvier 2008 de Jean-Claude MAILLY*

Après un examen global et détaillé du projet d'accord interprofessionnel dit "sur la modernisation du marché du travail", le Bureau Confédéral a décidé que Force Ouvrière en serait signataire.

Aux termes des négociations qui ont été particulièrement âpres, de nouvelles garanties sont apportées aux salariés et aux demandeurs d'emploi. Citons notamment :

- le salarié qui perd son emploi conserve pendant au moins trois mois sa prévoyance. S'il perd son emploi ou change d'emploi, il conserve son droit individuel à formation,
- les jeunes de – de 25 ans qui n'ont pas assez travaillé pour avoir droit à l'assurance chômage auront droit à une prime forfaitaire,
- les stages de fin d'étude seront décomptés au moins pour la moitié de la période d'essai en cas d'embauche,
- des dispositions seront arrêtées dans les branches pour garantir aux salariés à temps partiel l'accès à la formation,
- la GPEC est enfin définie comme devant être dissociée des plans sociaux. Des négociations se poursuivront sur ce point,
- l'indemnité légale de licenciement est doublée,
- l'accord et la loi de mensualisation de 1977 sont améliorés (réduction pour l'indemnisation maladie du délai d'ancienneté et du délai de carence),
- le portage salarial sera encadré pour garantir les salariés concernés,
- un fonds de formation sera créé pour les demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi,
- un bilan d'étape professionnel sera offert aux salariés des PME/TPE pour favoriser la formation.

S'agissant du contrat de travail, l'accord précise dès la première ligne que le CDI est la forme normale et générale du contrat de travail et que tout licenciement doit avoir un motif réel et sérieux. C'est un point important. On se souvient tous des tentatives heureusement combattues du CPE ou du CNE qui prévoyaient des essais de deux ans. On a tous entendu parler de projet de contrat unique (un CDI allégé) ou de flexisécurité à l'européenne visant à remettre en cause le CDI.

Concernant le CDI, seules les périodes d'essai peuvent être modifiées (un à deux mois pour les employés/ouvriers, deux à trois mois pour la maîtrise, trois à quatre mois pour les cadres) éventuellement renouvelables une fois par accord de branche étendu. Des durées plus courtes sont possibles. On est loin des exigences patronales de départ (un an).

Un des points durs de la négociation était la rupture du contrat. Rappelons que le patronat voulait une discussion employeur/salarié "à l'amiable" sans recours possible au juge.

Rappelons aussi que ces ruptures existent aujourd'hui dans le flou ("chèque valise"). Nous avons obtenu :

- le strict volontariat de la démarche,
- l'assistance du salarié par le délégué syndical ou un conseiller du salarié,
- la libre négociation au-delà de l'indemnité minimale,
- en cas d'accord, un délai de rétraction possible de 15 jours,
- si l'accord est confirmé, homologation sous 15 jours par la direction départementale du travail. Nous aurions souhaité les prud'hommes, car ce sont des employeurs et des salariés qui siègent. Ce qui est quand même cocasse, c'est qu'en cas de contestation les procédures pourront être doubles (recours administratif et recours judiciaire auprès des prud'hommes).

Enfin, le salarié concerné a droit à l'assurance chômage.

S'agissant enfin du CDD à objet défini, nous avons bataillé ferme sur cette question. Le patronat voulait un CDI de mission sans terme fixe, ce qui était inacceptable (en CDI flexible en quelque sorte). Le CDD retenu est d'au moins 18 mois, d'au plus 36 mois, il doit correspondre effectivement à une mission précise, et ne pourra être applicable qu'après accord de branche étendu ou, à défaut, accord d'entreprise. Il bénéficiera de toutes les caractéristiques d'un CDD et concernera les cadres et ingénieurs. Il est expérimental et un suivi sera organisé. Dans l'esprit de Force Ouvrière, il s'agit d'encadrer certains recours abusifs aux CDD.

Sur plusieurs points, d'autres négociations interprofessionnelles ou de branche sont prévues. Enfin, il ne pourra être dérogé à cet accord, ce qui lui confère un caractère normatif. Bien entendu, comme c'est souvent le cas, des dispositions législatives et réglementaires seront nécessaires, donc des discussions avec les pouvoirs publics.

Un accord est un contrat dans lequel une des parties (le syndicat) pense qu'il aurait pu obtenir plus, l'autre (le patronat) qu'il a trop lâché. C'est ce qu'on appelle un compromis. Au plan politique (au sens noble !) plus général, nous nous situons dans le réformisme militant qui implique à la fois la négociation, et si possible l'accord, et la contestation. Nous prenons dans l'un et l'autre cas nos responsabilités.

Dans le cas présent nous ne laissons pas à d'autres (gouvernement et parlement) avec tous les risques que cela comporte, le soin de décider à notre place du contrat de travail, de la formation professionnelle ou des garanties nouvelles pour les salariés. D'autres dossiers importants nous attendent dont le pouvoir d'achat dès le 24 janvier et les retraites au second trimestre où l'action est ou sera nécessaire.

Libres, indépendants, déterminés, nous sommes dans la négociation comme dans l'action.



## Cadres et heures supplémentaires

La loi TEPA (travail, emploi et pouvoir d'achat) a été adoptée le 21 août 2007. Censée matérialiser le slogan *“travailler plus pour gagner plus”*, elle met en place une réforme du régime fiscal et social des heures supplémentaires à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007. Comment une telle réforme pourrait s'appliquer à des salariés qui ne sont pas concernés par le calcul en heures de leur durée de travail, comme nombre de cadres ? Analyse :

Pour les cadres au forfait annuel en heures, les heures concernées sont celles effectuées au-delà de 1607 heures par an. Pour les cadres au forfait annuel en jours, le dispositif s'applique à la majoration de salaire versée au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà du plafond de 218 jours, à condition que le salarié renonce à ses jours de repos. Il est essentiel de préciser que la réforme suppose que l'accord collectif applicable prévoit la possibilité *“au salarié qui le souhaite”*, en accord avec son employeur, de renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire. De plus, pour pouvoir bénéficier de la mesure de défiscalisation, le cadre doit travailler plus de 218 jours par an. Ainsi de facto, beaucoup de cadres au forfait annuel en jours se retrouveront exclus du dispositif, puisque le nombre moyen annuel de jours est de 214.

L'exonération d'impôt sur le revenu s'applique à la rémunération horaire normale de l'heure supplémentaire ainsi qu'à sa majoration. La majoration salariale est retenue dans la limite des taux prévus par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel

applicable. A défaut, la prise en compte de la majoration salariale sera plafonnée :

- pour les forfaits annuels en heures, à 25 % de la rémunération horaire pour les heures effectuées au-delà de 1.607 heures. La rémunération horaire est déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu au forfait ;
- pour les forfaits annuels en jours, à 25 % de la rémunération journalière due en contrepartie du renoncement à des jours de repos au-delà de 218 jours. La rémunération journalière est déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours convenus dans le forfait. Il faut préciser que si un accord collectif d'entreprise prévoit un taux de majoration plus favorable que la loi ou la convention de branche, l'intégralité de la majoration ne sera pas retenue pour l'exonération fiscale.

Le décret du 24 septembre 2007 fixe le nouveau régime social des heures supplémentaires issu de la loi TEPA. Sont ainsi prévues une réduction des cotisations salariales et une déduction forfaitaire des cotisations patronales, qui auront nécessairement un effet désastreux sur nos régimes de protection sociale. Le dispositif prévoit que toute heure supplémentaire ou assimilée ouvre droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à la rémunération brute du salarié, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la

loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure. Il faut donc déterminer le taux de la réduction (au maximum il sera de 21,5 %), puis le montant de la réduction de cotisations salariales.

Le taux de réduction des cotisations salariales est déterminé en fonction du rapport entre la somme des cotisations et contributions salariales au cours du mois où est effectué le paiement de la durée supplémentaire travaillée et la rémunération totale du même mois. Le montant de la réduction est égal à la rémunération de l'heure supplémentaire multipliée par le taux de réduction. Son montant ne peut excéder celui des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour l'ensemble de la rémunération.

Pour conclure, il apparaît clair que la loi TEPA est totalement inadaptée aux forfaits annuels en jours. Or, 54 % des cadres sont soumis à un forfait annuel en jours. Plus encore, la loi TEPA va créer un effet de substitution à toutes augmentations de salaires, qu'elles soient collectives ou individuelles. Ainsi, les employeurs vont sans nul doute donner la priorité à ce dispositif de défiscalisation dans la gestion de leur politique salariale. Aussi, cette logique passera nécessairement par une remise à plat des accords d'aménagement du temps de travail, tant avec la généralisation du dispositif de *“rachat de jours”* qu'avec le relèvement au plafond du nombre de jours travaillés prévu dans les forfaits.

*Extrait du Bulletin d'information juridique d'octobre 2007 de FO-Cadres*

# ils nous ont quittés

## François LE GUAY

François LE GUAY était un épicurien sachant manier le juste mot, tant sur plan technique que celui de la dérision. Partageant son cœur entre Paris et la Guadeloupe, il adorait les arts, le théâtre, les voyages et la mer, qu'il pratiquait quotidiennement. C'est dans cet élément qu'il nous a quittés accidentellement à Sainte-Anne le 14 juillet 2007 à 59 ans.

François est sorti diplômé de l'ENTPE en 1973. Après son service national effectué au titre de la coopération en Côte d'Ivoire, il est affecté pour quatre ans au GEP de la DDE du Val d'Oise.

En 1979, il s'envole pour la Martinique avant de rejoindre l'ANAH, comme chargé de mission à Paris en 1983. En mai 1988, il deviendra le chef de la subdivision de Saint Jean d'Angely à la DDE de Charente-Maritime, où son action lui vaudra d'être nommé Ingénieur Divisionnaire en 1992 pour être affecté comme chef du service des CP à la DDE 77.

Après un détachement de deux ans au secrétariat d'Etat à l'Industrie comme chef de division où il sera plus spécialement chargé du développement de filière gaz pour véhicule, il optera en janvier 2000 pour l'académie de Paris à l'Éducation nationale (Directeur adjoint du SCAP).

En 2001, le poste d'ingénieur régional de l'Équipement se libère au rectorat de Pointe-à-Pitre, permettant à François de revenir en Guadeloupe, département d'origine de son épouse, à deux pas de cette plage qu'il aimait tant. Dans ce dernier poste, il avait mis en œuvre le CPER 2000-2006 de 68,6 millions d'euros, entrepris les études pour la construction du futur rectorat-CRDP et participait à la réalisation du diagnostic sismique des 350 écoles du premier degré.

Salut Camarade

# le SNITPECT mode d'emploi

## Les unités fonctionnelles

Le congrès national du SNITPECT des 13 et 14 décembre 2007 a voté des modifications statutaires importantes pour l'évolution de notre syndicat. En particulier, la possibilité de créer des unités fonctionnelles (UF) est ouverte. Le point et le mode d'emploi...

### Unité fonctionnelle ? Qu'est-ce que c'est ?

#### Pourquoi des unités fonctionnelles ?

- L'animation syndicale est essentielle, elle est le premier des services dus par un syndicat, elle doit être un service de proximité, tant d'un point de vue géographique que temporel.
- L'action syndicale se fait lorsque ses membres sont présents (géographiquement et pendant les heures de travail).
- L'animation syndicale s'adresse à tous les membres, quels que soient leur position et leur employeur.
- Les échelles de compétence de nos employeurs sont dorénavant hétérogènes, se libèrent des limites administratives et se collent au territoire. L'échelle départementale qui constituait jusqu'alors la bonne échelle est devenue inadaptée au regard du nombre d'employeurs.

#### Rappel statutaire

La définition et le rôle des unités fonctionnelles sont donnés par l'article 4.2 des statuts de notre syndicat votés lors du congrès des 13 et 14 décembre 2007.

*« Dans chaque service, structure, collectivité ou auprès de chaque employeur, les membres du syndicat peuvent constituer une unité fonctionnelle, qui a vocation à porter leurs revendications et à assurer leur défense. Les membres du syndicat rattachés à la cette unité, à jour de leur cotisation, désignent une fois par an le secrétaire de l'unité qui est l'interlocuteur privilégié de l'autorité hiérarchique et, le cas échéant, leurs représentants aux différents organismes paritaires, administratifs ou syndicaux. Le secrétaire de l'unité fonctionnelle représente les ingénieurs relevant du groupe auprès de leur employeur, porte leurs revendications et assure leur défense.*

*[...] les membres de l'unité fonctionnelle sont rattachés à la section départementale de leur résidence administrative. [...]*

*L'unité fonctionnelle peut se saisir de toutes les questions qui relèvent de son employeur ou des métiers qui y sont exercés, soit à son initiative, soit à la demande d'une section, d'un bureau régional ou de la commission exécutive.*

*Elle peut mener des réunions d'information, d'échange ou groupes de travail dans le cadre des droits syndicaux. Elle peut émettre des avis sur les questions portées à l'ordre du jour du congrès national qui sont communiqués aux sections départementales [...]*

*Le secrétaire de l'unité fonctionnelle est trésorier délégué du trésorier de la section départementale et participe au recouvrement des cotisations. [...]* »

#### Rôle

- Informer, échanger, construire des positions et des revendications locales.
- Porter les revendications et assurer la défense des membres de l'unité fonctionnelle.
- Désigner les représentants aux organismes paritaires.
- Représenter les membres de l'unité fonctionnelle auprès de l'employeur.
- Se saisir des questions relevant de son employeur ou des métiers qui y sont exercés.

- Emettre des avis sur les questions portées à l'ordre du jour du congrès national.
- Participer à l'élection du délégué fonctionnel à la commission exécutive, dans le cas où elle entre dans le périmètre de compétence d'un des délégués décidés par la commission exécutive.
- Participer au recouvrement des cotisations, en délégation des trésoriers de sections.

### Fonctionnement

L'unité fonctionnelle doit **d'abord se constituer** lors d'une **assemblée générale** des membres du syndicat en activité dans le périmètre envisagé.

L'UF fixe elle-même son siège et arrête dans un règlement intérieur les conditions de son fonctionnement dans les limites des statuts du syndicat.

Les membres de l'UF désignent parmi eux leur secrétaire, qui siège également de droit au bureau de la section siège de l'unité fonctionnelle.

### Unité fonctionnelle et sections : quelle articulation ?

- à l'échelle du **département**, la **section départementale** reste la cellule de base du syndicat. Elle a en charge l'animation syndicale et s'adresse à l'ensemble des ingénieurs quels que soient leur statut et leur employeur. La section est également le lieu de syndicalisation à l'échelle du département. En particulier, la fonction de trésorerie est portée par la section.
- à l'échelle du **service** ou de l'**employeur**, la défense collective et individuelle des ingénieurs est assurée par les représentants d'une **unité fonctionnelle**. Il s'agit de donner au secrétaire de l'UF la légitimité aux yeux de son employeur qu'exigent le portage des positions syndicales et la défense des individus. Il sort ainsi de l'échelle administrative pour intégrer la dimension de son service.

### A noter :

- Les UF s'affranchissent des limites administratives. Une unité fonctionnelle peut donc être interdépartementale. Par exemple : DIR, CETE ou Service navigation.
- Les sous-sections se muent naturellement en une ou plusieurs UF. Par exemple : la sous-section « SETRA » a vocation à devenir naturellement une UF.
- Les UF participent à la collecte des cotisations : un adhérent peut remettre sa cotisation au secrétaire de l'UF dont il dépend, qui la transmettra au trésorier de la section de rattachement de l'adhérent.

### Unité fonctionnelle et délégué fonctionnel : comment ça marche ?

La commission exécutive décide de la création des postes de délégués fonctionnels, et en précise également le champ de compétence.

Le délégué fonctionnel est élu par les membres des unités fonctionnelles relevant de son périmètre. Ce qui signifie que la constitution des UF est indispensable y compris pour les instances nationales de notre syndicat.

Par exemple, si la CE décide de créer un poste de délégué fonctionnel d'administration centrale, ne pourront participer à son élection que les membres des unités fonctionnelles d'administration centrale constituées.

### Pour en savoir plus

La permanence se tient à la disposition des bureaux régionaux, des bureaux de section et de tous les volontaires pour aider à la constitution des unités fonctionnelles et à l'organisation des scrutins relatifs aux futures élections des délégués fonctionnels.





**SNITPECT-FO** 11, rue Meslay 75003 PARIS

Tél. 01 42 72 45 24 Fax 01 42 72 05 67

Courriel : [snitpect@snitpect.fr](mailto:snitpect@snitpect.fr) Site internet : [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)

Directeur de la publication : Gilles PAQUIER Commission paritaire n° 1109 S 06818 Périodicité : trimestrielle

Imprimerie : A.TROIS 06 26 84 14 51 ISSN 1959-4704

# nos sections en action

*Dans cette rubrique, nous tentons de vous faire part des actions des sections et des bureaux régionaux dont la permanence a été informée. Les motions, les courriers, les comptes-rendus de ces actions sont disponibles dans leur intégralité sur notre site internet, dans l'espace Adhérents, « Espace des bureaux régionaux ». N'oubliez pas de nous tenir informé des actions que vous menez.*

## **ISS :**

De nombreux camarades ont fait part à la permanence de problèmes liés aux « points de territorialité » dont ils bénéficiaient jusqu'en 2005 (ISS versée en 2006) et qui leur ont été supprimés en 2006 (ISS versée en 2007), alors qu'aucun changement de poste n'est intervenu.

Le flou entretenu autour de la désignation des postes éligibles à ces points est une brèche dans laquelle certains chefs de service semblent s'être engouffrés.

Chaque ITPE dans cette situation est invité à en faire part à la permanence.

La CE dénonce les pratiques discriminatoires de certains chefs de services attribuant sans aucune justification, des coefficients individuels largement inférieurs à 1 aux IDTPE promus par le principalat et aux ITPE en première affectation, parfois même en deçà des minima prévus par les textes réglementaires. Elle a invité les ITPE concernés à saisir les juridictions compétentes pour non-respect des textes et discrimination.

La permanence du SNITPECT se tient à la disposition des intéressés pour le montage de leurs dossiers.

## **Principalats :**

La circulaire Promotions pour 2009 devrait sortir, comme chaque année, vers mars 2008.

Pour éviter les erreurs dans le calcul des durées de principalat et donc éviter que l'administration n'écarte des dossiers pour ce seul motif alors que les intéressés auraient pu être éligibles, tous les candidats au principalat 2009 seront invités à contacter la permanence pour vérifier leur dossier et le calcul de la durée de contrat.