

Rapport d'activité et d'orientation

par Gilles Paquier, secrétaire général

Le fruit le plus agréable et le plus utile au monde est la reconnaissance (Ménandre)

- I. Vie syndicale
- II. Réforme de l'Etat
- III. Du MEDAD au MEEDDAT
- IV. Les métiers et les lieux d'exercice de l'ingénieur demain
- IV. Réforme statutaire
- VI. Gestion
- VII. GPEECC
- VIII. Rémunération
- IX. ENTPE
- X. Environnement et conditions de travail
- XI. Les orientations pour 2009

Préalablement à la rédaction de ce rapport d'activité, car il s'agit bien de l'activité de votre syndicat sur laquelle vous aurez à vous prononcer lors du congrès des 18 et 19 décembre 2008, j'ai relu le rapport d'activité de notre secrétaire général Gérard Labro publié dans la tribune n° 944 de février 1946. A la sortie d'une période très troublée, nos camarades redoublaient d'énergie, de conviction et de solidarité tant pour reconstruire les villes, les réseaux détruits par la guerre que pour bâtir des revendications statutaires et de rémunération. On dit que les difficultés renforcent la cohésion de groupe et je peux témoigner de cette cohésion et de cette solidarité à tous les niveaux de notre organisation syndicale.

Au cours de cette année 1946, les bases d'un statut général de la fonction publique étaient mises en place. L'ensemble des règles statutaires, accompagné d'une gestion pour chaque corps de métiers a permis à l'Etat d'avoir un service public de qualité aux services des citoyens, des collectivités, proche des territoires, solidaire, partenaire, et prestataire.

Nous entrons dans une nouvelle période de l'histoire où au prétexte de réduction de la dette publique, les grands réformateurs de l'Etat détruisent le service public en s'attaquant aux métiers et aux emplois des femmes et des hommes qui le font fonctionner au quotidien, sans mesurer les conséquences sociales, familiales et psychologiques de leurs décisions, ni même sur la qualité du service public.

Dans un tel contexte, l'action collective est plus que jamais nécessaire, l'existence et l'action des syndicats indispensable et légitime. Il faut rappeler le rôle premier de ces derniers que pose l'article premier de nos statuts : « le SNITPECT-FO a pour objectif de défendre les intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres ». Il faut en particulier le garder à l'esprit, tout syndicat de cadres que nous soyons, plus enclin à s'occuper de la sauvegarde de nos missions et du service public, visée évidemment louable dont nous ne saurions nous départir, que de nos intérêts propres. De fait les deux sont indissociables, ce sont les deux jambes sur lesquelles a toujours marché notre syndicat, en particulier dans les moments difficiles. Mais bien sûr, il n'y a pas d'action collective sans engagement des individus, il me paraît primordial de le rappeler et de le mettre en exergue. C'est pourquoi il m'a semblé nécessaire de commencer ce rapport en mettant en avant ce qui fait la force de notre syndicat, l'investissement de ceux qui l'animent.

I. Vie syndicale

Une CE sur tous les sujets, tous les fronts, porteuse d'un fourmillement d'idées

Comme les années précédentes, les réunions de la CE ont rythmé la vie de notre syndicat. Elles ont été dans le contexte de bouleversement de notre environnement professionnel le lieu de débats animés, riches et constructifs, pour décliner nos positions sur la base des orientations fixées au congrès 2007 et intégrer les événements extérieurs liés aux réformes en cours.

Dès le mois de février 2008, juste après les annonces du premier comité de modernisation des politiques publiques du 12 décembre 2007, elle a dû s'atteler à réfléchir et à construire des premiers éléments d'analyse et donc de positionnement par rapport aux conclusions du CMPP.

Dans le même timing, le MEEDDAT se mettait en ordre de marche, à une cadence infernale, pour organiser son administration centrale qui devait être opérationnelle pour répondre à la présidence française de l'Union Européenne au 1^{er} juillet 2008.

Les dossiers ont été nombreux et très variés et l'actualité intense sur tous les sujets : RGPP, constitution et organisation du MEEDDAT, réorganisation territoriale de l'Etat (DREAL, DDEA, DDT), avenir du MEEDDAT et de l'ensemble du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, évolutions du RST, loi mobilité, rapport Silicani, rapport Attali, action du 6 mars, commission LE BRIS, mission Canepa - Folz, réforme statutaire, gestion (charte de gestion et note d'orientation, comités de domaines, CAP), chargés de mission, mise en place de l'EPSCP-ENTPE, convention ENTPE-CNFPT, rapport à la CTI, ISS, élections pour le CTPM.

Ces problématiques ont conduit, au rythme moyen d'une réunion de deux jours tous les deux mois sauf à l'automne pour cause de CAP et d'assemblées générales, à des séances particulièrement denses autour d'une actualité sans limite, de préoccupations et d'interrogations des sections et de

débats pour décider de la position syndicale et des modalités d'action collective.

Suivre pas à pas l'actualité, détecter sans prendre de retard et en analysant tactiquement les actions à mener d'une CE à l'autre ainsi que le mandat à donner au bureau national a été particulièrement complexe cette année.

Dans ce contexte exceptionnel de l'année 2008, la CE a pris la décision lors de sa séance des 10 et 11 avril de se réunir en cellules de crise pour construire sa vision du projet stratégique du MEEDDAT, en l'absence de toute proposition du ministre, et pour bâtir un cadre revendicatif d'évolution du statut du corps des ITPE.

Elle a dû également, face aux attaques de la gestion par l'administration juste après la validation lors de la CAP du 27 mai 2008 de la charte de gestion rénovée, prendre une motion spécifique d'appel aux respects des règles de gestion et d'application du statut général de la fonction publique.

En parallèle de ces dossiers d'actualité, les membres de la CE ont travaillé au sein des trois groupes de réflexion décidés lors de la séance des 14 et 15 février 2008. Les réflexions ont porté sur les thèmes suivants :

- prospective sur les missions et les compétences des ingénieurs de l'aménagement ;
- positionnement du groupe des ingénieurs de l'aménagement ;
- conditions de travail des cadres au MEEDDAT.

Ces réflexions sont très importantes pour construire les orientations stratégiques et fixer les positions de notre syndicat. Chacune des orientations ou des positions est débattue lors de la CE du mois de septembre afin que les rapports soient finalisés pour les AG d'avant congrès. Les bureaux régionaux, les sections et les adhérents doivent s'approprier ces réflexions pour nourrir les débats des assemblées de section qui auront à se prononcer sur ces rapports et pour permettre aux délégués d'exprimer, de rapporter leurs opinions, leurs interrogations lors du congrès des 18 et 19 décembre 2008.

La CE a décidé de faire sa réunion de septembre à l'ENTPE. L'Ecole est le creuset

de notre corps et au moment où le conseil d'administration travaille sur l'élaboration du projet stratégique de l'EPSCP, il fallait marquer d'un signe fort notre attachement à notre Ecole et notre détermination pour son ouverture à la fonction publique territoriale pour laquelle le ministre du MEEDDAT a écrit au président du CNFPT le 29 juillet 2008.

Elle a eu à s'assurer de la mise en œuvre de la réforme du statut de notre syndicat qui portait sur la création des unités fonctionnelles, structures créées pour mieux assurer la défense individuelle et collective des I(D/C)TPE au niveau de chaque employeur (CG, CR, DDE, DDEA, DREAL, DRE, DIR, CETE, STC, DAC, etc.) et des délégués fonctionnels (ingénieurs civils, STC, CETE, écologie, industrie). Cette réforme était importante et nécessaire compte tenu de l'évolution de notre environnement professionnel et de la diversification et multiplication des employeurs. Elle a suscité des débats au congrès 2007 et n'a pas encore convaincu l'ensemble des camarades. Je voudrais insister sur l'importance de la création des unités fonctionnelles afin que chaque I(D/C)TPE quel que soit son employeur puisse être défendu légitimement tant sur les sujets d'ordre individuel que collectif. Il s'agit d'avoir une relation de proximité entre l'unité fonctionnelle et les I(D/C)TPE, entre l'unité fonctionnelle et l'employeur, mais également de pouvoir établir, si nécessaire, le rapport de force sans avoir recours à la section départementale en charge de l'animation et de la construction des revendications à ce niveau. La difficulté, les membres de la commission exécutive l'ont compris, porte à la fois sur la taille de l'unité fonctionnelle et sur la disponibilité de nos adhérents. Quel que soit le niveau d'investissement du secrétaire de l'unité fonctionnelle, il doit être salué par son engagement syndical. Une de ses missions est d'être à l'écoute du ou des camarades de son service qui rencontre (ent) des difficultés et d'assurer l'accueil des nouveaux arrivants pour expliquer l'aide apportée par le SNITPECT-FO dans les actes de gestion quotidiens. Cette fonction de relai local du secrétaire de section qui est en lien régulier avec la permanence est des plus importants

en particulier dans le contexte de bouleversement de notre environnement professionnel et de nos structures d'emploi. J'invite tous les membres de la CE, les bureaux régionaux, les secrétaires de section, les trésoriers à œuvrer pour la création des unités fonctionnelles.

Compte tenu des changements actuels, cette réforme est peut-être insuffisante pour prendre en compte la particularité de chaque employeur et répondre aux attentes particulières des I(D/C)TPE. Je vous invite donc lors du congrès des 18 et 19 décembre 2008 à ouvrir le débat sur les orientations statutaires qu'il faudrait prendre notamment pour les camarades en fonction dans les collectivités territoriales. Le SNITPECT-FO est votre syndicat, il vous appartient de faire évoluer ses structures et son fonctionnement pour qu'il réponde à vos attentes. C'est ensuite à la commission exécutive, mandatée par le congrès, de définir les axes de travail pour répondre à ces exigences.

Je remercie tous les membres de la CE pour l'important travail réalisé cette année et pour leur disponibilité tant au niveau national qu'au niveau des bureaux régionaux et des sections.

Je salue très chaleureusement Désiré ESTAY, notre très actif délégué des retraités toujours présent à la CE pour nous apporter ses éléments d'analyse, pour son investissement, son travail de réseau avec nos camarades retraités. Merci à Désiré pour son action au sein de notre syndicat et au sein de l'AITPE dont il est membre du conseil d'administration.

Merci à René Jourdan, notre Président d'honneur, qui m'a apporté son soutien et toute sa sympathie lors de mon début de mandat.

Le bureau national toujours aussi présent, toujours aussi actif

Le bureau national s'est réuni de manière régulière tous les mois. Les échanges sur l'actualité chargée de l'année 2008 se sont également faits par messagerie ou téléphone. Le contact quasi permanent et la disponibilité des membres du BN sont essentiels pour échanger sur l'analyse de l'actualité faite par la permanence de manière à

approfondir notre stratégie, nos tactiques et adapter notre ligne d'actions au service de la mise en œuvre des orientations du congrès.

La variété des métiers assurés par les membres du BN et la diversité des employeurs (administration centrale, collectivités, LRPC, DIR, DDE) permet de bien faire le lien entre les décisions de l'administration au niveau national, leur impact sur les services et les préoccupations des sections départementales.

Les membres du bureau national, en plus des réunions régulières, se sont investis dans les diverses réunions d'ordre national, dans les assemblées régionales ou locales et dans les groupes de travail de la CE et la rédaction des rapports proposés au congrès 2008.

Le BN a maintenu ses échanges avec l'AITPE pour la vie du groupe et pour les réflexions sur l'avenir des métiers des ingénieurs. Il a également renforcé son travail de collaboration et d'échange avec le SNIAE, le SNIIM sur la gestion et sur les évolutions statutaires de nos trois corps d'ingénieurs dans le contexte de création du MEEDDAT.

Patrick Bourru, trésorier national, et Sabrina Klein Wodzynski, trésorière nationale adjointe, assurent la régularité de notre situation financière. Les marchés de rénovation des locaux de la permanence ont été soldés en avril 2008, je remercie ici les pilotes des travaux (Sabrina et Laurent) qui ont su organiser la permanence, gérer l'entreprise et le maître d'œuvre pour que l'opération s'effectue dans les délais et que l'on puisse assurer notre action syndicale au quotidien. Merci aux adhérents d'avoir pris cette décision de rénovation des locaux lors du congrès 2006, car votre syndicat dispose d'un outil de travail de grande qualité.

Le rapport financier montre que notre organisation reste indépendante et puissante, ce qui lui permet d'être efficace, réactive et libre dans ses décisions politiques. Cette indépendance et cette puissance résultent uniquement de vos adhésions. Notre organisation existe et vous apporte les services que vous demandez, la disponibilité, l'analyse, l'écoute, le conseil, le soutien que grâce à vos cotisations qui permettent d'avoir cinq permanents (Sabrina, Gilles,

Laurent, Cathy et Shami). Il n'est pas question de rapport qualité/prix mais je me permets de le dire : le SNITPECT-FO est le seul syndicat à défendre tous les ingénieurs et à produire de l'analyse au quotidien pour vous alerter et vous défendre tant individuellement que collectivement. Alors tout retard dans vos cotisations nous fragilise. **Le syndicat ne peut fonctionner que si les cotisations sont versées dès le premier semestre de l'année afin de payer les charges et assurer son fonctionnement quotidien. N'oubliez pas ce geste, il est important pour aujourd'hui et pour demain !**

Vos adhésions conditionnent notre représentativité dans l'ensemble des instances nationales et locales. L'année 2009 sera une année d'élections pour les représentants à la CAP. Cette instance est des plus importantes pour votre défense individuelle et également pour faire évoluer la gestion collective et obtenir une nouvelle réforme statutaire. Alors pensez-y, qui mieux que le SNITPECT-FO créateur de droits peut défendre vos intérêts !

Patrick Bourru a fait le choix de poursuivre sa carrière professionnelle en prenant un poste à très haute responsabilité dans une collectivité territoriale ce qui le conduit à cesser son mandat de trésorier. Il est de ceux qui démontrent que la gestion du corps des ITPE par la compétence permet l'accès à des postes de directeur général adjoint d'une importante collectivité territoriale. Je veux ici au nom de toutes et tous le remercier de son engagement syndical de plus de trente ans en qualité de permanent qu'il a été, de trésorier national, de membre de la CE, de membre du bureau national, c'est notre premier adhérent de l'année 1977. Merci pour toutes ses analyses, ses informations, ses conseils. Il a démontré son engagement syndical même au plus niveau de ses fonctions professionnelles.

Mon élection en qualité de secrétaire général lors du congrès de décembre 2007 a permis l'arrivée de Thierry Latger au sein du bureau national. Je tiens à le remercier pour son investissement. Son implication syndicale et son positionnement à la DIR Méditerranée et sa connaissance de la gestion sont des atouts pour notre analyse.

La composition du bureau national est restée stable au cours de cette année 2008, des changements sont prévus en 2009 car chacun agit en fonction de ses contraintes personnelles et de ses aspirations professionnelles.

Merci à toutes et tous pour leur investissement dans un contexte de réforme inégale.

Votre secrétaire général qui débute avec une actualité agitée et effrénée

Compte tenu des sujets à traiter, de l'actualité très chargée, de la nécessité de répondre présent à l'ensemble des sollicitations des ingénieurs des TPE, de préparer les CAP, d'assurer la défense collective du corps et individuelle des ITPE, de participer aux instances de la FEETS-FO, de la FGF-FO et de représenter le SNITPECT-FO dans les réunions organisées par l'administration notamment, j'ai décidé de consacrer la totalité de mon temps à mes fonctions de secrétaire général.

Cette disponibilité m'est nécessaire pour être à l'écoute individuelle de chaque ITPE, pour interroger l'administration sur le suivi et la gestion de chaque dossier, pour préparer les réunions du bureau national et de la commission exécutive. Elle est aussi nécessaire pour suivre l'actualité de près, la décoder, l'analyser avec les permanents et les membres du bureau national et réagir de manière prompte. Ce temps m'est nécessaire également pour lire, comprendre, analyser, critiquer les nombreux documents qui me viennent de notre réseau et de l'administration. **La force de notre syndicat, c'est son organisation régionale et locale et également son réseau de communication et d'information qui nous permet de réagir très rapidement pour peser sur les décisions qui nous impactent collectivement.**

Analyser et écrire ne sont pas des actes faciles même s'il s'agit d'éléments relevant de mon environnement quotidien.

L'ampleur de la tâche est importante malgré le plein investissement pendant quatre années de notre camarade Pascal Pavageau. Je salue au nom du SNITPECT-FO son investissement exemplaire et très important. Son engagement pour son syndicat d'ingénieurs

et pour FO n'est plus à démontrer ainsi que celui de la défense individuelle et collective des personnels. Maintenant secrétaire du cartel national de l'Équipement et de l'Environnement – Force Ouvrière ; il participe activement à l'animation des syndicats nationaux FO et à la défense du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Il participe activement aux débats et aux analyses de notre commission exécutive et reste présent sur le chantier de l'ENTPE par son mandat, aux côtés de Renaud Balaguer et moi-même, au sein du conseil d'administration. Merci à lui pour le travail accompli avec autant de pugnacité, de conviction et d'engagement et pour les conseils réguliers et précieux qu'il m'apporte.

L'année 2008 a été fortement marquée par la RGPP, la construction du MEEDDAT et l'organisation de son administration centrale et de ses services déconcentrés, l'évolution du RST, la réforme de l'ingénierie de l'Etat, les élections au CTPM, etc. Ces chantiers enchevêtrés les uns dans les autres ont généré de nombreuses réunions avec nos interlocuteurs « institutionnels ». Ces réunions ont nécessité du temps de préparation au sein du Cartel et de la FEETS-FO.

Arrivant à cette fonction, dans un contexte de changements nombreux d'interlocuteurs, j'ai dû créer de nouveaux contacts au sein de l'administration et dans notre environnement syndical, notamment pour traiter de la gestion du corps des ITPE, de la formation, de l'Ecole, de l'ingénierie, de la structuration des services déconcentrés.

En complément des CAP, pour défendre les cas individuels et gérer des situations particulières, j'ai des contacts suivis avec les chargés de mission du corps, pour lesquels je suis intervenu dans le cadre de la réorganisation de la DRH (ex-DGPA) pour les maintenir compte tenu de leur importance dans la chaîne de la gestion du corps et pour le conseil de carrière, toujours dans un objectif de gestion par la compétence du corps des ITPE. J'ai également des échanges fréquents, tôt le matin, avec le bureau de gestion pour alerter sur les situations individuelles et peser pour leur résolution. Ce travail est nécessaire pour faire passer nos revendica-

tions, nos convictions et les informations dont nous disposons et qui nous aident à progresser individuellement et collectivement.

La seconde force de notre syndicat, après son réseau d'information, c'est de traiter l'ensemble des cas individuels qui se présente et qui nécessite du temps pour comprendre la situation de chacun, l'analyser et tenter de la résoudre individuellement mais toujours dans l'esprit de conforter et de faire évoluer la gestion collective.

J'ai rencontré à plusieurs reprises, en présence des permanents et de membres du bureau national, les interlocuteurs du cabinet du ministre et du secrétariat général pour porter nos revendications sur l'ensemble des sujets qui nous préoccupent en particulier l'avenir de nos métiers d'ingénieurs, nos lieux d'exercice, notre statut, notre gestion, l'indemnitaire, les chargés de mission, l'ENTPE et l'ingénierie de l'Etat notamment.

J'ai défendu activement l'ENTPE en participant à tous les conseils d'administration, au comité stratégique qui réfléchit sur le projet de l'Ecole. Cette défense ne se fait pas seule, je tiens ici à remercier Renaud Balaguer très présent sur le dossier de l'ENTPE puisque qu'il siège avec moi pour le SNITPECT-FO au sein du conseil d'administration ; sujet qu'il a largement investi et porté lors de la réforme des enseignements de l'Ecole en 2004. Sa qualité de membre, représentant Force Ouvrière, de la commission des titres de l'ingénieur (CTI), commission qui audite les écoles et universités et qui habilite les établissements d'enseignement à délivrer le diplôme d'ingénieur est très importante pour être tenu informés du suivi particulier du dossier de l'Ecole mais aussi connaître les évolutions sur les enseignements et sur le métier d'ingénieur définies par le ministère de l'Enseignement et de la Recherche.

J'ai également rencontré, en étant toujours accompagné d'un permanent et de membres du BN, les représentants du CNFPT, ou du SG/SPES pour rappeler l'importance de l'ouverture de l'ENTPE à la FPT et notamment l'aboutissement de la convention de

partenariat CNFPT-ENTPE. Je me suis également déplacer spécifiquement à l'Ecole avec Yves Cholin pour la traditionnelle rencontre d'échanges avec les ITPE issus de l'examen professionnel.

Avec la permanence et l'accord de l'ENTPE, nous avons amorcé, au cours de cette année 2008, une présence régulière à l'ENTPE pour informer les élèves et les ingénieurs stagiaires sur l'évolution du ministère et sur leur gestion lorsqu'ils auront rejoint un poste.

En accord avec la CE, j'ai animé avec un ou plusieurs membres du bureau national des assemblées générales d'ITPE au niveau du périmètre des MIGT pour expliquer les réformes qui nous impactent, écouter vos revendications, vos préoccupations mais également rappeler les positions de notre syndicat sur le statut et le bien fondé de la gestion collective de notre corps par les compétences.

Une permanence toujours plus sollicitée

Rentrer dans la fonction de secrétaire général n'est pas chose évidente, surtout après un personnage qui aura justement marqué l'histoire de notre organisation. L'appellation de la permanence prend alors tout son sens car il est important de pouvoir s'appuyer sur l'expérience de ceux qui sont en place. On l'ignore trop souvent vu de l'extérieur, pourtant la permanence est une instance collective dont le secrétaire général est la composante certes la plus visible mais qui n'agit ni ne décide jamais seul. A cet égard, le rôle des permanents est primordial et parfois ingrat (abrasif disait un de mes prédécesseurs) ; il faut leur être d'autant plus reconnaissant de leur engagement. Surtout quand on sait la débauche de temps et d'énergie qu'ils déploient, et cette année plus que jamais, pour la défense tant de la cause collective des ITPE que de celle individuelle de nos camarades en difficulté. C'est aussi la force de notre syndicat de pouvoir disposer en continu de trois ingénieurs pour mener ses analyses et animer son réseau de sections et de bureaux régionaux. Et ceux-ci savent bien qu'ils peuvent compter sur les analyses et les éléments de décodage avant

de se réunir ou d'aller à un CTP ou à une réunion d'échange avec leur chef de service.

Car la permanence est avant tout un lieu de réflexion et de production d'analyses. Entre le flot toujours grandissant des réunions, textes et décisions de l'administration, les remontées des ITPE et de nos sections, les prises de position des organisations syndicales, à commencer par celles de FO, et même les écrits glaner dans les différents médias, le volume d'information à traiter est considérable. Etre à trois permet alors une plus grande réactivité et une fructueuse confrontation de points de vue, avant même le travail en BN ou en CE.

Il faut d'ailleurs rappeler que les permanents sont secrétaires nationaux en titre et qu'à l'égal des autres secrétaires nationaux, ils participent aux débats et décisions de nos instances.

Cette année, Sabrina Klein Wodzynski et Laurent Tellechea ont aussi été nommés experts à la CAP des ITPE. Chacun sait que la permanence est un lieu d'écoute et de grande disponibilité pour les camarades qui la sollicitent fréquemment pour des questions d'ordre individuel. Cette présence en CAP permet d'assurer une parfaite harmonisation, entre les élus à la CAP et la permanence, de nos positions sur les règles statutaires et de gestion et un suivi encore plus strict des dossiers de nos camarades.

Cette disponibilité est importante pour le service rendu à nos adhérents et nous nous efforçons de répondre aux nombreux messages qui nous arrivent quotidiennement.

En qualité de secrétaires nationaux permanents, Sabrina et Laurent portent aussi activement nos préoccupations et revendications dans nombre de réunions avec l'administration et représentent le SNITPECT-FO dans les instances syndicales.

Cette année aura été particulièrement chargée, entre les mobilisations pour le 6 mars et le 23 octobre et les élections au CTPM. Chacun aura pu, une nouvelle fois, constater à ces occasions leur exceptionnelle motivation, disponibilité et capacité d'organisation (et leur sens de la communi-

cation) qui a su fédérer y compris au-delà des ITPE.

Je tiens ici à les remercier tous les deux pour leur investissement, leur grande disponibilité, leur capacité et force d'analyse et leurs conseils au quotidien. Chacun a bien sûr son caractère et ses centres d'intérêt. Tout le monde connaît ainsi le sens rigoureux de la méthode, l'intelligence critique, l'immense dévouement et la terrible pugnacité de Sabrina qui lui a permis de démêler encore cette année un nombre considérable de situations individuelles et qui, en particulier sur tous les dossiers ayant trait à la gestion, aux conditions de travail ou aux rémunérations en font une interlocutrice redoutée de l'administration et reconnue au sein des instances de notre fédération FO et de l'UCI. Et d'ailleurs aussi une trésorière nationale adjointe sourcilleuse... Il faut encore la remercier pour son investissement, que tout le monde ne doit pas bien mesurer, dans la mise à niveau de notre base de données, outil stratégique de notre syndicat, tout comme dans la cellule de crise sur le statut et la gestion ou dans le groupe de travail sur les conditions de travail.

Je voudrais, à la veille de son départ pour de nouvelles fonctions et responsabilités, particulièrement remercier Laurent pour sa contribution à l'action quotidienne de notre syndicat et surtout pour son considérable travail d'analyse. Doté d'une force de travail impressionnante (même dans un fuseau horaire différent des autres permanents), il nous a livré des analyses à la pertinence jamais démentie tant sur les documents et les décisions de l'administration que sur la stratégie du syndicat. A la plume facile et remarquable, animé par une curiosité sans limite, et force de propositions sur tous les sujets qui arrivent à la permanence, il aura été (entre autres du « blitzkrieg » au « chaos en 10 questions » en passant pas les QQF, rien que pour cette année) très productif dans les écrits de notre syndicat et un défenseur intransigeant de la cause des ITPE. Le SNITPECT-FO doit aussi à Laurent le Flash n° 257 traitant de notre vision de la stratégie ministérielle du MEEDDAT qui a précédé celui présenté le 13 juin par le ministre, tout comme un travail d'animation et de fond

avec les groupes de travail de « l'ingénieur de l'aménagement demain ». Je le remercie à nouveau au nom de notre syndicat pour son engagement et ses analyses. Nous savons que nous pouvons encore compter sur lui ; son investissement se poursuit par sa candidature en qualité de délégué national.

Il faut bien sûr remercier très sincèrement Cathy GOULLIER et Shami PIRANI, nos assistants, qui fournissent un travail inestimable pour le fonctionnement de notre organisation. C'est au quotidien que Cathy et Shami assurent l'accueil des I(D/C)TPE, les renseignent, les orientent et accomplissent les nombreuses tâches indispensables de la permanence. On leur doit un appui précieux pour la préparation des CAP, pour la mise à jour de la base de données et du répertoire des ITPE, notamment après les CAP, et pour l'organisation des réunions du BN, de la commission exécutive et le congrès. Merci à tous les deux pour leur action au quotidien et leur fidélité d'autant plus appréciables qu'ils ont eu le mérite de supporter, cette année, les travaux de rénovation des locaux sans que le niveau de service de la permanence n'en soit dégradé.

De l'information régulière et des éléments d'analyse pour nos revendications

Chaque ITPE dispose également de La Tribune et des Flashes. La Tribune a été volontairement réduite en volume suite à l'enquête de l'année 2007 dans laquelle les ITPE ont exprimé leur manque de temps pour la lecture. La Tribune paraît désormais quatre fois par an (février, avril, juin, octobre) à laquelle vient s'ajouter la Tribune d'avant congrès en novembre. Les articles sont plus succincts et l'analyse plus détaillée se trouve sur le site, que notre camarade Sabrina s'attache à tenir à jour quotidiennement. Je tiens ici à la remercier pour ce travail car jour près jour, les connexions augmentent.

Pour améliorer le service et permettre l'interactivité sur les sujets d'actualité, notamment, un forum a été mis en place au mois de juin 2008. Il est accessible à partir de notre site www.snitpect.fr.

De même, depuis 2007, le répertoire des I(D/C)TPE est accessible en ligne.

Dès que l'actualité justifiait une information rapide et détaillée qu'il était nécessaire de relayer au niveau local, la permanence a régulièrement informé les ITPE par des courriels diffusés aux membres de la CE, du BN, des secrétaires de sections et des trésoriers. Lorsque le sujet nécessitait plus d'explication et un argumentaire particulier, la lettre du SG a été privilégiée.

Tous les sujets et toutes les informations qui arrivent à la permanence ne font pas l'objet d'une communication particulière par courriels mais le site Internet est très régulièrement mis à jour (une à deux fois par semaine) et vous pouvez y retrouver les éléments d'information et d'analyse sur l'ensemble des sujets qui vous préoccupent.

Nous avons rassemblé les éléments d'actualité dans un bulletin d'information qui paraît autant que nécessaire, en période courante un bulletin est adressé par mèl tous les quinze jours. Ce bulletin a beaucoup de succès et je tiens personnellement à en remercier Sabrina qui en a eu l'initiative et la conception et qui fait l'analyse et assure la rédaction des sujets à traiter.

Les éléments d'analyse et d'informations que nous vous adressons doivent faire l'objet de débat au sein des sections, des unités fonctionnelles et des bureaux régionaux.

Des bureaux régionaux confortés

Le rôle des bureaux régionaux a été confirmé lors du congrès 2007 qui a approuvé les nouveaux statuts de notre syndicat.

Leur travail de relais, d'analyse des décisions de la commission exécutive, des messages de la permanence et également de synthèse des revendications et des préoccupations des sections est essentiel pour le fonctionnement de notre organisation.

Cette animation des sections et des unités fonctionnelles a été déterminante pour la réussite de l'action du 6 mars 2008 pour sauver le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Ce niveau régional est plus que jamais fondé et prendra dès 2009 encore plus d'importance avec la création des premières DREAL et les élections locales des représentants au

CTP. Au regard des élections au CTPM, FO est plus que majoritaire au niveau régional, cela montre la pertinence de nos analyses avec celles de nos camarades IIM et IAE. C'est à ce niveau qu'une bonne partie du dialogue social aura lieu avec la création en 2009, voulue par l'administration, de CTP régionaux regroupant tous les services en région y compris les agences.

La force de notre syndicat c'est son réseau territorial et son fonctionnement démocratique qui permet au niveau régional, sous la conduite du délégué et du secrétaire régional, de faire la synthèse des revendications et des préoccupations des sections pour construire, à l'échelle régionale, les revendications et faire remonter ces éléments à la commission exécutive.

Depuis 2008, quasiment tous les régions disposent d'un binôme constitué du délégué régional et de d'un secrétaire régional qui permet de renforcer le fonctionnement du bureau régional et également de favoriser l'animation et l'activité syndicale. Ce niveau régional renforcé est nécessaire aux sections qui ont besoin de l'assistance et d'un conseil de proximité, en complément des contacts directs avec la permanence.

Ils ont eu un rôle important d'information et de mobilisation, avec les secrétaires départementaux, des camarades ITPE pour les élections professionnelles du 6 novembre dernier dans les collectivités territoriales. Ce scrutin a permis d'élire les représentants aux CTP, CLHS, et CAP. Quelques camarades ITPE se sont déclarés candidat pour être sur la liste FO. Je tiens à saluer leur engagement et leur mesure des enjeux pour le groupe des ITPE et la défense des intérêts individuels.

Je remercie les délégués et secrétaires régionaux pour leur investissement tant au niveau de leur région qu'au niveau de la commission exécutive.

Des sections toujours prêtes à l'action et des unités fonctionnelles à multiplier

Cette année, les sections auront été particulièrement sollicitées tellement l'actualité a été dense et complexe à suivre dans un contexte de réformes qui a nécessité une mobilisation de tous les instants pour assurer

le relais de l'information de nos adhérents et réussir les mobilisations du 6 mars et du 23 octobre 2008 pour sauver le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

La réussite de ces actions, plus de 1 800 ITPE dans la rue le 6 mars à Paris, en particulier, a démontré la pertinence de notre organisation et le bon fonctionnement des sections. Ce maillage territorial est indispensable pour l'animation syndicale, la construction des revendications nationales à partir des remontées des sections et la diffusion de l'information.

Le congrès 2007 a adopté les modifications statutaires, en particulier, la création des unités fonctionnelles permettant d'avoir une représentativité auprès de chaque employeur et de renforcer la légitimité de notre organisation.

Le rôle des sections et des unités fonctionnelles, qui permettent de démultiplier notre action au plus proche de nos adhérents, est un élément majeur du fonctionnement de notre organisation. La création des unités fonctionnelles a fait débat lors du congrès mais comme j'ai eu l'occasion de le dire, elles ont été créées pour fédérer et maintenir le fonctionnement des sections départementales en renforçant leur organisation pour que chaque adhérent, chaque ITPE ait un relais dans son service (DIR, SN, CETE, STC, LRPC, CG, CR, DDE, DDEA, DRE, etc.). Cette adaptation de la structure syndicale permet d'avoir un interlocuteur légitime pour défendre les intérêts individuels des camarades et pour porter les revendications collectives face à chaque chef de service.

Des sections particulières ont été recréées compte tenu de leur spécificité (DIR Ile de France, Service navigation de la Seine, administration centrale, STC parisiens). Le débat a eu lieu lors des différentes CE de l'année 2008, c'est l'intérêt des camarades qui a guidé ce choix en apportant cette dérogation exceptionnelle pour la région Ile de France.

En 2009, la constitution des unités fonctionnelles doit se poursuivre car elles sont indispensables au fonctionnement de notre syndicat.

La plupart des sections fonctionnent correctement.

L'action du 6 mars 2008 a été menée en cartel et également en intersyndicale, emmenée et pilotée par le SNITPECT-FO, ce qui montre à nos camarades et collègues autres qu'ITPE, la sincérité de notre engagement syndical.

Cet engagement syndical a été déterminant pour gagner la bataille des élections au CTPM, par l'indispensable rôle d'explication, d'information et de conviction qui a été fait. Merci à tous car, sans cette implication, FO n'aurait pas conforté son cinquième siège au niveau national et surtout ne serait pas premier dans de nombreux services du MEEDDAT.

Cette mobilisation locale, l'explication de nos revendications, la défense de l'intérêt collectif et des intérêts individuels doivent se poursuivre de manière encore plus intense avec les réorganisations des services déconcentrés (DREAL, DDEA, DDT). Dans ce contexte, les sections doivent être vigilantes et être présentes dans l'ensemble des réunions de concertation pour porter les revendications et les décisions de la CE traduites au niveau local lors des réunions de bureau de section et des assemblées de section.

Les sections doivent tenir la permanence régulièrement informée de la situation sur le terrain et de la mise en œuvre des réformes au niveau local. Cette information est indispensable pour intervenir auprès du cabinet du ministre et de son administration pour dénoncer les dérives locales par rapport aux instructions nationales.

La proximité des sections et surtout des unités fonctionnelles est primordiale pour l'accueil des nouveaux arrivants. C'est notamment le cas, pour les ITPE prenant leur premier poste. A cet effet, la permanence adresse un courrier individuel en l'invitant à se rapprocher de son secrétaire départemental. A ce courrier sont jointes les dernières publications permettant de montrer notre analyse sur l'ensemble des sujets qui touchent notre environnement professionnel et notre implication dans la défense des intérêts individuels et collectifs.

Les sections et les unités fonctionnelles doivent également être attentives au quotidien à toutes les questions individuelles pour y apporter des réponses, même si celles-ci consistent parfois simplement à réorienter l'ITPE vers la permanence du SNITPECT ou encore directement vers un représentant élu du corps à la CAP. Cette prise en charge et cette chaîne de communication (ITPE – section ou UF – permanence) est importante pour le conseil ou le règlement des situations individuelles dont certaines sont parfois très complexes et pour lesquelles, l'intervention de la section ou avec le soutien de la permanence, lorsqu'elle a été sollicitée, a permis de trouver une solution pour la quasi totalité des cas.

La construction de nos revendications s'effectue à partir de l'expression des préoccupations et des demandes des adhérents via les sections et qui sont débattues au sein de chaque CE. Les sections sont également le lieu de débats et d'échanges des analyses conduites par la permanence et débattues lors des différentes CE. Elles doivent se réunir régulièrement, au moins une fois par mois, pour faire le travail de compréhension et de traduction, au niveau local, des contributions et des analyses faites au moyen des tribunes, des mèls et des rapports au congrès. L'ensemble de cette production doit générer les débats au sein des sections et des unités fonctionnelles et multiplier, au moment du congrès, les interventions à la tribune. **Il n'y a pas de mauvaise question, il n'y a pas de mauvaise idée, il n'y a pas de faux débat : il faut échanger, les sections doivent s'exprimer, le débat doit avoir lieu. Il appartient ensuite à la CE de faire le travail d'analyse, de synthèse et de choix des sujets prioritaires en fonction de l'actualité.**

Pour l'année 2009, l'accent doit être porté sur :

- **la création des unités fonctionnelles.** Elles sont essentielles pour la défense des intérêts des camarades répartis chez l'ensemble des employeurs au niveau départemental, régional, inter départemental et inter régional, le fonctionnement en réseau de notre organisation et construire nos revendications ;

• **le développement de l'adhésion** : certes, notre action quotidienne et notre solidarité nous amènent très souvent à renseigner ou à aider les adhérents mais également les sympathisants ou tout simplement les ITPE. Notre organisation libre et indépendante ne peut fonctionner que si elle a des moyens propres de nature à maintenir cette indépendance pour la défense collective et la défense des individus. Les unités fonctionnelles sont également un appui à la section pour développer la syndicalisation et les adhésions en lien avec les sections départementales. J'invite également les sections à ne pas oublier les retraités, que le développement des moyens de communication électroniques, a un peu coupé des liens syndicaux. Tous ne sont pas informatisés, il faut donc poursuivre leur information et leur appartenance au groupe des ITPE par la transmission de l'information, des tribunes et des flashes par la voie postale. Enfin, les cotisations doivent être perçues au plus tôt dans l'année et envoyer à la permanence pour éviter une trésorerie sinusoïdale, assurer le bon fonctionnement de notre organisation et pour permettre notamment aux adhérents de bénéficier de l'assistance juridique intégrée à notre contrat de protection pénale souscrit auprès de la GMF.

Je remercie l'ensemble des secrétaires de sections avec leur trésorier et leur bureau de section pour leur engagement militant et pour leur soutien.

Des élus à la CAP soudés et toujours prêts à faire progresser la gestion

Le fonctionnement de notre organisation syndicale est rythmé par les CAP mobilités et promotions qui sont des lieux d'échanges et de débats pour la défense des cas individuels dans un esprit de progression collective du corps des ITPE.

Depuis, les élections de mars 2006, les douze élus à la CAP ont assumé sans faillir leur mandat pour la défense de tous les cas individuels et de l'application des règles de gestion définies par l'administration dans la

charte de gestion rénovée et validée lors de la CAP du 27 mai 2008.

Marie-Christine Perrais a démissionné de son mandat d'élu à la CAP car son choix d'être chargée de mission puis, dans le contexte de la réorganisation de l'administration centrale, d'être adjointe au sous-directeur des parcours professionnels dans la nouvelle DRH rendait son positionnement incompatible. Je tiens à la remercier de son engagement et du travail accompli depuis de nombreuses années au service du SNITPECT-FO.

Le travail d'élu à la CAP demande un investissement important, qu'il convient de souligner et de reconnaître, car il nécessite une grande disponibilité et d'être à l'écoute de toutes les situations particulières.

L'ensemble des cas individuels traité lors des CAP permet de faire évoluer les règles de gestion et contribue également à la construction de nouvelles revendications statutaires.

L'année 2008 aura été particulièrement difficile, car la gestion a subi des attaques et des entorses par l'administration qui oriente la gestion du corps davantage vers la réponse aux besoins des employeurs en affaiblissant la construction des parcours professionnels par la complémentarité des compétences et en simplifiant le conseil en orientation de carrière. Dans l'incapacité d'anticiper les évolutions, l'administration n'a pas abouti sur la note d'orientation générale du corps des ITPE qui devait donner un cadre prospectif sur nos métiers et nos positionnements. Encore une fois, notre syndicat a su mener les réflexions qui font défaut à l'administration en lançant ses groupes de travail « ingénieurs de l'aménagement demain ».

Les élus à la CAP continuent le travail déjà accompli pour poursuivre cette gestion par les compétences qui a permis au corps des ingénieurs des TPE d'être un corps de A/A+ qui occupe tous les niveaux de fonctions et de responsabilités et qui a su mener les multiples réformes ministérielles mises en œuvre depuis plusieurs décennies.

Le suivi de la gestion ne s'arrête pas à la CAP, c'est pourquoi nous avons demandé à l'administration d'autoriser la nomination des permanents en qualité d'experts pour faire le

lien sur les nombreux dossiers individuels des I(D/C)TPE qu'ils traitent. Cela permet d'harmoniser les prises de positions et les avis du SNITPECT et donc d'améliorer encore son service.

Nous avons su nous faire connaître, nous faire reconnaître. Notre combat collectif doit se poursuivre sans faillir et nous pouvons en être fiers.

L'année 2009 devrait être celle de nouvelles élections de vos représentants à la CAP sauf si l'administration, dans le contexte des réorganisations de service, proroge leur mandat d'un an en raison des élections des CTP locaux. Le SNITPECT-FO va donc se préparer pour entrer en campagne dès le mois de janvier 2009. Je ne saurais que trop rappeler l'importance d'avoir des élus en CAP qui défendent tous les dossiers individuels et qui portent la défense collective du corps des ITPE. Les ITPE ont compris la nécessité d'avoir une défense solide et préparée en votant à plus de 78 % lors des élections de l'année 2006. Il faudra être attentif le moment venu pour faire le bon choix ! Les élections au CTPM du 26 juin 2008 ont été un succès pour FO qui a conforté sa position, elles doivent l'être pour le SNITPECT-FO, et les élus à la CAP en particulier, qui consacrent du temps et de l'énergie à l'étude, à l'écoute et à la défense individuelle des I(D/C)TPE.

Je remercie l'ensemble des élus pour leur engagement et leur investissement, je les invite à poursuivre avec la même énergie, la même pugnacité et les mêmes convictions.

L'AITPE toujours plus dynamique

Depuis le transfert des activités d'appui au développement de la recherche, de promotion de l'action internationale et de formation continue à l'ENTPE, en décembre 2005, FORMequip-AITPE devenue l'AITPE développe de nouvelles activités.

L'association agit pour la défense des intérêts du groupe des ITPE autrement que par la voie syndicale pour notamment défendre le diplôme d'ingénieur et faire connaître l'ENTPE dans d'autres instances telles que les entreprises et les associations professionnelles.

L'association regroupe 8 700 ITPE. Elle s'est donnée pour mission d'animer et d'assurer la promotion du groupe des ITPE en s'engageant dans :

- la contribution au développement et à la qualité de la formation des ITPE et à la diffusion des savoirs et des expériences individuelles et collectives ;
- l'animation et le développement d'un réseau professionnel et amical pour les ITPE (clubs régionaux, en particulier);
- la promotion du rayonnement et l'essai-mage des ITPE hors MEEDDAT ;
- l'amélioration de l'insertion professionnelle des ingénieurs civils à la sortie de l'Ecole ;
- la mise à disposition de nouveaux services notamment l'aide dans la recherche d'emploi.

Toute l'équipe réunie autour de son président Michel Lacharme, de Marc Rennesson son directeur et de Nadia Jacquot la directrice adjointe ainsi que des trois membres permanents assurant le fonctionnement quotidien ont accompli un travail considérable pour dynamiser l'association dans le sens de la promotion de l'ENTPE et du groupe des ITPE. Je vous invite à surfer sur son site qui traduit cette nouvelle dynamique (<http://www.aitpe.fr>).

Notre complémentarité a fait l'objet d'un document, le Flash n° 256, diffusé en septembre 2007. L'intérêt de l'association pour les ITPE n'est plus à démontrer, il convient de la soutenir et de consolider son action par les adhésions et par la participation aux diverses manifestations thématiques qu'elle organise.

Nos adhérents bénéficient d'un ticket modérateur pour l'adhésion à l'association des ITPE.

Une grande école a besoin d'une association pour compléter sa propre promotion et les ITPE ont besoin de l'association pour assurer la promotion du diplôme et la vie du groupe.

FO plus que jamais pour l'indépendance et la défense de nos intérêts

De la confédération FO

Si quelque adhérent avait encore un doute, je l'affirme clairement : votre secrétaire général soutient l'action de FO !

Les nombreux sujets de confrontation avec le gouvernement et les diverses administrations tels que la RGPP, la loi sur la représentativité syndicale, les retraites, l'assurance maladie, l'assurance chômage, l'ART des cadres, la pénibilité du travail ont montré la capacité et la pertinence de l'analyse de l'organisation Force Ouvrière.

FO a fait le choix de l'indépendance d'idée, de l'indépendance d'avis, de l'indépendance d'expression et de l'indépendance de position. Ni compromis politique, ni stratégie de participation au pouvoir.

Dans les diverses actions engagées cette année, je remercie aux noms des adhérents le soutien de la confédération Force Ouvrière par la présence de son secrétaire général Jean-Claude Mailly et de notre camarade secrétaire confédéral René Valladon .

Je vous invite à retrouver les revendications et les positions de la confédération Force Ouvrière dans ses différentes publications (la nouvelle tribune, notamment) et sur son site Internet (<http://www.force-ouvriere.fr>).

Des fédérations et des autres syndicats nationaux FO

Le SNITPECT-FO a sa place et reste très présent dans l'ensemble des composantes de Force Ouvrière qui le concernent ; pour être là où les intérêts des ingénieurs des TPE sont en jeu et également pour soutenir, échanger et apporter nos contributions dans les nombreux dossiers défendus par FO.

La FEETS-FO, dont je salue Jean Hédou, son secrétaire général, est un lieu de dialogue et de débats. Nous y rencontrons d'autres syndicats que ceux du MEEDDAT notamment nos camarades qui agissent dans les domaines d'activités de la Mer, de l'Aviation Civile, de la Météo, et des services.

La FEETS-FO a eu un rôle majeur dans l'action du 6 mars 2008 pour la défense du

service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Contrairement à d'autres organisations syndicales, forte de ses convictions, elle a mené sans fléchir et sans céder aux interventions ministérielles le combat jusqu'à son terme pour la sauvegarde du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, de nos emplois et de nos métiers.

La FEETS-FO est présente sur l'ensemble des dossiers du MEEDDAT et sort renforcée des élections au CTPM du 26 juin 2008 grâce auxquelles elle détient maintenant cinq sièges.

Notre première implication est de participer activement à l'analyse et au fonctionnement de la FEETS-FO (Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et de Services) et également au sein du cartel national FO, sous la responsabilité de Pascal Pavageau, au côté du SNPTATECT, du SNPTULTEM, le SNICA et le SNCTT.

Le Cartel de l'Équipement est une instance de la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services. Il est une émanation de la volonté des syndicats nationaux FO de l'Équipement qui regroupent par leurs compétences propres l'ensemble des catégories du personnel.

En interne à FO, le Cartel est une instance de dialogue entre nos quatre syndicats, de confrontation des points de vue et de construction de positions communes, en dehors des revendications catégorielles.

En externe, le Cartel permet de défendre collectivement, donc plus efficacement, les positions partagées. C'est au sein du Cartel-FO que le SNITPECT-FO est présent dans les commissions locales et notamment les comités techniques paritaires locaux.

Le cartel a particulièrement bien fonctionné cette année, au rythme d'une réunion mensuelle, notre camarade Pascal Pavageau redoublant d'énergie pour dynamiser cette structure et faire émerger des positions communes sur l'ensemble des dossiers d'actualité.

Après la FEETS-FO et le cartel, c'est notre place au sein de la FGF-FO que je souligne

ici. Conscient que pour certains de nos camarades les préoccupations collectives des fonctionnaires sont un peu éloignées, je vous affirme qu'ils sont considérables. Laurent et moi siégeons au bureau fédéral de la FGF-FO.

La Fédération Générale des Fonctionnaires-Force Ouvrière, représentée par son secrétaire général Gérard Noguès, intervient sur de nombreux dossiers majeurs relevant du statut général de la fonction publique et de son évolution, et de tous les dossiers transversaux de la fonction publique.

La FGF-FO est un lieu de débats, de construction de revendications et de positions avec l'ensemble des représentants des syndicats d'autres secteurs de la fonction publique adhérant à Force Ouvrière.

En 2008, la FGF-FO s'est mobilisée contre la RGPP et ses différents rapports connexes (Attali, Silicani) ainsi que contre certains articles de la loi mobilité, adoptée par le parlement cet automne, qui conduisent à la destruction du service public républicain, supprimant de fait des milliers d'emplois publics et remettant en cause le statut général de la fonction publique.

Elle nous a permis de rencontrer la commission Le Bris, chargée par le ministre de la Fonction publique d'une réflexion sur la formation des agents de l'Etat. Lors de cette audition, j'ai pu exprimer nos positions sur la formation initiale et continue organisée à l'ENTPE et plus largement exprimer nos revendications sur ce sujet.

Notre organisation participe également aux travaux de l'Union des Cadres et Ingénieurs (UCI-FO) sous la responsabilité d'Eric Peres. Nous avons participé activement au sein de l'UCI au combat contre le projet européen ENGCARD qui visait à créer une carte professionnelle des ingénieurs dans l'espace européen qui comportait de nombreuses dérives car les formations initiales diplômantes sont différentes selon les Etats membres entraînant ainsi le risque d'une non reconnaissance de certains diplômés. Ce projet a été abandonné en juin 2008.

L'UCI travaille activement au développement de la syndicalisation des cadres dans le privé et engage également des réflexions et des

analyses sur le temps de travail des cadres et sur l'évolution des métiers des ingénieurs tant dans la sphère privée que publique. Le rapport qui vous est proposé au congrès 2008 servira à alimenter les réflexions au sein de l'UCI.

Notre participation et notre action au sein de l'UCI est assuré par Sabrina Klein Wodzynski et Yves Cholin, membre du Conseil National de l'UCI et par Renaud Balaguer membre du bureau exécutif de l'UCI, également membre de la CTI.

L'UCI nous a ouvert les portes de la commission des titres de l'ingénieur (CTI) qui habilite les écoles et les établissements d'enseignement à délivrer un diplôme d'ingénieur. Cette participation aux travaux de la CTI permet d'élargir notre réseau de connaissances et d'ouvrir nos réflexions sur le champ des formations d'ingénieur.

Je les remercie particulièrement tous les trois de cet engagement au sein de cette instance syndicale.

Nous siégeons également, par la présence de Laurent, au sein de la commission exécutive de la Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions (FPSDR) dirigée par sa secrétaire générale Michèle Simonin. Notre adhésion à la FPSDR, dont nous sommes membre fondateur, permet d'avoir des contacts avec les camarades ingénieurs en poste dans les collectivités territoriales et de pouvoir être candidat sur la liste des représentants FO pour l'élection des représentants FO dans les instances paritaires des collectivités.

En 2009, il faudra engager de nouveaux contacts avec la FSPS-FO (Fédération des personnels des Services Publics et des services de Santé) qui est très présente syndicalement dans la fonction publique territoriale. La présence croissante d'ingénieurs des TPE dans la FPT, adhérents au SNITPECT-FO, impose que notre organisation syndicale défendent leurs intérêts individuels et collectifs auprès de leurs employeurs en s'appuyant sur une fédération représentative.

FO conforte sa position de deuxième organisation syndicale au CTPM du MEEDDAT

Le ministre a fait le choix pour son ministère de modifier les règles de constitution du CTPM. Jusqu'alors bâti sur le résultat des élections à la CAP, le ministre a mis en place un mode de représentativité par élection sur sigles. Sur ce nouveau périmètre du corps électoral et avec des modalités contraires aux pratiques usuelles pour la constitution des instances représentatives, la FEETS-FO a été la seule organisation syndicale à préserver sa représentativité alors que d'autres perdent plus de 10 % et certaines ne sont plus représentées dans les instances ministérielles, étant entendu qu'un nombre plus important d'organisations syndicales était présent à ce scrutin et a favorisé l'émiettement des voix.

Plus de 108 000 agents étaient appelés à se prononcer, pour désigner l'organisation syndicale les représentants au CTPM. La Fédération Force Ouvrière de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO) a salué la participation des agents du MEEDDAT, qui se sont exprimés à plus de 65 %. Issus d'administrations et d'établissements publics différents (ex Équipement, ex Ecologie, ex Industrie), leur vote a été sans appel. La FEETS-FO, grâce aussi à la manifestation du 6 mars 2008 qui a mobilisé plus de 10 000 agents pour la défense du service public au MEEDDAT, sort confortée dans ses orientations.

Ce résultat et cette confiance renouvelée à la FEETS-FO est à mettre au crédit des agents et des I(D/C)TPE, en particulier, qui se sont mobilisés pour ces élections comme pour les autres actions de l'année 2008 dont les journées du 6 mars et du 23 octobre 2008.

Je tiens au nom du SNITPECT-FO à tous vous remercier pour cet engagement militant et cette confiance que vous accordez à FO pour son indépendance d'idée et de structure et pour la défense individuelle et collective du corps des ITPE.

Je terminerai ce volet de l'activité syndicale, très riche et diversifié, en évoquant nos réunions de travail régulières avec le SNIAE

et le SNIIM et notre participation aux CAP respectives. Ce travail de réflexion sur les statuts et les règles de gestion des trois corps d'ingénieurs (IAE, IIM, ITPE) a été amorcé depuis longtemps. La création du MEEDDAT et la perspective d'une éventuelle fusion des corps à l'étude dans le cadre de la modernisation de la fonction publique nous ont incité à multiplier les échanges.

Le SNITEAT (syndicat national des ingénieurs et techniciens de l'environnement et de l'aménagement du territoire) n'est plus associé à nos réflexions car lors de son congrès de juin 2008, il a rejoint la fédération de l'UNSA.

En 2008, nous avons saisi les ministres de tutelle de nos trois corps sur la mission Canepa-Folz, créée par le Premier ministre lors du CMPP du 4 avril 2008 pour réfléchir sur les carrières des ingénieurs de l'Etat, pour faire part de nos positions et revendications. Le directeur de cabinet du ministre de l'Agriculture et de la Pêche nous a reçu le 1^{er} octobre.

Nous avons également demandé audience aux trois secrétaires généraux des ministères pour traiter de nos parcours professionnels et de notre gestion au MEEDDAT. Ces sujets ont été évoqués lors des audiences du mois d'octobre et de novembre.

Je remercie très chaleureusement Jean-Luc Larrère, secrétaire général du SNIAE et Nicolas Incarto, secrétaire général du SNIIM pour la qualité de nos échanges et la solidarité dans laquelle nos trois syndicats se sont inscrits.

II. Réforme de l'Etat

« Réformer ce n'est pas anéantir l'existant, surtout lorsque l'existant fonctionne ; et quant à penser que c'est une forme de pouvoir, c'est faire une erreur de stratégie » (SNITPECT-FO)

La révision générale des politiques publiques : la machine à tuer le service public

Après la modernisation de l'Etat, engagée depuis plusieurs années, la plus haute autorité de l'Etat a pris la décision en juin 2007 d'accélérer la modernisation de l'intervention publique, donc du service public, au prétexte d'en simplifier l'organisation et d'améliorer le service rendu aux bénéficiaires (citoyens, entreprises, associations).

Cette démarche n'est en fait qu'un écran de fumée qui cache une volonté délibérée de l'Etat de supprimer, par tous les moyens, des emplois donc des ETP, pour réduire la dépense publique. L'objectif est d'économiser 150 milliards d'euros annuellement.

La RGPP est un mauvais coup d'Etat de quelques hauts fonctionnaires zélés qui veulent marquer l'histoire et qui n'ont aucune vision, autre que celle de la baisse des effectifs de la fonction publique d'Etat, dont celle de l'aménagement du territoire et du service public de l'aménagement et du développement durables.

C'est donc par la mise en place du comité de modernisation des politiques publiques, dont les premières orientations ont été rendues le 12 décembre 2007, la veille de notre congrès, que la machine infernale s'est mise en marche. Le mot n'est pas trop fort pour traduire cette réforme et la stigmatisation des agents qui agissent au quotidien pour le service public.

Le SNITPECT-FO ne serait pas rentré en opposition à cette réforme dès lors que le travail d'analyse et de réflexion aurait réellement porté sur les missions et les politiques publiques dans un but d'amélioration du service rendu aux citoyens, en adaptant les structures et en préservant les emplois et les métiers chaque fois que nécessaire. J'en veux pour preuve les rapports, sur ce sujet,

adoptés lors des congrès précédents dont le dernier « pour une refondation des services techniques déconcentrés », auquel on ne pouvait pas faire le reproche de prôner l'immobilisme...

Avec la RGPP, il n'en est rien. Initialement pilotée par les services du Premier ministre, c'est en fait une poignée de fantômes dogmatiques du ministère de l'Intérieur, dirigée par le secrétariat général de l'Elysée, en cheville avec des cabinets privés qui avaient des intérêts dans l'affaire, qui s'est jetée sur ce dossier.

Les marins diraient « gros temps en mer », je dirai plutôt « sale temps » car le danger vient de tous les côtés.

Sur la méthode :

Cette démarche a été élaborée en catimini par quelques hauts fonctionnaires et des conseillers privés rendant directement compte à l'Elysée. A aucun moment les organisations syndicales, les élus ou les usagers n'ont été informés. Les ministres eux-mêmes ont déclaré ignorer ce que les décisions de la RGPP allaient réserver à leurs ministères. Ils ont résumé la RGPP ainsi : « *on sait ce que l'on veut pour notre ministère, mais personne ne sait ce que l'on se verra imposer au final* ».

La RGPP a été accaparée par un petit groupe de personnes n'ayant aucune légitimité qui s'est s'octroyé le droit de déstructurer toute l'organisation du service public et de supprimer des missions ou des services de l'Etat concernant tous les citoyens et tous les territoires.

Il s'agissait pour eux de mettre en place le projet de l'administration territoriale de l'Etat (PATE) :

- suppression de tous les services déconcentrés de l'Etat, en région comme en département (échelon administratif dont la suppression est proposée dans le rapport Attali) en les plaçant sous l'autorité des préfets de région et en ne conservant que les fonctions régaliennes de l'Etat au sein des préfetures ;
- création d'agences ou d'établissements ou externalisation vers le privé pour des missions techniques publiques : une agence pour les routes nationales (entraî-

nant de fait la mise en place de péages et de nouvelles redevances pour les usagers ou pour les collectivités), un statut d'établissement public pour les services de navigation, un opérateur spécifique pour les permis de conduire, le transfert à la sphère concurrentielle de la délivrance des permis de construire (les architectes devenant « juge et partie » dans l'acte de construction), la suppression de la technicité et de l'expertise de l'Etat ou des implantations territoriales de Météo France (malgré les enjeux de sécurité civile), etc. ;

- transfert de force aux collectivités de nouvelles compétences ou missions : biodiversité, police des eaux, prévention des risques, etc.

Cet assaut infernal a été nourri de nombreux rapports (Attali, Silicani, etc.), aux conclusions provocatrices, parfois surréalistes voire dénuées de toutes réflexions intelligentes mais qui pouvaient trouver échos dans les médias et auprès des citoyens non avertis.

Son vrai visage : l'entreprise Etat

Cette démarche de modernisation se veut inspirée de l'expérience du privé pour son exigence de qualité, de productivité et de gestion des ressources humaines. Bien au delà du bénéfique qui pourrait être tiré de cette expérience, c'est en fait la direction d'un Etat allégé qui est prise, recentré sur son cœur de métier et laissant les autres missions non régaliennes livrées à la loi du marché.

Largement inspirée de l'organisation du service public Nord Européen ou Canadien, la RGPP vise à réduire l'intervention publique à sa plus simple expression sans se soucier des fondements et des valeurs du service public.

Faire ce choix, c'est accentuer la désertion et la précarité des territoires car penser que le privé s'investira là où la rentabilité de l'investissement est faible est purement utopique. C'est justement là, le rôle de solidarité du service public qui peut apporter son concours et une plus value dans l'aménagement du territoire.

Notre combat consiste donc à lutter contre la concrétisation de ces orientations pour maintenir un service public de qualité pour la mise

en œuvre des politiques publiques sur l'ensemble des territoires au service des citoyens, des élus et des entreprises.

L'argument avancé pour obtenir l'adhésion des agents et l'implication des cadres dans cette démarche est qu'elle « 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. »

Craignant une hostilité de ses fonctionnaires, l'Etat fait croire qu'il a besoin d'eux pour mettre en place ses réformes et leur promet monts sans merveilles ! 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 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.

D'un Etat local équilibré à de nouvelles féodalités régionales et départementales

Sur le niveau départemental

La décision a donc été prise, lors des CMPP des 4 avril et 11 juin 2008, de placer les préfets de département sous l'autorité hiérarchique des préfets de région, de réduire le nombre de directions régionales à une par département ministériel et de simplifier l'organisation départementale de l'Etat à la préfecture et à deux ou trois directions départementales selon les enjeux locaux.

Pour faire admettre aux préfets de département cette tutelle régionale, on leur a donné un hochet : organiser les services de l'Etat à leur gré et choisir des directeurs départementaux qui seront nommés par le Premier ministre.

Cela signifie donc que les nouvelles directions départementales du territoire sont des

services déconcentrés interministériels et que le MEEDDAT et le MAP n'ont plus aucune autorité directe sur leurs services.

Bien que la circulaire du 7 juillet 2008 du Premier ministre précise que seule la compétence sociale du logement rejoint la direction départementale de la protection de la population et de la cohésion sociale (DDPPCS), certains préfets se sont empressés d'envisager de répartir d'autres missions, telles la gestion de crise, la prévention des risques, le contentieux de l'urbanisme, la sécurité routière entre la DDPP, la DDCS et la DDT.

Sans se préoccuper de la cohérence, de la qualité et de l'efficacité du service public en s'appuyant sur les DDEA en cours de préfiguration, voici ces supposés grands serviteurs de l'Etat qui déstructurent des services déconcentrés (DDE et DDAF) qui ont pourtant prouvé leur capacité à mettre en œuvre des politiques publiques sur les territoires.

La fusion des DDE et DDAF, comme nous l'avons écrit dans le rapport « pour la refondation des services techniques déconcentrés » permet de réunir une capacité d'analyse, de conseil et d'expertise dans l'ensemble des domaines d'activité de l'aménagement et du développement durables des territoires. La réunion de ces deux services permet d'avoir une lecture et une analyse transversale de l'ensemble des problématiques à traiter et nécessaires à la prise de décision.

Malheureusement la tentation est grande pour le représentant de l'Etat au niveau local, d'éclater le socle de la future direction départementale du territoire (DDT) en répartissant les missions dans les différentes directions et en préfecture afin d'éviter un pouvoir technique trop important, tentation renforcée par une méconnaissance du rôle et de l'action de ces services déconcentrés.

Notre crainte n'est pas tant que la DDT soit un service déconcentré sous l'autorité du préfet, la DDE et la DDAF le sont déjà, mais plutôt sur le risque d'éclatement des missions entre les diverses directions retirant toute la transversalité de l'analyse technique et la cohérence de l'action et son indépendance de la décision politique dès lors que la DDT serait déstructurée au profit des services de la préfecture.

Le rapport de force doit être maintenu pour que les ministres du MEEDDAT et du MAP mettent tout en œuvre pour que la fusion DDE-DDAF, socle constitutif de la DDT, aille jusqu'à son terme et pour que les missions couvrant l'ensemble des domaines d'activité des deux ministères soient assurées par les services de la DDT.

L'enjeu, chacun l'aura compris, est de maintenir le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, de sauvegarder nos emplois et ceux de nos collaborateurs et de conserver des lieux d'exercice de nos métiers d'ingénieurs.

Comme nous l'avions pressenti dès l'annonce de la création des DDT lors du CMPP du 11 juin 2008, certains préfets se sont engouffrés dans la réforme pour structurer à leur guise les nouvelles directions départementales (DDP, DDT et DDCS). Nous avons alerté le cabinet du ministre dès le mois de juillet sur de telles pratiques. Sur la base de notre rapport de force, les ministres du MEEDDAT et du MAP ont adressé un courrier au Premier ministre sur le non respect de la mise en œuvre de la circulaire du 7 juillet 2008.

Face à ce coup d'Etat de l'Intérieur, nous avons appelé avec la FGF FO à une mobilisation le 23 octobre 2008 et à des actions sur la durée pour lutter contre la destruction du service public sur les territoires.

Lors du congrès des 18 et 19 décembre, nous ferons un état de la situation mais il y a fort à parier qu'il faille interpellé à nouveau le ministre, numéro 2 du gouvernement, pour qu'il tienne les engagements pris à la sortie de l'action du 6 mars 2008, portant notamment sur le maintien des DDEA en tant que services techniques déconcentrés du MEEDDAT.

Sur le niveau régional

L'échelon régional est donc structuré autour de cinq directions régionales (DREAL, DRAAF, DIRECCTE, DRJSCS, DRAC) et de l'agence régionale de la Santé (ARS).

Le parti pris par la RGPP est de confier au niveau régional le pilotage local des politiques publiques et la programmation des actions. L'idée de concentrer au niveau

régional les fonctions de pilotages et de programmation rejoint les propositions du rapport « pour la refondation des services techniques déconcentrés » adopté lors du congrès 2007. Le SNITPECT-FO y défendait cependant la séparation des services, gage d'une pluralité des approches, quitte à en revoir les périmètres. Cette idée était renforcée par le fait que les fusions, en l'absence de toute stratégie ministérielle, sont le prétexte à la suppression de missions et d'effectifs.

Le principe retenu 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.

Cette nouvelle organisation n'était pas celle que nous avons revendiquée dans le rapport précité bien qu'elle ait repris partiellement la composante développement durable des DRIRE, en intégrant les groupes de subdivisions des DRIRE dans la DREAL, et maintenu la composante Logement sans le social.

Ces fusions, au niveau régional ou départemental, sont engagées sans évaluation préalable de la première vague des 8 DDEA ou des rapprochements DRIRE-DIREN et sans réflexion sur les missions et l'impact sur les politiques publiques ou encore sur l'amélioration de l'efficacité du service public.

Le principe est bien de créer la structure pour en réduire les effectifs et seulement après est engagée la réflexion sur les missions et les moyens.

Le niveau régional, sous l'autorité du préfet de région, voit son pouvoir et ses missions renforcés par la mise sous son autorité hiérarchique des préfets de département, par le principe de l'évocation, et par le renforcement de son rôle de gestionnaire des crédits et par le choix d'étoffer les SGAR pour assurer la gestion des ressources humaines (effectifs, mobilité, formation) de l'ensemble des directions régionales. Sur ce point, des bourses d'emploi régionales avec un volet départemental sont déjà évoquées.

Ainsi, cette 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 ceci n'est pas de nature à perturber un gouvernement qui considère que la meilleure façon de gérer l'aménagement du territoire est de mettre les régions en concurrence.

Dans ce chaos de la RGPP poursuivie en 2008 avec un peu plus de trois cents orientations pour l'ensemble des ministères, une avalanche de circulaires dont on ne connaît pas la fin, auquel vient s'ajouter une réorganisation ministérielle, il s'agit pour les ingénieurs des TPE de retrouver une place pour exercer leurs métiers et une visibilité pour la construction de parcours professionnels riches et diversifiés pour la construction de la compétence collective du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Le projet de loi mobilité : amorce déguisée d'un plan social

Pour mettre en œuvre la RGPP, véritable procédure orchestrée de destruction du service public, l'Etat qui veut tirer partie de l'expérience du privé a trouvé le prétexte de l'amélioration de la performance du service public par les bienfaits de la mobilité de ses agents pour mettre en œuvre un véritable plan social.

Le ministre en charge (de la destruction) de la fonction publique l'a dit à plusieurs reprises : « on sait comment entrer dans la fonction publique mais il faut savoir en sortir ». Il fallait donc trouver les moyens de permettre à tous les fonctionnaires qui le souhaitent de pouvoir aller voir si l'herbe est plus verte dans le jardin du voisin...

Le projet de loi mobilité a été approuvé en mars 2008 par le conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, avec les seules voix de l'administration, la plupart des organisations syndicales (dont FO) ayant voté

contre (deux syndicats s'étant abstenus...). Il serait naïf de penser que ce projet de loi a été rédigé pour améliorer le bien-être des fonctionnaires de l'Etat. Car dans les faits, le problème principal n'était pas de permettre aux agents de quitter la fonction publique de l'Etat, mais plutôt de permettre à l'Etat de licencier ses agents en masse, et rapidement, principalement pour diminuer le budget de l'Etat de la masse salariale correspondante.

Une relecture du statut général de la fonction publique, dans sa rédaction actuelle, montre que les outils de la mobilité inter fonctions publiques existent déjà (leurs noms : le détachement et la position hors cadre) ; que les agents, individuellement, disposent déjà de la possibilité d'acquérir une expérience dans le privé : cela passe par la mise en disponibilité ; et qu'ils ont, individuellement, la possibilité de quitter la fonction publique de manière définitive : cela s'appelle la radiation des cadres. Pourquoi donc proposer une nouvelle loi si ce n'est pour accélérer les départs ?

Ces outils de la mobilité existent et les ingénieurs des TPE les mettent en pratique depuis des décennies. Le besoin pour faciliter la mobilité inter fonctions publiques se trouve dans la banalisation de la position d'activité « PNA » quel que soit le ministère d'accueil, et au delà de la mettre en œuvre dans les trois fonctions publiques (FPE – FPT – FPH). La cerise sur le gâteau, et le SNITPECT-FO s'y emploie, est d'obtenir un statut inter fonctions publiques conciliant mobilité et règles statutaires qui permettrait d'effectuer des parcours professionnels riches et diversifiés encadrés par la même grille indiciaire, le même régime indemnitaire et la poursuite de la carrière professionnelle.

Malheureusement, l'objectif de ce projet de loi n'est pas celui-ci. Pour que la RGPP atteigne avec succès son objectif unique de réduction massive du nombre de fonctionnaires, il devient fondamental de mettre à terre le statut général de la fonction publique et de faire sauter toutes les protections que les fonctionnaires ont su faire entériner par des lois en contrepartie du devoir de servir l'Etat.

Ce projet de loi masque un véritable plan social car elle comporte des outils dangereux pour notre avenir qui ont fait l'objet d'une

analyse détaillée dans la tribune N° 1212 d'avril 2008 tels que la position de réorientation professionnelle, la prime à la mobilité, le pécule en cas de départ volontaire de la fonction publique.

Quel mépris de l'Etat employeur, quel manque de considération et surtout quel manque de stratégie et de réflexion ! Que d'opportunisme !

L'Etat dégage d'un côté ses cadres et ses agents et, de ce fait, perd sa compétence dans le seul objectif de réduire ses dépenses ; d'un autre côté, il crée les conditions d'embauche de contractuels et d'intérimaires ! Courte vue pour un Etat stratège !

Ce choix traduit simplement la mise à mort de la fonction publique pour glisser vers un système d'emplois publics à géométrie variable en fonction des besoins.

Le bilan carbone des rapports RGPPistes !

Soucieux de bien servir les commandes du chef de l'Etat et d'obtenir la part de leur prime liée à la performance, les missionnaires de la destruction du service public auront rendu au cours de cette année 2008, année de l'environnement et du développement durable, de nombreux rapports se voulant réformateurs et provocateurs à la fois.

Sans entrer dans l'analyse de détail de chacun de ces rapports, il me paraît nécessaire d'en dire quelques mots :

Du rapport Attali qui traite des remèdes pour libérer la croissance. 245 pages et 316 décisions qui relèvent parfois de l'irréel et de l'irrationnel, parmi lesquelles le rapporteur en retient 20 qu'il transforme en décisions fondamentales à prendre ! Tout n'est pas à jeter mais ce rapport est dangereux car il met en avant certaines propositions sans analyse de fond des politiques publiques ou d'étude d'impact de chaque décision et représente une attaque contre le service public.

On apprend dans ce rapport que la France s'appauvrit alors que les grandes entreprises n'ont jamais dégagé autant de bénéfices et que l'avenir n'est plus dans l'emploi public ni dans les subventions pour le secteur privé. La question de l'avenir de l'emploi et donc du

développement de la croissance est inquiétant car, certes, s'il n'est plus dans la fonction publique, postulat que nous dénonçons et que nous combattons, cela veut dire que le service public devra être assuré par le privé. Mais le privé aura-t-il la capacité d'assurer ce service guidé par l'intérêt général et non par l'intérêt économique, sans aide de l'Etat ?

Il est également dit que « L'Etat réglemente toujours dans les moindres détails l'ensemble des domaines de la société civile, vidant ainsi le dialogue social de son contenu, entravant la concurrence, favorisant le corporatisme et la défiance. Alors que notre époque requiert du travail en réseau, de l'initiative et de la confiance, tout se décide encore d'en haut, tout est contrôlé dans un climat de méfiance générale. » Il faut traduire ce propos par « il y a trop de corps et de fonctionnaires pour la mise en œuvre des politiques publiques et qui vivent sclérosés dans leur bureau. » Là encore, c'est une affirmation gratuite d'un économiste qui ne connaît pas l'action au quotidien des agents publics qui mettent au service des citoyens, des élus et des entreprises leurs compétences, leur analyse, leur expertise pour la mise en œuvre des politiques publiques sur les territoires. Quant au dialogue social totalement absent, cette remarque est opportune, lorsqu'il s'agit de la RGPP contexte dans lequel est paru ce rapport !

Provocateur il se veut, car en marge de son rapport, il s'est permis une violente diatribe dans le Midi Libre contre les agents de l'Equipement : « on m'a dit sous le sceau du secret, c'est pourquoi je vous le répète (!), qu'il y a 50 000 fonctionnaires au ministère de l'Equipement qui ne font rien. » Le SNITPECT-FO avait réagi à cette attaque dans sa déclaration préalable, faite lors de la CAP du 7 Février 2008. La FEETS-FO avait fait de même dans un communiqué. Notre ministre s'est montré résolument absent pour la défense de ses agents et de l'action quotidienne de son ministère, le SNITPECT-FO attendait mieux !

C'est aussi dans ce rapport qu'il est proposé de modifier les règles de la représentativité syndicale dans les entreprises et de laisser le

libre choix à tout salarié de travailler au delà de la limite de 65 ans pour bénéficier d'une majoration de sa retraite.

La proposition la plus provocatrice est la décision fondamentale n° 19 concernant la suppression en dix ans de l'échelon institutionnel départemental et par voie de conséquence des services départementaux de l'Etat.

Bien que cette proposition ait été dénoncée très rapidement par le chef de l'Etat, les décisions prises lors des CMPP de l'année 2008 vont dans ce sens : renforcement de l'échelon régional et réduction de l'organisation territoriale de l'Etat. La circulaire du 7 juillet 2008 du Premier ministre sur l'organisation territoriale de l'Etat n'est que la première secousse avant le séisme de 2012.

La RGPP s'est attaquée à l'organisation de l'Etat, bientôt viendra le temps de la destruction et de la réforme des collectivités territoriales qui s'organisent pour préparer leur riposte. Si une réflexion de fond sur la répartition des compétences entre les diverses structures institutionnelles (communes, communautés de communes et d'agglomérations, pays, départements, régions) peut paraître nécessaire pour clarifier les niveaux d'intervention et de responsabilités, supprimer les départements entraînerait l'émiettement des compétences entre les communautés de communes et d'agglomérations, retirant toute cohérence aux politiques de protection sociale et d'aménagement du territoire.

A nouveau, il ne s'agit pas de dire qu'il ne faut rien faire mais la RGPP s'est attaquée de front à la destruction du service public d'Etat sans s'interroger sur le fond et la pertinence des politiques publiques. Il serait grand temps que les élus se préoccupent de cette démarche qui va mettre l'administration au tapis. Certains en rêvent depuis Paris, mais quand il s'agira d'avoir des services, il ne faudra pas crier au scandale s'il n'existe plus personne au bout du fil pour répondre pour un renseignement concernant la prévention des risques, la gestion de crise, les permis de construire, les permis de conduire, ou pour s'occuper de quelque incident de sécurité routière ou d'inondation.

Toujours dans ce contexte destructeur de la RGPP, je voudrais dire quelques mots sur le rapport Silicani.

Ce rapport vient encore renforcer la stigmatisation de la fonction publique car l'une des ambitions affichées par ce rapport est le « réarmement intellectuel ». A croire que les agents qui servent l'Etat se sont arrêtés de penser et de réfléchir, voire même de se former. Il dresse un portrait négatif de la fonction publique tout en essayant d'argumenter que le travail accompli par les agents est remarquable.

Le verdict est sévère, sans nuance. L'entreprise privée est mieux gérée et plus performante, son modèle doit être imposé dans la fonction publique. Suppression des statuts, suppression de la fonction publique de carrières pour une fonction publique de métiers, etc. Il se cantonne à justifier l'abandon du modèle actuel sous toutes ses formes (statut, carrière, rémunération) pour en élaborer un autre, organisé autour du contrat, de la performance, de la productivité et de flexibilité.

Il ne traite que très partiellement de l'évolution des métiers de la fonction publique, de la GPECC ou même de la formation professionnelle.

Il faut au moins être conseiller d'Etat et méconnaître l'action quotidienne sur les territoires des agents du service public pour tenir de tels propos. Tout le préambule traitant des valeurs républicaines, professionnelles et humaines à retrouver pour dynamiser la fonction publique pourrait laisser penser que les agents publics agissent en faisant abstraction de tout engagement de servir l'Etat, voire de probité.

Associé à celui de la loi mobilité, ce rapport constitue une véritable casse organisée de la fonction publique.

Le rapport propose le recours à l'embauche sous forme de contrat pour répondre aux besoins ponctuels de l'administration : il s'agit d'une employabilité immédiate pour pallier une absence totale de GPECC ce que le SNITPECT-FO a toujours dénoncé. Nous revendiquons au contraire une véritable GPECC seule à même de recenser, par anticipation, les besoins en compé-

tences sur un terme défini pour dimensionner les recrutements nécessaires et définir la formation. Il s'agit d'un dispositif d'intérim déguisé qui nuit à la construction de la compétence collective et à la qualité du service.

De même au prétexte d'un nombre de corps important, (à noter que les différents rapports sur ce sujet ne donnent jamais le même chiffre), il est proposé la création de sept filières professionnelles dans lesquelles seraient identifiés des métiers. Le recrutement s'effectuerait selon 5 niveaux de qualification.

C'est la mort annoncée des parcours professionnels riches et diversifiés permettant la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective. De plus, l'accès aux emplois de direction ne s'effectuerait que par des emplois fonctionnels pouvant être pourvus par des recrutements contractuels.

Enfin ce rapport représente un véritable danger pour la défense individuelle et la gestion collective car il propose le recours à un véritable marché de l'emploi public pour pourvoir des postes avec l'établissement d'une convention d'affectation. Les CAP n'auront plus lieu d'être, les promotions se feront en fonction de la performance et la flexibilité de l'agent à courber l'échine.

Le rapport Desforges traite du recrutement et des concours d'accès à la fonction publique.

Ce rapport dissèque l'ensemble du processus des concours de l'Etat, essentiellement ceux organisés pour le recrutement de la filière administrative. La critique est vive dès le préambule puisque l'exposé des motifs reproche aux administrations publiques de ne pas avoir fait évoluer leur mode de recrutement depuis la révolution industrielle. C'est le type de propos qui peut être tenu lorsque l'Etat confie ce genre de mission à des hauts fonctionnaires, encore, qui ne connaissent que les salons feutrés et surannés des ministères, sans jamais avoir vu la réalité du terrain. Il n'en demeure pas moins que cette analyse doit être regardée de près, car les concours nécessitent bien un peu de toilette pour adapter les recrutements aux besoins de l'employeur, au

moment où les départs en retraite dans le secteur public comme privé vont s'accroître dans les 5 prochaines années et conduiront à une tension plus importante sur le marché du travail.

On pressent en filigrane de cette étude que le fonctionnaire étant pointé du doigt en opposition au salarié du privé, l'Etat doit revoir l'organisation de ses concours pour rendre la fonction publique plus attractive et pouvoir recruter encore quelques agents pour les missions qu'il voudra bien ne pas confier aux opérateurs privés.

Certes, si les épreuves de certains concours sont en décalage par rapport aux emplois à pourvoir et les compétences et aptitudes des candidats à exercer un métier, ce dispositif permet à tout individu d'accéder aux métiers de la fonction publique en toute égalité et transparence par rapport aux modes de recrutement du privé.

Certaines propositions peuvent être intéressantes, telle la nécessité d'intégrer le recrutement dans une véritable GPECC, ce que nous revendiquons depuis très longtemps, ou celle de rendre le corps des ITPE interministériel. D'autres sont dangereuses, notamment celle consistant à introduire des tests psychologiques pour mesurer le comportement et le savoir être des candidats.

Plus généralement, le rapport incite à rénover de manière radicale le mode de recrutement dans la fonction publique en améliorant la promotion interne par la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), en facilitant les détachements entrant puis les intégrations dans les corps, en rendant les recrutements interministériels. Le recrutement dans le corps des ITPE a déjà intégré cette proposition dans ses différentes réformes statutaires par la large ouverture aux techniciens et aux contrôleurs à travers l'examen professionnel et la liste d'aptitude.

Mais comment se sentir concerné par cette rénovation des concours quand la pratique actuelle des modes de recrutement dans le corps des ITPE (concours externe, concours interne, concours sur titre, liste d'aptitude, examen professionnel, détachement entrants) et la gestion du corps permettant la construction de carrières professionnelles

riches et diversifiées et une dynamique du corps, apportent l'ensemble des réponses aux propositions faites par la mission.

Et un de plus : le rapport **Dorné-Corrazze** qui traite du recrutement dans la fonction publique. Dans le contexte de la RGPP et des départs massifs à la retraite, de l'ordre de 265 000 sur la période 2009-2012, ce rapport fait des propositions pour le recrutement des 133 000 fonctionnaires dont a besoin l'Etat pour les trois prochaines années ; le rythme du recrutement annuel étant d'environ 60 000 jusqu'à présent.

L'Etat cherche à la fois à mieux recruter tout en réduisant le coût de ses quelques 590 concours et examens pour recruter près de 60 000 fonctionnaires par an jusqu'en 2007.

Une des propositions avancées est la déconcentration des concours, une étape de plus vers la régionalisation de la gestion, puisque qu'il serait envisagé de créer un « centre territorial », au niveau régional, d'organisation des concours qui recevrait l'adhésion de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, de l'Équipement, de l'Agriculture et de la Santé. Différentes formes sont suggérées : mission interservices, structure administrative placée sous l'autorité du Préfet de région, service à compétence nationale, agence, opérateur national avec implantations locales, voir même un GIP. Il est cité en exemple, sans en préciser la dénomination, la création des plateformes RH ou centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) du MEEDDAT.

Ce rapport fait la part belle à la création d'un opérateur national à l'instar de l'Irlande ou de la communauté européenne avec son agence de recrutement EPSO, qu'elle a elle-même mis en concurrence pour ses propres besoins.

Pour l'encadrement supérieur, le rapport prête attention au mode de recrutement sans concours d'autres pays au motif que les responsables veulent pouvoir recruter des agents avec lesquels ils ont eu un entretien et pour lesquels ils ont pu évaluer un certain nombre de compétences.

Porter un regard sur la pratique d'autres pays et administrations est de nature à faire évoluer les pratiques mais il convient de rappeler que les modes de recrutement ont

été adaptés aux besoins et aux organisations et que seule une véritable GPECC, que nous réclamons depuis plusieurs années, sera de nature à mieux calibrer le niveau des recrutements.

L'idée directrice du rapport est de conserver le concours comme principale voie d'accès à la fonction publique, car il est le mode de recrutement le plus impartial respectant la déclaration des droits de l'Homme et le traité de Rome pour répondre à l'égalité d'accès aux emplois publics.

Les propositions sont basées sur la déconcentration, la mutualisation, la réduction des coûts et l'amélioration de l'organisation des concours.

Ce rapport propose la mise en place de concours communs pour le recrutement dans les trois fonctions publiques, en prenant l'exemple de l'accès à l'ENA et à l'INET et en confiant l'organisation de certains concours aux centres de gestion de la FPT et également aux centres de concours des services déconcentrés de l'Etat dont les CIPR-RH (CVRH bientôt).

On ne peut que soutenir cette proposition. Elle va dans le sens de notre revendication pour l'ENTPE qui, dans le cadre de son ouverture à la fonction publique territoriale, annoncée par le courrier du 28 juillet 2008 du ministre du MEEDDAT, permettrait de créer une filière d'ingénieurs de l'aménagement durable pour la FPT, de valider le concours de l'ENTPE, pour les ingénieurs civils, comme concours d'accès au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, et à l'ENTPE d'être centre de formation et de concours pour la FPT.

Les rapports, porteurs d'idées réformatrices, auront été nombreux en cette année 2008. Ils vont incontestablement alimenter la réforme du statut général de la fonction publique portant sur la réduction du nombre de corps. Il appartient au SNITPECT-FO de bâtir ses positions et ses revendications pour la construction de parcours professionnels riches et diversifiés dans un cadre statutaire permettant l'accès à tous les niveaux de grades et de fonctions avec une rémunération et un régime indemnitaire revalorisés.

III. Du MEDAD au MEEDDAT

Plus le temps passe, plus le rêve annoncé par le ministre lors du pseudo CTPM du 18 décembre 2007 s'étiolé. En juin 2007, ce qui était encore le MEDAD était porté sur les fonts baptismaux. On s'en souvient visiblement trop peu mais le SNITPECT avait alors salué la création de ce nouveau ministère (voir Tribune n° 1207) qui regroupait les deux principaux employeurs d'ITPE au sein de l'Etat. Il y voyait une opportunité de redonner un peu de souffle et d'ambition à des missions et des services malmenés et parfois exsangues, de consolider les compétences techniques de l'Etat, de les repositionner sur des champs qu'il appelait à développer, au fil de ses rapports au congrès, depuis plusieurs années (développement durable, risques, gestion crise, sécurité routière, déchets, construction, urbanisme...). Il avait également salué le retour de l'aménagement du territoire dans le giron du ministère. Mais d'errements en atermoiements, d'annonces brutales en revirements incontrôlés, de pseudo projets en contre-projets, la désillusion, parfois même la crise, s'est installée.

Dans un ministère sans stratégie ni projet qui faisait face depuis déjà quelques mois aux premières agressions de la RGPP, les organisations syndicales, en particulier la FEETS-FO et le SNITPECT-FO, sont intervenues auprès du ministre et de son administration pour les alerter sur le désarroi, le désespoir qui était en train d'envahir les agents et donc les services.

Alors que le ministre du MEEDDAT, numéro 2 du gouvernement, aurait pu constituer son CTPM, dans sa nouvelle configuration ministérielle, à partir du résultat des dernières élections nationales des représentants à la CAP, il s'est fait imposer par la DGAFP le maintien d'un pseudo CTPM réunissant les organisations syndicales représentatives de l'ex-Equipement, de l'ex-Environnement et de l'ex-Industrie jusqu'à l'organisation des élections sur siges du 26 juin 2008.

Il a donc réuni son premier CTPM le 18 décembre 2007. Lors de ce CTPM, nous attendions du ministre l'annonce d'un projet

pour son ministère et des orientations en lien avec les conclusions du Grenelle de l'environnement et de la revue générale des politiques publiques. Nous avons eu droit à un brainstorming sur comment faire le CTPM du MEDAD et soutenir l'équipe de foot de Valenciennes !

Alors que le ministère était créé depuis près de 6 mois, que le ministre engageait la réorganisation de son administration centrale justifiée également par l'échéance de la présidence française de l'Union Européenne, plutôt que la présentation d'un projet stratégique porteur d'avenir pour ce grand ministère qualifié « d'outil unique au monde », et seul argument intangible face au projet destructeur de la RGPP, le ministre a annoncé qu'il allait nous faire rêver !

Absence totale d'ambition pour son ministère, absence d'intérêt, nous avons eu de cesse avec la FEETS-FO de réclamer au ministre un projet ambitieux et une stratégie ministérielle enfin obtenus le 13 juin 2008, soit plus d'un an après sa création.

Le ministre et son administration se sont longtemps abrités derrière le Grenelle de l'environnement et le maintien des missions traditionnelles des ministères de l'ex-Equipement, de l'ex-Environnement et pour partie de l'ex-Industrie pour justifier l'avenir de ce nouveau ministère. Bel aveuglement !

Aucune vision prospective et surtout aucune vision du danger de la RGPP et de ses instigateurs qui étaient en train de bâtir le projet de l'administration territoriale de l'Etat (PATE) dont l'objectif était la suppression des services déconcentrés départementaux et le renforcement du niveau régional. Ce projet conduisait à l'intégration des missions régaliennes, assurées par les différents départements ministériels, dans les préfectures et à externaliser les autres missions vers le privé.

Ce rêve tant annoncé allait vite devenir un cauchemar !

C'est donc notre rapport de force avec la FEETS-FO qui a permis d'ouvrir les yeux du ministre et de son administration sur les orientations désastreuses de la RGPP prises pour son ministère.

Le 6 mars 2008, une réussite pour la sauvegarde du service public !

Il aura fallu la manifestation du 6 mars 2008 avec plus de 10 000 agents à Paris dont plus de 1800 ingénieurs TPE pour faire influencer le cours des choses.

Les semaines précédentes, le ministre et son cabinet ont tenté de désamorcer ce mouvement avec l'engagement du maintien des services déconcentrés à l'échelon régional et départemental ainsi que la limitation de la baisse des effectifs à un non remplacement sur deux des départs en retraite. L'argument financier a été également utilisé avec la promesse d'alignement des régimes indemnitaires dans le contexte de la création du MEEDDAT. Paroles, paroles...

Le SNITPECT-FO et la FEETS-FO n'ont pas cédé à la légèreté de ces promesses en convaincant les autres organisations syndicales qu'il fallait entrer dans le rapport de force pour sauvegarder le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, nos métiers et nos emplois.

Le 6 mars a été une réussite. L'ensemble des sections et des bureaux régionaux s'est mobilisé au sein des cartels locaux pour la mobilisation et l'organisation du déplacement à Paris. Sans cette mobilisation, assistée par la permanence qui s'était mise en ordre de bataille avec des outils de propagande tels que « la question qui fâche » et le « Et si... », le PATE n'aurait pas été abandonné, les services déconcentrés n'auraient pas été maintenus et la réduction des ETP aurait été drastique, cela ne signifiait pas pour autant que tout était acquis et que le rapport de force s'arrêtait là.

Ce n'est que par la lettre du Premier ministre du 19 mars 2008, que les premières orientations ont été annoncées sur la nouvelle organisation territoriale de l'Etat, autour de huit directions régionales dont la future DREAL et au niveau départemental, la poursuite de la création des DDEA en écartant l'idée d'un budget opérationnel régional unique rassemblant l'ensemble des effectifs et des moyens de fonctionnement des services départementaux.

La décision était enfin prise d'associer l'ensemble des représentants des ministères aux réflexions sur l'organisation territoriale de l'Etat, ne laissant plus ainsi quelques représentants du ministère de l'Intérieur décider seuls. Du moins dans l'affichage.

Pour autant, il n'était pas question de baisser la garde car la mission interministérielle sur la réforme de l'administration territoriale de l'Etat (MIRATE) qui venait d'être créée par le Premier ministre était chargée de poursuivre ses réflexions sur l'organisation départementale, la mutualisation en matière de gestion de ressources humaines.

Les CMPP du 4 avril et du 11 juin 2008 pour changer le cours des choses !

Lors du CMPP du 4 avril 2008, la confirmation a été donnée que le MEEDDAT serait doté de services déconcentrés régionaux et départementaux par le biais de directions régionales fusionnées (DRE + DIREN + DRIRE hors développement économique) et des DDEA.

Confirmation bien éphémère, puisque le CMPP du 11 juin prenait la décision de faire disparaître les DDEA dans les directions départementales du territoire (DDT), service déconcentré de l'Etat placé sous l'autorité directe du préfet. Le ministre du MEEDDAT venait de perdre un arbitrage majeur !

Cette décision est la confirmation que le lien direct du MEEDDAT avec ses services déconcentrés s'arrête au niveau des DREAL. Les DDT qui doivent intégrer tout ou partie des bureaux en charge de l'environnement dans les préfetures sont devenues des services déconcentrés interministériels !

Le ministre du MEEDDAT, numéro 2 du gouvernement, a donc perdu face au poids du corps préfectoral qui a su retourner la situation à son avantage. Le PATE est mort, vive le PATE !

Dans ce chaos organisationnel, nous devons user du rapport de force auprès du ministre, en espérant qu'il puisse encore être entendu et écouté, pour qu'il agisse, avec le ministre de l'Agriculture, auprès du chef de l'Etat et du Premier ministre pour que les DDT contiennent toutes les missions des DDEA nécessaires à la mise en œuvre du service

public de l'aménagement et du développement durables des territoires. C'est l'avenir de nos métiers et de nos emplois qui est en jeu !

C'est dans ce sens que l'action du 23 octobre 2008 a été conduite et que les sections ont adressé un courrier aux préfets leur rappelant les instructions de la circulaire du 7 juillet 2008 précisant que les DDEA devaient être poursuivies et qu'elles constituaient le socle des DDT.

Une stratégie ministérielle qui aura tardé !

Depuis la création du MEDAD, devenu MEEDDAT, nous avons réclamé au ministre un projet et une stratégie pour son ministère car à nos yeux le seul appui sur les conclusions du Grenelle de l'environnement était insuffisant pour contrer le projet dévastateur de la RGPP, donner un sens à son ministère, justifier des effectifs nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques d'aménagement et de développement durables et offrir une voie de perspective à ses agents.

Sans attendre ce projet, car il était apparu à la commission exécutive des 10 et 11 avril que le ministre et son administration avaient perdu toute ambition d'une telle élaboration, la CE a pris la décision de se réunir en cellule de crise pour écrire sa vision stratégique du MEEDDAT. Ce travail de la CE au cours du mois de mai 2008 a donné lieu à notre projet pour le MEEDDAT que chacun saura retrouver dans le Flash n° 257.

C'est grâce à cette pression que la décision a été prise, en mai 2008, par le ministre et son cabinet d'élaborer un projet stratégique et de le présenter le 13 juin 2008 à l'encadrement supérieur.

Sa pertinence est indéniable. Notre constat, affirmé avec constance et qui reste toujours autant d'actualité, est qu'elle constitue le socle indispensable à la construction du ministère, seule à même de permettre de justifier du maintien des missions, des outils (ingénierie) et in fine des effectifs et de ne pas continuer à se faire dépecer.

Le SNITPECT-FO la réclamait depuis suffisamment longtemps pour ne pas mégoter le jour où elle est enfin sortie. On ne peut, encore une fois, que regretter le temps

perdu. Sur le fond, nous partageons l'essentiel du document, même si nous pouvons toujours trouver matière à critiques. En particulier, pour un document stratégique, il se focalise un peu trop sur les problèmes d'organisation au détriment de l'analyse des missions et des priorités.

Mais, à vrai dire, considérant la frénésie réorganisatrice du moment, ce cadrage n'est sans doute pas inutile et rejoint notre demande en comité de concertation sur l'ingénierie (CCI), sur lequel je reviendrai dans le chapitre suivant. Il reste évidemment beaucoup à faire et à préserver, surtout quand on lit les paragraphes, sorte de préparation psychologique, sur les suppressions d'effectifs ! Mais si on veut rechercher le positif dans ces heures sombres, on peut trouver des motifs de satisfaction : le document stratégique existe, il a du sens et a su dépasser la vision étroitement « Grenellienne », il a de l'ambition, il affiche une vision technique forte, il a une réelle cohérence d'ensemble, il réaffirme nombre de "valeurs" auxquelles les agents sont attachés (territorialité, ensemble, technicité, service public républicain, etc.), la GPEECC y est en bonne place, sans volonté apparente de casse sociale mais avec des chantiers à ouvrir tels que le SNITPECT-FO les revendique.

Ce texte diffusé le 13 juin, à la réunion de l'encadrement supérieur, beaucoup moins réussie compte tenu probablement du mode de traitement que le ministre avait réservé à ses cadres jusqu'à présent, a été présenté comme un document de travail devant servir de base à une réflexion de l'ensemble des services. L'objectif affiché, que nous ne pouvons qu'approuver, est qu'il soit amendé et complété en fonction des réalités du terrain et que tous les agents et les services se l'approprient. Une circulaire a donc été diffusée le 4 juillet qui vise à organiser cette réflexion et la concertation. Nous y avons retrouvé un certain nombre de nos préoccupations en particulier l'idée d'une réunion de l'encadrement plus "interactive", c'est un euphémisme, que la demi-journée du 13 juin, programmée en fin d'année 2008. Nous avons revendiqué avec le cartel que la durée en soit allongée pour mettre en place un véritable temps de dialogue et de proposi-

tions, sur le modèle des journées de l'Équipement. Nous avons demandé au secrétaire général du ministère que l'ensemble de l'encadrement puisse y participer.

Il est essentiel que les ITPE soient présents dans toutes ces discussions et fassent valoir, à l'instar des sections, unités fonctionnelles et bureaux régionaux, nos revendications et notre vision de la stratégie ministérielle et celles définies localement par les adhérents.

Il faut s'appuyer sur ce document de stratégie ministérielle et utiliser notre vision du projet stratégique traduite dans le Flash n° 257 pour porter nos revendications sur la nécessité d'avoir des services déconcentrés en charge de la mise en œuvre des politiques publiques de l'aménagement et du développement durables des territoires, structurés par des services organisés autour des missions issues de cette stratégie.

Les circulaires du 7 juillet (organisation des SD) et celle du 22 juillet (réorientation de l'ingénierie) ont eu tendance à faire passer celle du 4 juillet au second plan. Il faut réclamer partout qu'elle soit appliquée.

Occuper le terrain, s'investir dans la création des DREAL et des DDT

C'est par notre rapport de force que nous pourrions aider à la sauvegarde du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires et au maintien d'une capacité d'analyse, de conseil et d'expertise pour l'État et les collectivités territoriales.

L'enjeu est à la mise en œuvre de la création des DREAL et des DDT.

Les DDT sont à quelques ajustements près, la structuration que le SNITPECT-FO préconisait dans le rapport « Pour une refondation des services techniques déconcentrés » adopté au congrès 2007 et que nous portons en l'occurrence depuis plusieurs années sous le sigle de DDADDT (pour direction départementale de l'aménagement et du développement durables des territoires).

Le problème ne vient donc pas de la constitution de ces directions ni a priori de leur contenu, à supposer qu'il s'agisse bien d'agréger aux très éphémères DDEA les services environnement des préfectures. Il

ne vient pas davantage de leur hypothétique intégration dans les services des préfectures : si on a pu la craindre, elle est clairement écartée puisque ces directions ont bien le statut de services déconcentrés, tels que définis depuis la loi n° 92-25 du 6 février 1992, dont en particulier les personnels restent gérés par leur ministère d'origine. A trop se focaliser sur ces aspects, on prend le risque de passer à côté de mesures sans doute plus insidieuses mais bien réelles et susceptibles d'aboutir à un résultat tout aussi désastreux.

Le risque vient bien plus sûrement du caractère interministériel de ces directions, dont le statut reste d'ailleurs à définir. Qu'elles soient placées sous l'autorité des préfets, cela n'a rien de nouveau. Par contre, que sous couvert d'inter ministérialité, on veuille casser le lien entre ces services et les ministères, c'est dangereux, contre-productif et, pour tout dire, inacceptable.

Etre un service interministériel ne signifie pas et ne doit pas signifier être au service du préfet qui définirait la politique locale de l'État, car il y a une différence de taille entre définir et adapter au contexte local, mais être au service de plusieurs ministères. C'est sur la réaffirmation de ce principe que nous attendons le ministre !

L'autre péril qui guette les DDT est celui de la répartition des missions au niveau départemental. En effet, non seulement les préfets voient leur pouvoir d'organisation nettement consolidé mais ils risquent de se retrouver face à des DDPCS en bonne partie vidées de leur substance; nombre de ministères se sont en effet empressés de faire remonter au niveau régional leurs missions, précisément pour éviter la mainmise du corps préfectoral. Sans compter que chaque préfet de département, pour affirmer son importance, va avoir la tentation d'imposer la création de sa DDCS, réduisant d'autant la taille des DDPP et DDT. Du coup, pour rééquilibrer les directions, le préfet, s'il reste libre de ses choix, pourrait vouloir mettre en pratique le système des vases communicants. Si on y ajoute les velléités déjà perceptibles dans certains départements de transférer en préfecture les missions considérées comme purement régaliennes, visiblement sans faire

l'analyse de ce qu'elles apportent comme effet de levier pour les missions d'aménagement et de développement durables, on peut craindre que cela n'aboutisse à un détricotage des DDT.

Le danger est réel : d'ores et déjà, certains ont une vision extensive du rattachement du volet social du logement à la DDPCS, y associant tout le logement, voire la politique de la ville ou même l'habitat ! De même, des réflexions sont lancées dans quelques départements pour sortir les risques de la DDT ! On se retrouverait alors avec des directions « peau de chagrin » qui auraient le plus grand mal à fonctionner. Pire, cela entraînerait inéluctablement un affaiblissement de la transversalité et de la polyvalence qui sont pourtant des facteurs déterminants pour la réussite des politiques d'aménagement et de développement durables et dont on avait cru comprendre que c'était en bonne partie la raison qui avait amené à la création du MEEDDAT.

Le MEEDDAT doit obtenir le respect du principe que les DDT doivent être construites sur le socle des DDEA, pour lequel il a tout intérêt à aboutir très rapidement à leur création. L'accélération du calendrier de la création des DDEA est nécessaire ; il faut admettre d'aller vite pour ne pas laisser aux préfets le monopole des décisions sur l'organisation. Par contre, il est essentiel d'obtenir des engagements forts sur la façon dont les agents seront traités. Ajoutons, même si dans le contexte actuel cela risque de ne pas peser lourd, que cette création permet de maintenir un lien direct avec le MEEDDAT puisque la DDEA est un service déconcentré du ministère. Mais, au moins en période transitoire, il pourrait ne pas être inutile de faire valoir un tel argument.

La responsabilité du ministre et de son cabinet est de voir plus loin que la seule nomination du directeur d'une DDT ou d'une DDEA. Au niveau national, le SNITPECT-FO a agi, depuis la parution de la circulaire du Premier ministre du 7 juillet 2008, avec la FEETS-FO pour obtenir des corrections de trajectoire : nous avons exigé du ministre lors des différentes audiences avec son cabinet qu'il définisse, en lien avec la stratégie ministérielle, les champs d'activité et

les missions que doivent couvrir les DDT et qui devront figurer dans leur décret de création. Le ministre du MEEDDAT, numéro 2 du gouvernement, doit se montrer exigeant et ambitieux pour ses services s'il veut mettre en oeuvre ses politiques publiques d'aménagement et de développement durables qui ne sauraient exister sans leur dimension territoriale. Il est nécessaire qu'il s'impose au plus vite en interministériel pour dire ce qu'est une DDT et réaffirmer qu'il en est « l'actionnaire » ultra majoritaire. Il faut que chaque préfet soit tenu de « sanctuariser » les missions et fonctions de la DDT et qu'il ne puisse pas faire sa sauce locale entre DDT, DDPP et DDCS.

Nous avons dénoncé cette attitude des préfets dans l'organisation des services départementaux lors de notre audience au cabinet du MEEDDAT le 17 septembre 2008. Nos interlocuteurs ont été sensibles à nos positions et revendications mais n'ont pas été convainçants quant à la réelle volonté de faire que les DDEA existent. Cette situation a confirmé notre engagement de rentrer dans l'action avant, pendant et après le 23 octobre 2008.

De cette nouvelle structuration des services déconcentrés départementaux, quelle synergie et quels liens nouveaux seront tissés avec les DREAL ?

Créés par la circulaire du Premier ministre du 15 mai 2008, ces nouveaux services déconcentrés à l'échelon régional rassemblent les missions des DRE, des DIREN et des DRIRE hormis les missions de développement économique, de développement industriel et de métrologie qui seront assurées dans les futures DIRECCTE. Elles intègrent également grâce au rapport de force que nous avons su créer le 6 mars 2008, les composantes développement de l'offre de logement et rénovation urbaine qui sont indissociables de l'aménagement et du développement durables des territoires, ainsi que le groupe de subdivisions des DRIRE.

Les DREAL ne sont pas exactement ce que nous aurions souhaité sur le plan de la réorganisation des services déconcentrés en région pensée à partir de l'analyse des missions. Dans le rapport « Pour la refondation des services déconcentrés » adopté lors

du congrès 2007, nous avons revendiqué la structuration des services par l'analyse des missions et leur complémentarité et non par l'angle de la mutualisation de la gestion des ressources humaines et de la réduction des effectifs. Or, c'est avec ce prisme qu'avait été lancée la fusion DRIRE-DIREN sans étude d'impact sur la cohérence et la mise en oeuvre des politiques publiques.

Le rapport, adopté au congrès 2007, soutenait le rapprochement des DRIRE, des DRTEFP, des services régionaux de la concurrence et de la répression des fraudes et d'autres services du ministère de l'économie et des finances, dénomination de l'instant, pour créer une véritable structure en charge de la stratégie du développement durable des entreprises. Il proposait l'intégration dans les DIREN du volet environnement des DRIRE.

Le rapprochement des DRE et des DIREN dans le contexte de la création du MEDAD paraissait judicieux car au delà de la cohérence avec le nouveau périmètre ministériel, il était en capacité d'offrir une garantie de pertinence des analyses et d'efficacité dans l'action publique dans les domaines des transports, de l'urbanisation, du logement, de la biodiversité, du réchauffement climatique et des risques en particulier.

Mais alors pourquoi ne pas s'interroger sur le rapprochement au niveau régional avec la DRAF à l'instar de la réorganisation du niveau départemental. Le volet agricole serait-il exempt de toute préoccupation environnementale ?

Avec cet échelon régional restructuré et renforcé, alors que l'échelon départemental reste fragile malgré la circulaire du 7 juillet 2008 du Premier ministre, se pose la question des liens entre DREAL et DDT et celle de renforcer encore plus le niveau régional, tellement le ressenti de la disparition des services déconcentrés départementaux est fort.

Si le principe est de séparer de l'échelon départemental des services dont le périmètre d'action dépasse le département et qui sont rattachés à une DDE par commodité, pourquoi pas. Cela peut être le cas pour la prévention des crues, les missions du domaine maritime ou aéroportuaire.

Mais, au delà, faut-il déshabiller encore un peu plus les DDT que les préfets ne pourraient être tentés de le faire ? Il y aurait un certain paradoxe à défendre d'un côté la cohérence des DDT pour mieux la saper de l'autre... D'ailleurs, quelles missions pourrait-on ainsi réaffecter ? Le logement, la politique de la ville, l'habitat, l'urbanisme ? Autant décider de ne plus en faire tant ces missions sont liées au territoire; ou alors il faudra recréer des subdivisions départementales ce qui fera hurler le corps préfectoral qui, au demeurant, s'empressera de réclamer d'en assurer l'autorité fonctionnelle, conformément à la circulaire! Les risques ? Ils sont trop liés aux prérogatives de sécurité que les préfets de départements gardent sous leur responsabilité propre. La police de l'environnement ? Même remarque, sans compter qu'on voit mal le MAP laisser la main à la DREAL! La sécurité routière ? Soit, mais outre que cela ne représente plus grand monde, l'interlocuteur est le conseil général... L'économie agricole ? Le SNITPECT-FO n'est pas compétent pour en parler ! L'IAT, les constructions publiques, l'ATESAT, bref l'ingénierie, les transports ? Admettons ; mais ce sont pratiquement les seules missions qui n'appelleront pas de discussion quant à leur positionnement en DDT, le danger venant davantage de leur réduction à la portion congrue! Et, à cet égard, seront-elles mieux logées en DREAL? Vu l'attitude de certains de nos DRE actuels, on peut en douter.

Au final, la marge de manœuvre est étroite et on ne voit pas bien l'avantage, ni la faisabilité, du rapatriement du socle des missions de DDT à l'échelon régional. Surtout que derrière tout cela, il y a des agents auxquels il serait inconcevable qu'on impose les contraintes que ne manqueraient pas de créer de tels transferts de services uniquement pour pallier le risque hypothétique de passer sous les fourches caudines du corps préfectoral !

Par conséquent, on en revient toujours à l'idée qu'il faut surtout s'attacher à conforter les DDT, ce à quoi devrait se consacrer notre ministère et notre ministre (!!!) en interministériel et en déclinant très vite sa stratégie localement, pour laquelle le SNITPECT-FO

dénonce encore une fois l'année de retard !... D'ailleurs, ce qui n'a pas été fait à ce stade en terme de répartition des missions et qu'il serait tenter de mener en douce passerait inévitablement pour ce qu'il serait : une mesure défensive.

Tout ceci au risque de susciter des réactions en chaîne que l'on perdra beaucoup de temps et d'énergie à essayer de contrôler au lieu de se consacrer à l'essentiel : sauver la technicité et la territorialité de nos missions, assurer des conditions optimales de repositionnement, de réorientation et de carrière aux agents.

Ainsi, le ministre et son administration doivent créer les conditions d'un fonctionnement étroitement lié entre les DDT et les DREAL. Il serait plus pertinent de densifier et de consolider les DDT au-delà de leurs missions actuelles, en faisant en sorte que le MEEDDAT et les DREAL leur sous-traitent des missions que ce soit dans les domaines de la biodiversité et de la protection des milieux, de la politique énergétique, des transports et déplacements, de l'intelligence du territoire, des déchets, du bruit, de l'appui au développement durable, etc, qui sont au mieux embryonnaires dans les DDE et DDEA.

Pour mener à bien les missions dévolues au nouveau périmètre ministériel, l'Etat doit conserver une capacité d'analyse, de conseil et d'expertise de haut niveau scientifique et technique.

Quelle ingénierie de l'Etat demain ?

Les CMPP du 4 avril et du 11 avril ont tranché pour un retrait progressif de l'Etat, d'ici fin 2011, des activités d'ingénierie prétendument concurrentielle assurées par les services déconcentrés départementaux.

Pour quels motifs, pour quelles raisons ? La version officielle dit que pour libérer la croissance (cf. rapport Attali), l'Etat doit se concentrer sur ses activités régaliennes et laisser au privé le plus de place et le plus d'initiative possible. La version officieuse qui prévaut depuis 1999 est celle du nombre d'ETP (environ 5 200) consacré à cette activité qui représente un gisement pour

répondre à la demande du MINEIE de réduction des effectifs au MEEDDAT.

Inutile de revenir sur le débat, la décision a été prise par le chef de l'Etat qui a été jusqu'à dire que les DDE et DDAF qui autorisaient encore des activités d'ingénierie concurrentielle dans leur service ne méritaient pas d'être à leur poste !

Le SNITPECT-FO et la FEETS-FO ont dénoncé cette décision. Il convient maintenant de porter nos revendications et de défendre nos positions pour une ingénierie de l'Etat à haut niveau scientifique et technique orientée sur les champs d'activités de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Là encore nous avons eu de cesse dans les rapports consacrés à ce sujet de réclamer une analyse de fond sur l'ensemble des missions du ministère, à plus forte raison aujourd'hui, et de ses besoins en capacité d'analyse, de conseil et d'expertise pour la mise en œuvre des politiques publiques de l'aménagement et du développement durables des territoires. Que signifie intervenir dans le champ concurrentiel lorsqu'il s'agit pour l'Etat et les collectivités territoriales de concourir à l'aménagement et au développement durables des territoires par la mise en œuvre de politiques publiques partagées telles que les transports, le logement, la biodiversité, la gestion des déchets, la prévention des risques, la construction, la rénovation urbaine, les éco quartiers, la sécurité routière, etc.?

Nous avons exigé du ministre et de son administration, dans le cadre du nouveau périmètre ministériel et de la décision de la RGPP de réorienter les activités d'ingénierie concurrentielle, qu'un groupe de travail soit constitué pour réfléchir sur les missions et les nouvelles modalités d'intervention.

Sur ce point, nous avons été entendus, puisque le secrétaire général du MEEDDAT a mis en place un comité de concertation sur l'ingénierie et un groupe de travail associant les organisations syndicales représentatives au CTPM.

De même, comme nous le revendiquons depuis la réorganisation du ministère en 2005, le pilotage de l'ingénierie de l'Etat est

enfin assuré au secrétariat général. Ce choix dont nous nous félicitons doit permettre un pilotage fort de cette activité à partir de l'expression et de l'analyse des besoins des directions générales dans leurs champs d'actions et la mise en cohérence avec les besoins des services déconcentrés au niveau régional et départemental.

L'Etat a encore besoin d'ingénierie dans l'ensemble des domaines d'action du MEEDDAT pour la mise en œuvre des politiques publiques d'aménagement et de développement durables des territoires pour son propre compte ou pour agir conjointement avec les collectivités territoriales. Cette mise en œuvre doit se faire dans un cadre partagé comme nous l'avons développé dans le rapport « Ingénierie et fonctions publiques » adopté au congrès 2006. Cette ingénierie est certes plus celle de l'amont, c'est à dire une ingénierie qui porte la recherche, l'innovation, l'expérimentation, l'observation, une ingénierie de conception, de portage, de pilotage et de mise en œuvre des politiques publiques.

La pertinence d'une telle approche a encore récemment été confirmée dans le rapport de la mission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée Nationale.

C'est donc lors du deuxième comité de concertation sur l'ingénierie, que l'administration a soumis aux OS (en réalité à Force Ouvrière qui était seule présente), un projet de circulaire (diffusée le 22 juillet) qui doit permettre le désengagement du champ toujours prétendument concurrentiel en bon ordre et la réorientation vers les champs prioritaires, en particulier ceux issus du Grenelle de l'environnement. Elle prévoit que dans chaque région soit établi un plan de redéploiement de la capacité d'ingénierie (PRIR), et sa déclinaison au niveau départemental, en repositionnant les ETP sur les douze2 champs d'action prioritaires définis dans la circulaire conjointe MAP-MEEDDAT du 10 avril 2008.

Nous avons demandé à cette occasion qu'une réflexion soit engagée pour trouver de nouveaux modes d'intervention en dehors de toute concurrence (convention, mise à disposition...), dans la mesure où les politiques de développement durable relèvent

d'une préoccupation légitime et commune de l'Etat et des collectivités. La circulaire retient également notre demande de mise en place d'un plan de GPECC pour accompagner le repositionnement des agents concernés.

Il faut souligner que la commande des deux secrétaires généraux porte bien sur un arrêt *progressif* de l'ingénierie concurrentielle en parallèle au redéploiement des ETP sur des missions nouvelles dans le champ du développement durable. Le principe est d'ailleurs le même dans la circulaire du 15 juillet 2008 sur la mise en œuvre du plan d'évolution des CETE.

Dans le cadre des réunions de concertations et des groupes de travail qui sont censées se tenir aux niveaux départemental et régional, les I(D/C)TPE doivent rappeler nos revendications et nos positions en utilisant les écrits existants tels que le rapport « Ingénierie et fonctions publiques » et la fiche ingénierie établie pour notre entrevue avec le cabinet du ministre en mai 2008 et rediffusée en juillet avec les éléments de langage fournis par le SNITPECT.

L'ensemble de cette démarche de repositionnement doit s'achever pour la fin mars 2009. Nous devons rester vigilants à tous les niveaux d'intervention sur la mise en œuvre de cette circulaire, non seulement pour éviter les excès de zèle de certains chefs de service ou préfets qui pourraient être tentés de surinterpréter la RGPP mais aussi pour s'assurer que le redéploiement devienne réalité et qu'il ne soit pas le trompe-l'œil servant à dissimuler les suppressions de missions et d'effectifs. Il faudra en particulier veiller à ce que chacun trouve une place dans le dispositif et que toutes les mesures, en particulier en terme de formation, soient prises pour que ce soit le cas.

Le RST probablement sauvé des fourches caudines de la RGPP !

Le RST, ses services et son ingénierie de haut niveau scientifique et technique ont-ils tiré leur épingle du jeu du cyclone rggpiste ?

Je ne m'aventurerai pas à donner une réponse positive car seule l'organisation, les missions et les moyens qui resteront affectés

à l'issue de la démarche du plan d'évolution des CETE engagée avec la circulaire du 12 juillet 2008 pourront en témoigner.

Toutefois, contrairement à la démarche de stratégie ministérielle qui aura pris un an de retard, le RST lui s'était engagé dans une démarche stratégique avec la circulaire du 15 février 2007. C'est bien grâce à cette vision stratégique et la mise en perspective des nouveaux champs d'innovation et de recherche engendrés par le Grenelle de l'environnement que le RST voit son ingénierie de haut niveau scientifique et technique confirmée dans les décisions de la RGPP.

Là encore c'est au prix d'un rapport de force soutenu que nous avons obtenu la mise en place, depuis la parution de cette circulaire traitant de la stratégie du RST, d'un comité des services scientifiques et techniques (CSST) : instance de débats et d'échanges qui nous a permis de porter nos revendications pour l'avenir du RST.

Lors du second CSST présidé par la commissaire générale au développement durable, qui s'est tenu le 16 juin 2008, nous avons demandé que le CSST du MEEDDAT soit pleinement opérationnel avec des fonctions de concertation, certes, mais surtout de pilotage et d'animation stratégique de l'ensemble des services du RST en y associant le SHAPI (service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévention des inondations) et l'IFORE (institut de formation de l'environnement) lui conférant une position reconnue de tous dont les décisions s'appliquent à tous et couvrant l'ensemble des problématiques du MEEDDAT.

Le CSST doit être également une instance en mesure d'accroître les liens entre formation et recherche d'une part et entre réseau formation et RST du MEEDDAT d'autre part.

Le RST constitue un outil pertinent pour élaborer et mener des politiques publiques dans les domaines du changement climatique, de l'aménagement du territoire, des transports, de la sécurité, de l'environnement, de la biodiversité, de la construction, etc.

Il constitue un appui technique essentiel aux services du MEEDDAT pour élaborer et mener les politiques de prévention des

risques naturels et technologiques, ou bien les politiques de réduction des émissions de gaz à effet de serre (déplacement urbain, réglementation thermique, HQE, gestion éco responsable des patrimoines publics de bâtiments et d'infrastructures...).

Il faut donc ouvrir davantage le périmètre du CSST en y associant d'autres composantes "techniques" de l'écologie, de l'industrie et de l'agriculture comme le STEEGB (service technique de l'électricité et des grands barrages), l'INERIS, l'ONEMA ou l'ADEME, ou encore le CEMAGREF, en particulier pour ses activités dans le domaine de l'eau ou des risques.

Le RST s'est toujours affirmé de façon globale et transversale aux différentes échelles de compréhension et d'intervention sur les territoires. Il est essentiel de conserver cette ambition, incluant la recherche, le RST constituant un **bien commun à l'ensemble de la collectivité publique**.

Nous revendiquons avec la FEETS-FO la définition d'un **processus de co-décision de l'ensemble des futures directions de programme du MEEDDAT**, mais aussi de celles des ministères en charge de l'Agriculture, du Logement, de l'Industrie et de l'Intérieur, co-responsables de l'avenir et des évolutions du RST. Ce processus doit être défini dans la future directive d'orientation du RST du MEEDDAT.

La réflexion doit être étendue, à l'instar de ce qui a été fait pour le domaine routier, aux conditions d'accès des collectivités à **tous les champs de compétence du RST**. Comme cela fut explicitement rappelé à plusieurs reprises lors du « Grenelle de l'Environnement », il est inacceptable que les collectivités soient privées, pour l'exercice des compétences que l'État leur transfère, des moyens d'expertise et de contrôle que celui-ci avait constitués pour son propre compte lorsqu'il détenait les mêmes compétences.

L'ouverture de la gouvernance et des services (conseil, analyse et prestations) du réseau scientifique et technique aux collectivités locales s'inscrit pleinement dans un objectif d'aménagement et de développement durables des territoires pour lequel

l'État et les collectivités sont partenaires et complémentaires. Cette mise à disposition de services et de compétences existants permettrait de constituer une offre publique technique homogène et solidaire sur l'ensemble du territoire sans augmentation des charges pour la collectivité.

Il est de la responsabilité du MEEDDAT et de l'État de réussir la mise à disposition de la compétence scientifique et technique aujourd'hui détenue par l'État auprès de la collectivité publique dans son ensemble et de garantir la pérennité du RST.

Une administration centrale qui cherche à s'organiser dans ce grand chambardement !

Lancée à l'automne 2007, la réorganisation de l'administration centrale du MEEDDAT a été annoncée aux directeurs des DAC le 5 décembre 2007 et confirmée dans les décisions du CMPP du 12 décembre 2007.

Le « la » était donné d'organiser les services centraux en cinq directions générales au plus, en remplacement des trente-cinq existantes; la nouvelle organisation devant être prête pour le 1^{er} juillet 2008 échéance à laquelle la France prenait la présidence de l'Union Européenne.

Là encore, nous avons dénoncé la méthode qui consiste à réduire arbitrairement 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. Confiant, probablement par absence de vision prospective de son ministère, en l'absence de toute stratégie, le ministre a annoncé lors du pseudo CTPM du 18 décembre 2007 que cela ne changerait rien car il s'agissait simplement de faire un regroupement en 5 grandes directions générales pour mieux coller aux préoccupations du Grenelle de l'environnement. Alors pourquoi engager les agents dans une nouvelle période de traumatisme si seules quelques améliorations étaient suffisantes ?

Notre revendication suite à la réorganisation de l'administration centrale du ministère en juin 2005 portait sur la création d'un SGPA qui permette enfin de faire le lien entre la stratégie ministérielle définie par le SG et

l'élaboration de politiques publiques effectuée par les directions de programme, seule organisation capable d'avoir une vision d'ensemble du ministère et de mettre en adéquation les besoins des directions de programme et la GPECC du ministère.

Avec la création du MEDAD, devenu MEEDDAT, on peut admettre que conserver en l'état l'empilement des services de administration centrale n'aurait eu aucun sens car cela n'aurait pas permis de donner de la lisibilité, de la clarté 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.

C'est donc dans une course effrénée qu'un semblant de concertation a eu lieu en janvier/février 2008 sur l'ensemble des rapports de préfiguration des nouvelles directions générales d'administration centrale (CGDD, DPES, DRH, DGITM, DGALN, DGEC, DGAEI, DGAC et DGPR). De l'analyse des différents rapports est apparue une grande confusion et une absence de lisibilité sur les missions assurées par les différentes directions. C'est ainsi que la stratégie (laquelle ?) était localisée à la fois au CGDD et au SG et que la politique de GPECC était partagée entre la DPES et la DRH et égrenée dans les DG .

Justifiée par une nécessité d'efficacité, de cohérence avec les conclusions du Grenelle de l'environnement, de meilleure lisibilité de l'action de l'Etat, les préfigurateurs nous ont offert une administration centrale, certes regroupée, mais dont plusieurs directions et sous-directions des directions générales vont traiter des mêmes sujets. Preuve une nouvelle fois de l'absence de stratégie et de réflexion de fond sur les missions et sur la manière d'organiser les services.

Face à ce manque de lisibilité et au dysfonctionnement futur de l'administration centrale pointés par le SNITPECT-FO et la FEETS-FO, le secrétaire général nous a expliqué que l'administration centrale allait fonctionner en mode matriciel et que des protocoles seraient établis entre les diverses directions générales et directions pour définir le pilote d'une thématique ou d'un projet et le mode d'organisation pour la conduite des

réflexions. *In fine*, l'organisation mise en place 2005 était plus lisible, c'était sur le regroupement SG/DGPA qu'il fallait poursuivre les efforts.

L'exercice du mois de janvier n'a pas été le bon, puisque la RGPP qui décide de tout et sur tout, l'a retoqué par excès de directions générales et de directions. Le ministre du MEEDDAT a donc été obligé de revoir sa copie en transformant des directions générales en simples directions et des directions en simples services, ce qui n'a pas manqué de heurter certains préfigurateurs qui se sont vus rétrograder. A la différence de certains chefs de services déconcentrés, la proximité du ministre et de son cabinet leur a permis de conserver une chaise !

C'est donc en avril que la nouvelle organisation a été présentée aux OS sans que celle-ci soit plus lisible et compréhensible que la version initiale. Il subsiste toujours le recouvrement des missions entre certaines directions générales et certains services, en particulier la GPECC.

Nous avons demandé lors des différentes réunions et dans un courrier une clarification sur les rôles respectifs du commissariat général au développement durable (CGDD) et du SG en matière de stratégie. Il apparaît que le CGDD a été créé pour permettre au MEEDDAT de jouer le rôle nouveau d'orientation et d'évaluation des politiques interministérielles et publiques. Pris sous cet angle, sa séparation du SG du MEEDDAT et sa focalisation sur le développement durable sont cohérentes, puisqu'on pouvait craindre que les autres ministères n'acceptent pas que le secrétaire général de l'un d'entre eux leur impose ses vues.

D'où, peut-on penser, l'appellation de commissariat général. Il s'agit d'un enjeu primordial pour le MEEDDAT : s'il arrive dans le futur à s'imposer comme une pièce maîtresse et pérenne du dispositif gouvernemental, ce sera non seulement grâce à sa technicité mais aussi, indéniablement, grâce à cette fonction d'observation, d'évaluation, d'intégration du développement durable.

Nous avons rappelé qu'il était essentiel que le CGDD ne se focalise pas exclusivement sur le « service après vente » du Grenelle. Il doit certes traduire celui-ci en orientations

opérationnelles - ministérielles, interministérielles et pour l'ensemble de la société - mais il doit en élargir encore la vision. A cet égard, il est important qu'il sache utiliser et valoriser toutes les politiques et les savoir-faire du ministère. C'est aussi vrai pour l'aménagement du territoire et c'est pourquoi nous avons demandé que la délégation interministérielle à l'aménagement et la compétitivité des territoires (DIACT), dont le niveau d'intervention en est proche, lui soit rattachée.

Le CGDD ne doit pas être investi de la stratégie ministérielle ! Cela poserait problème, car outre que cela recréerait une césure, que nous n'avons eu de cesse de condamner déjà à l'Équipement, entre stratégie d'une part et outils et moyens d'autre part, cela pourrait intrinsèquement affaiblir le CGDD dans son rôle interministériel. Et surtout, il n'est pas évident que le CGDD soit le plus à même de connaître et de contrôler toutes les missions du ministère. Nous avons donc réclamé que cette stratégie soit portée par le SG, mieux armé pour éviter que les directions générales ne s'érigent à nouveau en baronnies ; le CGDD se concentrant alors sur la définition et la diffusion de la politique du développement durable.

Le décret de réorganisation de l'administration centrale du MEEDDAT est paru le 9 juillet 2008, les directeurs généraux ont été nommés dans la foulée. Les organigrammes sont établis, il faut veiller maintenant que chaque I(D/C)TPE retrouve une place dans l'organisation correspondant à ces aspirations professionnelles et à son positionnement.

Pendant la période de pré positionnement qui s'est effectué en juin 2008, selon la circulaire du 10 avril de la DGPA, nous avons du intervenir pour dénoncer l'attitude de certains chefs de services qui faisaient leur marché de l'emploi en effectuant une sélection excessive alors que certains ITPE devaient se voir attribuer naturellement certains postes dans la nouvelle organisation.

Nous avons été vigilant sur le traitement des cas individuels, peu nombreux, qui rencontraient des difficultés pour trouver un nouveau positionnement dans l'organisation.

L'avenir des DIR dans ce chaos !

Que n'a-t-on entendu depuis un an au sujet des routes, devenues infréquentables pour cause de Grenelle de l'environnement ! Pourtant, des routes, il en faudra et encore pour longtemps ; même une fois épuisées les promesses (d'ailleurs pas si mirifiques) d'investissement dudit Grenelle dans le ferroviaire, les transports en commun, la voie d'eau. Dans un tel contexte, on pouvait tout craindre pour le devenir des services routiers du ministère. Mais, en fin de compte, ce statut d'intouchables les aura peut-être protégées puisque, selon le directeur de cabinet du MEEDDAT, dixit, « le débat des DIR est clos ».

On a appris au détour d'un fil info que la route était devenue une mission régaliennne, sans qu'on sache si c'est de mauvais augure car annonceur du retrait de tout rôle opérationnel ou s'il s'agit d'une habileté de présentation pour éviter les remises en cause et autres débats sur l'ingénierie. Dans un accès d'optimisme, nous aurons tendance à nous rallier à la deuxième interprétation...

Pour autant, il serait naïf de penser que rien ne se passera dans ce domaine. La réorientation annoncée des activités d'ingénierie vers des thématiques de développement durable ne pourra pas être sans conséquence. Et on sait déjà que la réduction des implantations et des capacités des SIR est en marche.

Dans cet élan de réformes et de grand chamboulement des organisations, les ingénieurs des TPE s'interrogent, quoi de plus normal, sur l'avenir de leurs métiers, de leur positionnement, et de la possibilité de construire des carrières professionnelles riches et diversifiées au sein du MEEDDAT et de ses services déconcentrés.

IV. Les métiers et les lieux d'exercice de l'ingénieur demain

Entre DREAL, DDEA, DDT, DDPP, DDCCS et préfectures, réductions d'effectifs, resserrement des organigrammes, concurrence organisée entre corps, la question des métiers et des lieux d'exercice de l'ingénieur demain peut légitimement se poser.

Cette réflexion avait été anticipée, à notre demande, avec le travail sur l'élaboration d'une note d'orientation générale sur le corps et les métiers des ingénieurs des TPE démarrée en 2006. Nous dénonçons l'arrêt de cette réflexion.

Nous sommes actuellement dans une période d'incertitude et de flou sur nos métiers et nos positionnements car l'administration est dans l'incapacité totale d'avoir une lisibilité sur ce sujet et d'engager une réflexion car accaparée probablement par les réorganisations qui touchent le MEEDDAT. La commission exécutive des 14 et 15 février 2008 a pris la décision de proposer au congrès deux rapports traitant du positionnement et de l'avenir des métiers des ingénieurs des TPE permettant de construire, en particulier, nos revendications à porter au niveau national et local pour garder notre place dans les nouvelles organisations.

Les fusions de services, à tous les niveaux, entraînant inévitablement une réduction du nombre de postes d'encadrement, il n'est pas possible de ne pas s'interroger sur les postes qui resteront à pourvoir et sur le respect de l'adéquation grade/fonction. Les critères de choix ne sont pas précisés à l'heure actuelle mais on peut craindre que la hiérarchie qui existe de façon plus ou moins implicite entre les corps, et notamment le poids des "grands" corps, soit déterminante. A égalité de compétences, de responsabilités avec les autres corps, les I(D/C)TPE doivent avoir leur place et seul le rapport de force établi localement permettra la tenue de postes à tous les niveaux de fonction. Il ne s'agit pas de prétendre les accaparer tous mais de montrer que la construction des compétences individuelles au service de la compétence collective du corps des ITPE, nous rend légitimes à occuper l'ensemble des niveaux de fonctions.

Cette revendication a été portée dans la lettre adressée au ministre le 25 juin 2008 et lors de nos diverses entrevues avec ses proches collaborateurs.

Pour les DDEA, comme pour les DDT demain et les DREAL nous revendiquons à égalité de compétences avec les autres corps la tenue de postes à tous les niveaux de responsabilité particulièrement aux 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de fonctions. Cette compétence nous est reconnue puisque certains ICTPE nommés DDE deviendront DDEA adjoins.

Nous sommes vigilants sur le maintien du positionnement des ITPE. C'est pourquoi l'intervention des sections auprès de la permanence est nécessaire pour prévenir des cas individuels et les traiter le plus en amont possible et ce, quel que soit le poste et le positionnement.

Dans le cas particulier des DDT, les nominations aux postes de directeurs sur proposition des préfets mériteront d'être suivie avec attention. Nous serons extrêmement vigilants, là aussi, à ce que les ICTPE continuent à occuper ce type de postes car cela conditionne toute la construction du corps et son positionnement en A/A+. Ceci est essentiel au moment où la fonction publique va engager en 2009 la réflexion sur la refonte du statut général de la fonction publique et des corps pour avoir toute notre place dans un statut d'emploi technique de A/A+. Certes, les batailles des grands corps ne sont pas notre affaire... tant que cela n'influe pas sur la nature technique des services, ni sur la place que nous pouvons y tenir. Encore faudra-t-il veiller, en plus du contenu de ces directions, aux conditions d'ouverture des emplois de directeur, de publication des postes et à ce que les préfets ne fassent pas seulement remonter « la » candidature qui les intéresse.

Pour autant, les préfets savent, du moins peut-on le penser, qu'ils ne réussiront pas une DDT (ni une DDPCS) sans les agents et cadres du MEEDDAT et du MAP et donc qu'il leur faudra s'appuyer sur eux. Mais il faudra tout de même s'assurer qu'ils n'aient pas tendance à pourvoir les postes avec des agents dont ils connaissent mieux le profil, autrement dit des cadres administratifs de préfecture, aux dépens des ingénieurs.

Les ITPE s'interrogent naturellement sur leur devenir personnel dans ce contexte où les repères traditionnels concernant les parcours professionnels et les perspectives d'évolution de carrière sont en pleine évolution. Compte tenu du niveau des postes que les ITPE de 1^{er} et 2^{ème} niveaux ont été habitués à occuper jusque là, que ce soit en terme de responsabilités, de management ou de nature des missions exercées, chacun s'inquiète légitimement de l'évolution de son positionnement après la constitution des DREAL et des DDT. Le repyramidage, au sens propre du terme, qu'elle entraînera de fait suscite des craintes sur les risques de régression possibles à chaque niveau. Le corollaire est évidemment une forte inquiétude sur les perspectives de promotion et sur le maintien des flux de promotion actuels. En effet, en première analyse, le bon sens donne à penser que les postes de A+ pourraient être en diminution, voire que le contenu des postes de 1^{er} niveau serait revu à la baisse. Avec le risque sous-jacent que certains postes puissent être indifféremment tenus par des A ou des A+. Il est donc indispensable de trouver des solutions pour sortir par le haut d'une situation qui pourrait très vite devenir inacceptable.

Deux rapports vous sont soumis au congrès des 18 et 19 décembre (« Ingénieurs de l'aménagement demain : perspectives sur les fonctions et les compétences » et « Ingénieurs de l'aménagement demain : positionnement du groupe »). Ces rapports feront le point sur la situation et avanceront des propositions et revendications.

Mais sans attendre, notre syndicat a saisi le cabinet du ministre, le secrétariat général et sa direction des ressources humaines de cette problématique. Nous en attendons des réponses et des engagements sur l'accès aux différents niveaux de fonctions et de grade, la définition de ce que seront demain les caractéristiques des postes correspondants, les modalités de construction des carrières, les évolutions statutaires et de gestion à construire dans un tel contexte. C'est évidemment une problématique majeure pour le corps sur laquelle nous considérerions comme casus belli l'insuffisance des réponses.

IV. Réforme statutaire

L'année 2008 aura été la fin de la mise en œuvre du statut 2005, car nous avons enfin obtenu la publication du décret rendant la NBI des ICTPE interministérielle. Ce retard est purement scandaleux car certains camarades en poste dans d'autres départements ministériels n'ont pas pu bénéficier de cette avancée statutaire. Certains d'entre eux ont cessé leur activité professionnelle depuis et nous agissons auprès de l'administration pour rendre son application rétroactive.

Les réflexions sur le nouveau chantier statutaire pour l'obtention du 3^{ème} niveau de grade et l'homologie avec le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux n'ont pas progressé, côté administration en 2008.

Au mois de février 2008, nous avons été reçus, à notre demande, par le directeur général des collectivités locales (DGCL) au ministère de l'Intérieur. Nous avons demandé à être reçus avec l'AITF, mais le machiavélisme de ce ministère en a décidé autrement ! L'AITF a été interrogée le matin même de l'entretien par téléphone sur ses positions et revendications alors que nous étions reçus l'après-midi. Sans commentaire ! Il faut juste conclure de cet entretien que la DGCL n'était pas demandeuse, à cette époque, de ce troisième niveau de grade ni même de cette homologie alors que la même DGCL, en 2005 lors des assises des ingénieurs territoriaux de Reims, avait proposé avec la DGPA d'engager cette réforme statutaire car elle faisait le constat des difficultés de passerelle entre les deux fonctions publiques à l'approche de la mise en œuvre de l'acte 2 de la décentralisation avec les transferts qui allaient s'opérer au 1^{er} janvier 2007.

Chantier qu'il aura été impossible de faire rouvrir par l'administration en 2008, malgré nos demandes successives. La création du MEEDDAT et la réorganisation de son administration centrale, ainsi que la RGPP, auront été autant de freins dans ce domaine.

Ce chantier statutaire risque de prendre une autre dimension dans le contexte de la RGPP avec la mise en place la mission Canepa-Folz chargée de réfléchir sur les carrières des

ingénieurs de l'Etat, qui ne manquera pas de se poser la question du besoin d'ingénieurs pour l'Etat, et avec le chantier de refonte du statut de la fonction publique.

Ainsi, la commission exécutive a constitué une cellule de crise « statut » pour poursuivre les réflexions engagées depuis 2005 au sein de notre organisation syndicale et préparer un socle de revendications en prévision d'une réouverture du chantier statutaire soit par la voie d'un rapprochement/fusion des corps d'ingénieurs de l'Etat, soit par celle d'une homologation avec la FPT impulsée par la loi mobilité.

Sur ce point, nous avons rencontré avec l'AITF, le président de l'AMF, qui s'est montré attentif à nos demandes et à nos interrogations sur le blocage des passerelles entre les deux fonctions publiques.

Nos réflexions se sont poursuivies, également, avec nos camarades du SNIIM et du SNAIE. Nous avons eu plusieurs réunions qui nous ont permis de mieux échanger sur nos métiers, notre gestion et d'aboutir à un premier cadre revendicatif que nous avons porté aux secrétaires généraux du MEEDDAT, du MAP et du MINEIE (ce courrier est sur notre site www.snitpect.fr).

De même, nous avons eu une audience avec le rapporteur de la mission Canepa-Folz au mois de septembre 2008. Au cours de cet échange, nous avons demandé des précisions sur l'objectif précis de la mission et sur son calendrier de travail. Nous avons rappelé au rapporteur la nécessité pour l'Etat de disposer d'une capacité d'analyse, de conseil, d'expertise et de contrôle dans l'ensemble des domaines de l'aménagement et du développement durables des territoires et du RST avec sa capacité de recherche et d'innovation à haute valeur scientifique et technique. En parallèle, nous avons expliqué les métiers de chacun des trois corps d'ingénieurs et la construction des parcours professionnels qui nous a permis, grâce à la construction de ces parcours par la compétence, d'occuper des postes à hautes responsabilités.

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

ses limites (impossibilité de détacher faute de contingentement suffisant/impossibilité de promouvoir sur certains postes pourtant reconnus de troisième niveau de fonctions ou de conception faute d'une rédaction spécifique dans les arrêtés emplois/complexité à chaque changement ministériel et lors des fusions ministérielles ou de services (DREAL, DDEA, DDT demain).

Une réflexion statutaire à poursuivre

Dans ce contexte de la RGPP, le chantier statutaire avancera probablement plus rapidement par la voie du rapprochement/fusion des corps que par la voie de l'homologation statutaire avec le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux que la DGCL réfléchit à séparer en deux, ce qui est en contradiction avec les orientations du ministre de la fonction publique. Cette séparation qui couperait définitivement la continuité du cadre d'emploi entre ingénieur principal et ingénieur en chef risquerait, dans le cadre de l'homologation statutaire, d'entraîner également la séparation du corps des ITPE en deux. Ceci aurait pour conséquence l'effondrement de notre gestion par les compétences qui nous permet d'accéder aux 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de fonctions, à des postes à hautes responsabilités, en enfermant nos 1^{er} et 2^{ème} niveaux de grade dans un cadre d'emploi cantonné aux fonctions de 1^{er} niveau.

Tenant compte de tous ces éléments de contexte, la cellule de crise de la CE a élaboré plusieurs scénarii concernant les corps des ingénieurs de l'Etat. Ces différentes pistes de réflexions restent compatibles avec nos revendications sur l'homologation FPE/FPT.

La création d'un cadre d'emploi unique des ingénieurs

L'un consiste à s'inscrire dans la fusion des corps des IPC et des IGRF et de ceux des Mines et des ingénieurs Telecom décidée par la RGPP en défendant la création d'un cadre d'emploi des ingénieurs à quatre niveaux de grades (I, ID, IC, IG). Dans le cadre de cette fusion, les corps d'ingénieurs A/A+ (IAE, IIM, ITGCE, ITM, IEEAC) pourraient être intégrés. Ce scénario permet l'obtention du troisième grade, existant dans ces corps, à égalité avec celui des ICPC pour lequel le corps des

ITPE et des IPC occupe des postes de 3^{ème} niveau de fonction.

Un cadre d'emploi pour les ingénieurs A/A+

Ce second scénario est une variante du premier qui limite la réforme statutaire à la fusion des corps d'ingénieurs A/A+ du MEEDDAT avec une extension possible aux corps d'ingénieurs de nos camarades du MAP et du MINEIE.

Dans ces deux scénarii, dont la contribution n'est pas finalisée au moment où cette tribune est mise sous presse, les revendications porteront sur :

- la définition des niveaux de grades, eu égard aux niveaux de fonctions exercées ;
- la revalorisation de la grille indiciaire à tous les niveaux de grade ;
- la revalorisation du régime indemnitaire permettant une progression pour chacun quel que soit son corps d'origine ;
- l'étude de la faisabilité d'intégrer tout ou partie du régime indemnitaire au traitement indiciaire ;
- le pyramidage du nouveau corps ;
- la gestion du nouveau corps, tenant compte de la spécificité des gestions des corps d'origine avant fusion ;
- la création d'un statut inter fonctions publiques et interministériel.

Cette réforme statutaire dont la fusion nous sera probablement imposée reste un enjeu pour notre corps et sa reconnaissance à occuper des postes à tous les niveaux de fonctions dont le 3^{ème} niveau avec plus de 155 ICTPE 1G.

Une base revendicative vous sera présentée au congrès et permettra, à l'issue des débats, de donner mandat à la commission exécutive et au bureau national, de porter vos revendications pour un nouveau statut auprès du ministre et de son administration.

Elle nécessitera une mobilisation de tous, le moment venu, pour gagner les avancées nécessaires pour l'avenir des I(D/C) TPE et de leurs métiers.

VI. Gestion

Ne pas fléchir sur la gestion nationale du corps des ITPE

La gestion régionalisée des corps fait partie des réflexions de l'administration et s'est accélérée avec la RGPP qui renforce le rôle des SGAR dans la gestion des personnels et des moyens. Pour conserver sa propre gestion, le MEEDDAT ne manquera pas, avec la création des plateformes RH (centre de valorisation des ressources humaines (CVRH) demain) d'accélérer le processus de gestion régionalisée pour ses agents. Le SNITPECT-FO a déjà pu le constater avec la démarche, menée sans concertation par les actuelles cellules GUEPARH, auprès de l'encadrement pour effectuer des bilans de compétences et du conseil en orientation de carrière.

Ce rapprochement des CIFP et des plateformes GUEPARH a fait l'objet d'une de nos revendications portées dans le cadre de la mise en place d'un plan de GPECC lors de notre congrès 2005. Nous dénonçons que la création de ces CVRH n'ait fait l'objet d'aucune concertation tant sur leur organisation que sur leurs missions.

Comme nous avons eu l'occasion de l'écrire dans un précédent rapport, le SNITPECT-FO revendique le maintien de la gestion nationale du corps des ITPE seule à même de permettre la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective par des parcours professionnels riches et diversifiés.

Sans la gestion qualitative du corps des ITPE telle que le SNITPECT-FO la revendique, la porte et la construit depuis des décennies, aucune de nos revendications, qu'elle concerne le statut ou encore le régime indemnitaire, ne tiendra durablement.

Le corps des ingénieurs des TPE a en effet progressé au fil des décennies grâce à la démonstration de sa compétence collective, de sa capacité à tenir avec succès des postes à tous les niveaux de responsabilités et de fonctions. Cette démonstration n'a été rendue possible que par une gestion exigeante, dont les résultats ont ensuite été traduits dans les réformes statutaires.

C'est ainsi que le corps a accédé à la catégorie A de la fonction publique, puis est devenu un corps de A/A+ avec le grade d'ingénieur divisionnaire et les emplois fonctionnels successifs de chef d'arrondissement puis d'ingénieur en chef.

C'est également ainsi que sont rendues possibles les revalorisations des régimes indemnitaires, obtenues par la revendication d'une rémunération plus juste et légitime des fonctions exercées.

La gestion du corps des ingénieurs des TPE, notamment en ce qui concerne les promotions, est fondée sur la démonstration de la compétence des individus, au travers de leurs parcours professionnels. Parmi les éléments servant à apprécier le développement de la compétence des individus au profil de généraliste, figure ainsi la réussite de plusieurs postes, dans des environnements professionnels différents. De là découle la nécessaire mobilité, géographique ou fonctionnelle.

Accepter de déroger aux règles de mobilité, à l'adéquation grade/fonction, c'est ouvrir la porte à la dégradation de la gestion de la compétence collective du corps et à la sclérose régionale.

Pour autant, le SNITPECT n'est pas fermé à l'évolution des règles de gestion dès lors que celles-ci sont établies dans un cadre permettant la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective et l'exercice de nos métiers aux trois niveaux de fonction.

Les élus à la CAP sont les garants de cette gestion qualitative nationale qui permet l'égalité de traitement des ITPE. Là encore, le rapport de force sera nécessaire pour barrer la route aux tentatives de dérogation, par l'administration, aux règles de gestion.

Une gestion du corps avec les chargés de mission

Dans la cacophonie de l'organisation de l'administration centrale, une pression constante a été nécessaire pour maintenir les chargés de mission du corps. Malgré notre intervention auprès du cabinet du ministre et du DRH et nos rappels en CAP, les ITPE auront rencontré les pires difficultés pour obtenir un entretien individualisé dans le

cadre de la promotion au 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de grade ou un conseil en orientation de carrière.

La nouvelle organisation mise en place consiste à scinder les fonctions « emplois et compétences » et « gestion du personnel » sans qu'un argumentaire précis ait été développé en dehors d'un objectif de séparation des actes de gestion pouvant « polluer » la fonction de prospective, d'évaluation sur les métiers, les compétences et les qualifications.

Le choix qui a été fait, est de travailler sur l'employabilité immédiate et non plus sur la construction de parcours professionnel à partir de la construction de compétences individuelles pour servir la compétence collective. Ce mode de gestion de la compétence est encore une volonté de transposition des pratiques du privé.

Ainsi dans la nouvelle DRH, même s'il est prévu des processus de travail horizontaux, les chargés de mission du corps voient leurs fonctions scindées. Des chargés de mission, *au sein du service « gestion du personnel »* assurent le suivi personnalisé des agents, des tableaux d'avancement, des sorties d'école et des nouveaux promus et la sous direction des parcours professionnels *au sein du service « emplois et compétences »* a en charge la mise en adéquation des besoins de l'employeur avec les agents disposant des compétences requises.

Pour le SNITPECT-FO, ce choix n'est pas judicieux car une des plus values du chargé de mission porte bien sur la mise en adéquation des besoins de l'employeur avec les agents disposant des bonnes compétences. Pour ce faire, l'identification se fait très en amont, dès la sortie d'école, puis se poursuit tout au long de la carrière professionnelle des ITPE où le chargé de mission conseille et oriente les choix de parcours professionnel en alliant les besoins de l'employeur et les aspirations professionnelles et personnelles. Cet ensemble permet une construction de carrière qui est valorisée par la reconnaissance de l'effort de développement personnel, de la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective.

La nouvelle organisation va détruire cette cohérence de la fonction des chargés de mission qui n'arriveront pas à remplir ce rôle de conseiller de carrière car les actes de gestion pour la préparation des CAP mobilité et tableaux d'avancement prendront vite le pas sur cette fonction.

Cette séparation coupe les chargés de mission de la vision « employeurs » et déconnecte le besoin en compétences de l'employeur de la connaissance des compétences individuelles, la transversalité des deux pôles atteignant très vite sa limite au quotidien.

Le chargé de mission doit être le conseil et le catalyseur des compétences individuelles pour un corps identifié car cela lui permet d'avoir la vision globale de la construction de la compétence collective et de l'ensemble des ITPE gérés. De plus, l'expérience du corps des TPE montre que ce travail de chargé de mission est important et occupe un temps complet pour gérer environ 1 500 I(D/C)TPE d'où la décision en 2007 d'en nommer un deuxième pour les 4 000 ITPE.

Dans cette organisation, l'ITPE aura un interlocuteur qui ne possèdera plus la vision globale des métiers et des employeurs et qui ne sera plus en capacité de donner un conseil avisé. L'ITPE sera en fait ballotté entre deux interlocuteurs : le chargé de mission du corps et le conseiller d'encadrement.

De plus, les débats en CAP ne permettront pas toute l'analyse qui conduit aujourd'hui à valoriser les parcours professionnels et la construction réussie de la compétence individuelle au service de la compétence collective car les conseillers en encadrement ne participeront pas à la CAP.

La force du système actuel est d'avoir des chargés de mission qui sont l'interface de ces deux logiques, répondant au mieux aux besoins de l'administration employeur tout en intégrant les aspirations de construction de parcours des individus. Ils sont acteurs "orientateurs" en CAP, mais pas décisionnels, et ils aident à l'évolution des règles de gestion : si la gestion du corps a su s'adapter aux évolutions majeures (multi employeurs post décentralisations, réformes de l'Etat et du ministère gestionnaire et employeur majo-

ritaire), grâce au paritarisme soutenu et au rôle central d'observateur et de conseil des chargés de mission.

Le SNITPECT-FO exige le maintien des chargés de mission du corps en portant leur nombre à au moins quatre pour le corps des ITPE afin d'assurer pleinement leur rôle de conseil en orientation de carrière dans le cadre d'une véritable GPECC, et de garder la double approche gestion et employeur.

La charte de gestion renouvelée

Réclamée par le SNITPECT-FO à l'issue de la réforme statutaire 2005, une nouvelle charte de gestion avait été mise en œuvre depuis 2006. Cette charte de l'administration, qui a fait l'objet d'une concertation en CAP, a apporté de nombreuses avancées en gestion en complément d'une réforme statutaire encore insuffisante au regard des compétences et des responsabilités du corps des ITPE.

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

Au fur et à mesure des CAP, les élus à la CAP construisent, par les jurisprudences qu'ils obtiennent, de nouvelles évolutions des règles de gestion à partir des cas individuels et de la modification de notre environnement professionnel. La charte de gestion 2006 a donc été améliorée et a fait l'objet d'une validation officielle lors de la CAP du 27 mai 2008. C'est une nouvelle étape pour la gestion du corps des TPE qu'il faut pourtant encore et toujours améliorer.

Les modifications portent sur les avancées suivantes :

- la suppression de la règle d'au moins trois postes au 1^{er} niveau de fonction pour un parcours de généraliste pour être propo-

sable au grade d'ingénieur divisionnaire. Nous avons défendu la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective par des parcours professionnels riches et diversifiés grâce à la mobilité fonctionnelle ou géographique. La construction du parcours professionnel doit être lisible et cohérente ; l'analyse de parcours portant sur chaque poste et la valorisation de chacun des postes dans le parcours professionnel. Précisons bien les choses : par parcours cohérent, nous ne voulons absolument pas dire qu'il faudrait s'inscrire dans une filière de métier mais seulement qu'il doit y avoir une évolution dans les responsabilités et le niveau des compétences ;

- l'adaptation des règles de gestion pour l'accès au corps des ITPE par la liste d'aptitude intégrant l'ouverture de cette voie de promotion aux contrôleurs divisionnaires ;
- la suppression du vivier pour l'accès à cette voie de promotion, ce dispositif n'avait aucun sens car les camarades du corps des techniciens supérieurs et des contrôleurs proposés ont déjà fait la preuve de leur capacité et compétences à occuper un poste d'ingénieur (sinon, ils ne sont pas « éligibles ») ;
- l'amélioration des règles d'affectation pour les ITPE recrutés par les voies de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel. Le nouveau dispositif permet à chaque ITPE d'avoir un entretien individualisé avec l'administration (chargé de mission et bureau de gestion) pour exprimer ses aspirations professionnelles et ses contraintes personnelles afin qu'il en soit tenu compte pour sa future affectation ;
- la précision des règles d'affectation des ITPE en sortie de l'ENTPE. Ces règles pour lesquelles nous réclamions de la transparence ont été obtenues grâce à nos demandes répétées ;
- la définition de nouvelles règles de gestion pour la valorisation des carrières scientifiques et techniques dans le RST, restée sous le vocable séniorat car inscrite dans le décret de 2006, ayant fait l'objet de la note du 5 juin 2008 de la DGPA. Ce nouveau dispositif intègre des services à

fortes compétences techniques et scientifiques oubliés jusqu'à présent tels que le SHAPI ou la SDSI de la direction des affaires maritimes.

La règle du dogme des trois ans en poste a été supprimée mais elle reste encore mise en œuvre par l'administration. Nous la dénonçons à chaque CAP en rappelant que la durée de poste résulte de l'adéquation entre le contenu du poste, les missions, l'aspiration professionnelle et les contraintes individuelles. Cette règle dogmatique est d'autant moins acceptable dans le cadre des réorganisations et des fusions de services, en particulier avec des postes sans contenu ce que nous dénonçons régulièrement.

Si l'existence de cette charte de gestion, dont nous nous félicitons, permet de fixer les grands principes de la gestion du corps des ITPE, il n'en reste pas moins que maintenir le cap pour continuer à "tirer le corps vers le haut" reste un combat quotidien, les attaques se faisant de plus en plus nombreuses.

Sans la gestion qualitative du corps des ITPE telle que le SNITPECT la revendique et la construit depuis des décennies, aucune de nos revendications, qu'elles concernent le statut ou encore le régime indemnitaire, ne peut durablement tenir.

La note d'orientation sur la gestion du corps en panne !

Depuis la parution de la charte de gestion, nous revendiquons l'élaboration d'une note d'orientation générale sur l'avenir du corps des TPE, sur les métiers, sur l'évolution des positionnements et sur la gestion.

Plusieurs réunions ont eu lieu en 2006 et 2007 mais l'année 2008 aura été une année blanche de réflexions pour la construction de cette note. Ce travail doit être relancé dans le contexte du MEEDDAT et de la réorganisation des services induite par la RGPP.

Dans le contexte de l'évolution du périmètre ministériel et de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, la réflexion sur le devenir des métiers et le positionnement des ingénieurs des travaux publics est devenue une absolue nécessité. Les deux rapports au congrès 2008 qui traitent de ces sujets bâtissent un cadre qui servira de base

à nos revendications lors de la reprise de la concertation.

Nous avons rappelé à chaque CAP notre demande de relance de ces réflexions mais le manque de chargés de missions et la réorganisation de l'administration centrale ont conduit l'administration à repousser les échanges à 2009.

La promotion à ITPE par l'examen professionnel et la liste d'aptitude

Ces deux voies de promotion permettent aux techniciens supérieurs et aux contrôleurs l'accès au corps des ITPE. Depuis 2005, il n'y a plus de limite d'âge pour la liste d'aptitude et en accord avec les camarades du SNPTATECT et du SNPTULTEM, nous avons obtenu de la DRH le maintien de l'âge minimum à 45 ans pour l'accès à la liste d'aptitude pour éviter que la LA ne perturbe l'accès par l'examen professionnel.

Au titre de l'année 2008, 36 TS et TSC ont été reçus à l'examen professionnel et 17 TSC ou contrôleurs divisionnaires ont été lauréats de la liste d'aptitude. Ces voies de promotion et également de recrutement dans le corps des ITPE représentent près de 25 % du recrutement total. Ce niveau de recrutement est statutaire et le résultat d'un équilibre pour le pyramidage du corps. Dans l'immédiat, sans nouvelle réforme statutaire du corps des ITPE, entraînant un nouveau pyramidage du corps, ce niveau de recrutement ne pourra pas être augmenté.

De nombreux dossiers de qualité ne sont pas remontés par les IG à la CAP. Nous dénonçons ce filtre excessif et l'incohérence des propositions d'une année sur l'autre. Le rôle des IG doit être maintenu en tant que coordonnateur pour leur neutralité dans les propositions, par rapport aux RBOP, et il doit se limiter à donner un avis sur chaque dossier.

La promotion à IDTPE

Concernant le premier poste d'IDTPE, après promotion au TA, pour les ITPE ayant déroulé un parcours de spécialiste et d'expert, nous avons dénoncé la dérive des services et de l'administration qui consiste presque par systématisme à promouvoir l'agent sur son

poste d'une part et sans en informer la CAP d'autre part. Nous avons rappelé, dans le cadre de la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective et de la valorisation des parcours professionnels, la nécessité d'un changement d'environnement professionnel lors de l'accès au niveau de grade supérieur. L'affectation sans mobilité est une possibilité de la charte de gestion dans le cas d'une analyse précise de l'enjeu au regard des missions ou d'un projet à maintenir l'ITPE sur son poste pour *une durée déterminée*. En aucun cas, cela ne doit être systématique car la construction de la compétence collective du corps et des services doit s'effectuer par la diffusion de la compétence individuelle dans les services du RST comme dans les autres services du MEEDDAT.

Cette modalité d'application de cette règle par l'administration n'est pas tenable car elle est de nature à enfermer les individus dans leur champ de compétence et dans leur service, les privant ainsi de tout changement d'environnement professionnel, frein à l'ouverture d'esprit et à la remise en cause individuelle et également frein à la progression de carrière pour l'accès à l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef. Cette pratique est également de nature à remettre en cause les avis des comités de domaine qui servent d'appui à la valorisation des carrières de spécialiste ou d'expert pour lesquels les élus à la CAP pourraient s'interroger sur la pertinence et le contenu de la qualification.

Au moment, où la direction de la recherche et de l'innovation (DRI) au CGDD (ex-DRAST) prend le pilotage et la gestion des comités de domaine, pour lesquels nous demandons une nouvelle circulaire précisant leur rôle, leur fonctionnement, le processus d'évaluation, un bilan annuel de leurs travaux et de leurs évaluations et la définition d'un référentiel de spécialiste et d'expert, ce dispositif de valorisation des carrières scientifiques et techniques serait une dérive inacceptable répondant seulement aux exigences de certains chefs de service de maintenir les ITPE sur place.

De même, nous dénonçons la pratique de l'administration qui consiste à promouvoir ces ITPE sur leur poste sans information de la CAP

au prétexte que le service et l'agent sont en accord. Nous avons rappelé lors des CAP, que le statut général des fonctionnaires prévoit que la CAP a à connaître de la situation individuelle de chaque agent donc de chaque ITPE afin de respecter l'égalité de traitement et pour la défense individuelle des ITPE. Nous devons plus que jamais maintenir le rapport de force pour l'examen de l'ensemble des cas individuels tant pour la mobilité que pour les promotions car les CAP sont un lieu d'échange et de débat où se créent les jurisprudences qui permettent les évolutions statutaires et en gestion, particulièrement dans un contexte de réorganisations effrénées de services et de remise en cause du statut général de la fonction publique.

Concernant l'avancement au grade d'ingénieur divisionnaire, nous continuons de revendiquer la suppression du vivier qui permet à l'administration d'affecter des ITPE sur des postes difficiles à pourvoir et pour lesquels les ITPE assurent des fonctions de 2^{ème} niveau en étant rémunérés au 1^{er} niveau pendant un an et sur lesquels ils réussissent pleinement! La gestion des postes et leur pourvoi doit se faire dans le cadre d'un véritable plan de GPECC que nous réclamons. Le vivier est une usurpation de la compétence individuelle pour faire face à une absence de gestion prévisionnelle des emplois par l'administration.

Or, lors de plusieurs CAP l'administration a tenté de faire passer la mobilité d'ITPE (1^{er} niveau de grade, donc 1^{er} niveau de fonctions) sur des postes de 2^{ème} niveau de fonctions, alors même que ces ITPE ne sont pas inscrits au tableau d'avancement. En général, il s'agit de postes dans des départements peu « attractifs » pour lesquels le chef de service ne fait pas son travail de gestionnaire conjointement avec l'administration pour détecter et chercher les IDTPE qui voudraient être candidats. L'administration doit créer les conditions de la mobilité, les conditions de l'accueil, au-delà de la simple publication d'un intitulé de poste sur une liste, par l'élaboration d'une fiche de poste définissant précisément le contenu du poste, ses missions, ses enjeux et les responsabilités. Ces éléments doivent être également placés dans un contexte de déroulement de parcours professionnel que les chargés de mission avec le chef de service

doivent valoriser auprès des ITPE pour l'accès au 2^{ème} niveau de fonction.

A chaque fois que ces tentatives ont pu être détectées à temps, le SNITPECT-FO s'est opposé à ces mobilités, le plus souvent au grand dam des intéressés qui avaient succombé (on le comprend aisément, c'est humain) aux sirènes de la reconnaissance des capacités et des compétences par la hiérarchie.

Pour le SNITPECT-FO, cette reconnaissance des capacités et des compétences doit passer par l'inscription au tableau d'avancement à IDTPE. Et non par le fait de placer un ingénieur des TPE en position de *vivier* de fait en vue d'une éventuelle proposition pour une potentielle promotion.

Les camarades ne doivent pas être dupes : la générosité de l'administration a ses limites. Si elle propose à un ITPE une position de vivier « de fait » en le plaçant sur un poste aux responsabilités supérieures à celles du grade qu'il détient, c'est uniquement par facilité (en général, l'ITPE ne souhaite pas changer de secteur géographique; ce qui évite de devoir aller chercher d'autres candidats éventuels) et par souci d'économies.

C'est ainsi que les listes de postes vacants foisonnent désormais de « doubles publications » : le même poste est publié sur les listes de premier et de deuxième niveaux. Dès lors, deux hypothèses : soit ce n'est pas un poste de deuxième niveau de fonctions, auquel cas cela signifie que l'administration cherche à dévaloriser le grade d'IDTPE ; soit ce n'est pas un poste de premier niveau de fonctions, auquel cas cela signifie que l'administration cherche à créer du vivier de fait, sans aucune garantie de promotion ultérieure pour les individus.

Nous condamnons cette pratique et revendiquons la suppression du vivier !

Concernant les promotions aux principalats court, normal et long, celles-ci sont désormais examinées en même tant que la CAP du tableau d'avancement classique. Cette disposition que nous avons réclamée permet de traiter l'ensemble des promotions à IDTPE.

Pour les « principalats » court d'une durée de deux ans et normal d'une durée de trois à quatre ans, les ITPE font acte de candidature

auprès de leur chef de service, transmise à la DRH (ex DPGA) par les IG des MIGT, en déterminant leur date de fin d'activité. Nous avons demandé et obtenu que l'ensemble des candidatures soit examiné et retenu sans restriction. Il est important que les ITPE candidats à cette voie de promotion contactent la permanence très en amont, dès qu'ils ont pris la décision de leur cessation d'activité, afin de vérifier avec eux la date optimale de la promotion en tenant compte de leur échelon et de leur ancienneté. Ce contact est très important afin d'éviter le rejet de leur candidature en CAP au motif de renseignements insuffisants sur leurs droits à la retraite.

La promotion au principalat long, d'une durée de six à huit ans, repose sur une proposition du chef de service et soumise à l'avis de l'IG. Cette voie de promotion n'est pas automatique au contraire des deux autres formes de principalats. L'inscription au tableau d'avancement est fonction du parcours professionnel, de la qualité du dossier et du contenu du projet professionnel. Ce projet professionnel, pour lequel nous demandons la suppression, doit être établi par le chef de service et discuté avec l'ITPE candidat afin de donner au poste sur lequel est effectué la promotion, une dimension de 2^{ème} niveau sur la composante managériale ou en terme de responsabilités ou d'importance des projets. Depuis sa mise en place, les élus à la CAP ont obtenu, compte tenu de la qualité des dossiers la nette augmentation de cette voie de promotion à 12 en 2007 (7 en 2005, 10 en 2006). Nous devons poursuivre l'augmentation de ce nombre de promotion car la qualité des dossiers remontés à la CAP démontre que cette augmentation est possible et parce qu'il est inadmissible, comme pour le principalat normal et court, que des ingénieurs qui par contraintes familiales ou professionnelles n'ont pas déroulé un parcours professionnel permettant l'accès au tableau IDTPE classique achèvent leur carrière à l'indice 801 pendant plus de dix années. Nous poursuivons notre revendication, en l'absence de toute nouvelle évolution statutaire, de tendre vers la généralisation du principalat normal et l'augmentation du nombre de principaux longs. Une première avancée a été obtenue en 2008 par la suppression du taux de 10 % du nombre de promotion appliqué pour le principalat long

par rapport au tableau d'avancement à IDTPE ce qui avait pour effet de le limiter à une dizaine.

Il est important de conserver la promotion à IRGS pour les ITPE souhaitant ou devant partir prématurément en retraite. Bien entendu, le principalat « court » est privilégié de façon à améliorer les conditions de l'IRGS actuel. Il permet de bénéficier de la promotion à IDTPE pendant deux ans au lieu de six mois avant la date de cessation d'activité. La promotion des ingénieurs retraitables dans le grade supérieur est permise sans limite d'âge, sans toutefois dépasser l'âge limite aujourd'hui fixé à 65 ans.

Revendiquer l'augmentation du taux promus sur promouvables à 12 %

Mis en place en 2006 par la DGPA, dans le cadre de la mise en œuvre de la LOLF, le taux promu/promouvables pour le corps des ITPE est de 9%. Il a permis la réalisation d'un tableau d'avancement à IDTPE d'environ cent promotions soit une augmentation de 15 % par rapport au dispositif précédent de promotion et d'environ quatre-vingts promotions aux principalats.

Compte tenu des transferts, mais aussi l'effet « d'aspiration » vers le grade d'IDTPE des premières promotions aux principalats, ainsi que le nombre important des départs en retraite dans les années à venir font réduire le nombre d'ITPE de promouvables. Or, il faut maintenir, en nombre, un flux de promotions à cent pour le deuxième niveau de fonctions, et de l'ordre de quatre-vingts pour le principalat : il est donc indispensable d'augmenter le taux et de le faire rapidement passer à 10 %

Pour maintenir le pyramidage du corps, faire face aux nombreux départs en retraite et reconnaître la compétence du corps des ITPE nous continuons à revendiquer l'augmentation de ce taux à 12 %.

Cette évolution du taux pro/pro doit permettre :

- d'assurer la promotion au 2^{ème} niveau de fonctions d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau à IDTPE ;
- de pérenniser la généralisation du principalat et de l'IRGS ;

- d'atteindre un nombre significatif de promotions au principalat long.

Améliorer les promotions à ICTPE et revoir les arrêtés emplois

Lors de la CAP promotion à ICTPE du 18 décembre 2007 et des CAP mobilités de l'année 2008, les élus à la CAP sont intervenus pour réclamer l'augmentation du contingent d'emplois au MEEDDAT. Le nombre d'emplois total (cf. le « En direct de la CAP » n° 48) est de 533 pour l'ensemble des ministères et établissements publics dont 480 pour le MEEDDAT (464 pour l'ex-Equipement et 16 pour l'ex-Environnement).

Le contingent doit être augmenté très rapidement à 500 pour le MEEDDAT afin de pouvoir réaliser les promotions à ICTPE 1G et ICTPE 2G des IDTPE qui occupent les emplois donc les responsabilités et les missions et qui n'ont pas pu faire l'objet de cette promotion en 2008. Cette situation est intolérable car dans le corps des TPE l'accès au 3^{ème} niveau de grade, comme au second niveau, se fait par la démonstration de la compétence. C'est intolérable également car les IDTPE ne bénéficient pas des conditions de rémunération correspondant à leurs fonctions. Ce contingent doit être ainsi porté à 600 pour l'ensemble des ministères compte tenu des besoins et des emplois occupés par les ITPE.

Par ailleurs, nous avons dénoncé et condamné la pratique qui consiste, bien que le poste soit éligible à ICTPE 1G dans l'arrêté emploi, à établir un comparatif des postes pour limiter les promotions lors de la prise de fonction. Nous avons rappelé à l'administration qu'elle avait mis en place cette règle de promotion en cours d'année sans attendre la CAP de fin d'année. Nous veillerons lors de la CAP du 11 décembre 2008 à ce que les IDTPE et ICTPE 2G non promus lors des CAP précédentes fassent l'objet d'un détachement à ICTPE 1G.

Pour mener à bien ces promotions, nous avons demandé dans le contexte de création du MEEDDAT et de réorganisation des services, que l'arrêté emploi soit modifié et complété. L'administration a répondu favorablement à cette demande qui devrait se concrétiser par un nouvel arrêté qui prend en compte de nouveaux emplois et qui rend

éligible à ICTPE 1G les postes de responsable de SMO et d'adjoint au directeur notamment.

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

La mobilité

Le sujet de la mobilité revient régulièrement, au moins trois fois par an lors des CAP, mais plus généralement lors des échanges téléphoniques avec les I(D/C)TPE et l'administration. La mobilité est un droit, l'I(D/C)TPE n'est pas hyper mobile comme certains le disent car sa durée moyenne de poste est de 4,5 ans ; c'est une nécessité pour la construction des parcours professionnels et de la compétence individuelle.

L'administration y trouve également son intérêt dans la construction de la compétence collective pour lequel le corps des ITPE n'a plus rien à démontrer. C'est au prix d'un rapport de force constant, que les élus à la CAP ont obtenu que la circulaire mobilité soit appliquée au corps des ITPE comme à l'ensemble des autres agents de l'administration. Pourquoi un ITPE n'aurait-il pas le droit de bénéficier du rapprochement de conjoint et obtenir sa mutation après deux ans de poste ? De même, nous avons obtenu dans le contexte des réorganisations de service ou de postes sans fiche de poste et sans contenu que les cas des ITPE qui demandaient une mobilité avant un délai acceptable pour l'administration soient étudiés en CAP et puissent obtenir leur mobilité tant pour le bien être de l'agent que pour le bon fonctionnement des services.

Ces cas de mobilité ne doivent cependant pas être généralisés et transposés directement à d'autres cas individuels sans prendre en compte les éléments de contexte dans lequel la CAP a rendu sa décision.

Il n'y a pas une durée de poste mais des durées de poste. Un poste s'inscrit dans un parcours professionnel choisi, sauf pour le premier poste qui est plus contraint. Dans ce contexte, une durée de poste doit s'entendre en fonction de la prise en compte de l'environnement, de la dimension du poste, du temps de formation et du temps nécessaire pour mener les projets et atteindre les objectifs demandés par le chef de service. Ceci implique donc une durée variable d'un poste à l'autre et d'un ITPE à l'autre. Le principe de base est de construire et développer des compétences individuelles au service de la compétence collective et de s'épanouir dans un poste. Par conséquent, nous le revendiquons depuis longtemps dans le cadre d'une véritable GPEECC, chaque poste doit faire l'objet d'une fiche de poste obligatoire précisant le contexte, l'environnement, l'organisation, les missions, les moyens et les principaux projets à mener. Cette fiche de poste doit être discutée lors de la prise de contact de l'ITPE avec le chef de service ainsi que la durée souhaitable du poste. Il ne s'agit aucunement d'une contractualisation mais bien d'appréhender le poste, ses contraintes et ses exigences. Le corps des ITPE s'est construit par la compétence et la compétence se construit dans le temps. Cette adéquation de la durée des postes dans le parcours professionnel n'empêche pas la demande de mobilité lorsque survient un changement dans le poste qui ne le fait plus correspondre aux attentes de l'ITPE ou lorsque survient un événement personnel particulier. L'ITPE doit rester maître de la construction de son parcours professionnel.

Nous dénonçons à nouveau que la charte de gestion fixe une durée minimale de trois ans pour le premier poste dans la mesure où celui-ci n'a pas été choisi par l'agent mais imposé par l'administration dans un panel de postes limité. Il convient de rappeler que la première motivation des agents et donc des ITPE est de trouver un équilibre entre les aspirations professionnelles et les contraintes personnelles. Nous exigeons la suppression de cette règle dogmatique !

VII. GPEECC

En panne depuis plusieurs années, la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières doit être entreprise sans attendre dans le contexte d'organisation du MEEDDAT et des orientations de repositionnement des métiers fixées dans le document de stratégie ministérielle du 13 juin 2008.

Nous dénonçons à nouveau ce manque d'anticipation et ce retard pris par l'administration dans l'ouverture de ce chantier afin de réussir ce grand ministère désigné comme « outil unique au monde » au service de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Les objectifs fixés dans la stratégie ministérielle et dans les circulaires du 10 avril sur l'ingénierie de l'Etat, du 22 juillet sur l'évolution de l'ingénierie concurrentielle et celle du 15 juillet sur l'évolution de l'ingénierie dans le RST nécessitent un travail en profondeur. Les conclusions du Grenelle de l'Environnement et les enjeux de développement durables à porter par le MEEDDAT imposent d'engager les réflexions sur les besoins de renforcement et d'acquisition de nouvelles compétences individuelles pour réussir le défi assigné à ce grand ministère.

Cette définition des besoins en compétences individuelles au service de la compétence collective du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires doit être entreprise par l'expression des besoins au niveau local, départemental et régional et consolidé au niveau national pour permettre l'élaboration d'un véritable plan de formation. Les agents et les ITPE, en particulier, auxquels le ministre a annoncé un grand soir avec le MEEDDAT sont en attente d'un nouveau plan de formation national à la hauteur des enjeux et de l'ambition annoncés.

Ce plan de GPEECC doit comporter un volet prospectif sur les besoins en recrutement pour le MEEDDAT et ses établissements sur une durée et dans un calendrier à définir. La réponse aux enjeux et aux objectifs de développement durables passent inéluctablement par la mise en œuvre de moyens supplémentaires afin de donner aux services la capacité

de mettre en œuvre les politiques publiques portées par le MEEDDAT.

Ce plan de GPEECC doit permettre la déclinaison à tous les niveaux des territoires de la stratégie ministérielle et permettre de conforter et de renforcer l'action du RST qui fait partie des structures clés du changement.

Compte tenu du contexte et de l'investissement exigé des agents, et des ITPE en particulier, la GPEECC doit traiter de la construction et de la valorisation des parcours professionnels notamment par la réouverture du travail sur la note d'orientation du corps des ingénieurs des TPE.

Nous dénonçons, par avance, l'orientation que pourrait prendre cette GPEECC avec la mise en œuvre des propositions du rapport Silicani et du projet de loi mobilité qui ne proposent pas une gestion des compétences mais le recours à l'intérim et privilégient le contrat qui permettrait de disposer de la compétence à un instant « t » et de s'en séparer dès que la mission est achevée. Il s'agit de l'employabilité immédiate que nous condamnons !

Ce plan de GPEECC doit être géré globalement par la DRH au sein du secrétariat général qui doit assurer un pilotage fort des directions générales, des directions de programme et des responsables de BOP locaux afin de donner une cohérence d'ensemble à cette gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières et éviter le flou dans l'évaluation des besoins, dans la gestion et la répartition des effectifs tant au niveau central qu'au niveau local comme on a pu le connaître précédemment. Le pilotage de cette GPEECC doit bien être situé au niveau de la DRH qui a en charge le volet prospectif et recrutement dans le service « employeurs » et le volet gestion dans le service « gestion du personnel ».

Comme nous l'avons revendiqué l'ensemble des agents du MEEDDAT relève désormais du programme CPPEEDDAT (conduite et pilotage des politiques d'énergie, d'écologie, de développement durable et d'aménagement du territoire) seul à même de donner la

possibilité d'un pilotage fort des effectifs et la mise en œuvre d'une véritable GPEECC.

La politique de GPEECC du MEEDDAT doit être construite de façon à instaurer un réel pilotage. La GPEECC est autant un outil qu'une stratégie. Elle doit se concevoir non pas comme une obligation pour faire face aux contraintes budgétaires imposées mais au contraire comme une politique de développement de la compétence collective capable de participer à l'élaboration puis à la mise en œuvre du projet stratégique du ministère permettant alors de justifier des moyens et des effectifs pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

VIII. Rémunération

L'année 2008 n'aura pas été le grand soir pour l'évolution des rémunérations ni même de celui d'augmentation de l'ISS. Le slogan « travailler plus pour gagner plus » est purement mensonger et fallacieux au regard du nombre d'heures que les I(D/C)TPE se voient écrêter chaque fin de mois. Nous dénonçons dans ce contexte l'absence de bilan 2007 sur la réduction du temps de travail qui permettrait de mettre au grand jour ces heures supplémentaires abandonnées au service public.

L'absence de revalorisation du taux de base de l'ISS conduit à une baisse du pouvoir d'achat de l'ordre de 12 % depuis 2005 et le ministre du Budget a consenti une miette de revalorisation du point d'indice de la fonction publique, juste pour afficher à l'opinion publique que les fonctionnaires n'étaient pas en reste et qu'ils étaient soumis à la rigueur. Pendant ce temps, les patrons des grands groupes français s'offrent des parachutes dorés à en écœurer l'opinion publique !

Un an après l'annonce du grand soir du pouvoir d'achat, un cadeau de 15 milliards d'euros a été fait aux moins nécessiteux. Et cela ne s'arrange pas puisque le ministre du MEEDDAT se gargarise avec le prêt à taux zéro écologique plafonné à 30 000 €, sans condition de ressources. Aurait-il oublié que pour emprunter même sans intérêt, il fallait avoir la capacité d'honorer les mensualités. Pire, il a annoncé que si le dispositif était déficitaire, il amputerait le budget de son ministère ! Donc pas de revalorisation salariale mais en plus ce sont les agents qui feront les frais des erreurs de prévision et de gestion du ministre !

Alors même que le prix des carburants s'est envolé depuis un an, augmentant ainsi la facture de 20 % des frais de transports quotidien, nada !

Pour éviter la colère, le gouvernement a inventé la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), qui est tellement réglementée que très peu d'agents peuvent y prétendre et pour les I(D/C)TPE c'est nada encore !

On aurait pu entrevoir une lueur d'espoir avec les engagements du ministre sur l'har-

monisation et l'évolution des régimes indemnitaires dans le contexte de la création du MEEDDAT ; même cela, fort heureusement le SNITPECT-FO et la FEETS-FO ne font pas partie des OS qui auraient pu se faire piéger par des attendrissements pécuniaires quelques jours avant l'action du 6 mars, il n'a pas pu l'obtenir !

Toutes les annonces du ministre et de son cabinet et toutes les propositions faites lors de la réunion de concertation sur l'ISS sont sans contenu !

Avec la FGF-FO nous réclamons la réouverture de ce dossier de la revalorisation salariale et avec la FEETS-FO, nous avons adressés un courrier à la DRH demandant la réouverture du chantier de l'ISS.



IX. ENTPE

Creuset des ingénieurs des TPE, berceau de notre formation initiale, structure du RST avec ses six laboratoires de recherche, membre du pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) de Lyon, l'ENTPE dispose de tous les atouts pour développer des partenariats, s'ouvrir aux fonctions publiques territoriale et hospitalière, pour réussir l'EPSCP (établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel « école extérieure aux universités »).

La réflexion stratégique sur l'ENTPE s'est effectuée toute au long de l'année 2008 au sein du conseil d'administration dont les débats ont été préparés par un comité stratégique. Je tiens à remercier Renaud Balaguer et Pascal Pavageau qui siègent avec moi dans le collège des personnalités extérieures en tant que représentant des organisations syndicales ainsi que Nicolas Farges, Bernard Eneau et Marc Rennesson qui siègent dans le collège des enseignants extérieurs à l'École.

L'ENTPE est la première école d'ingénieur ne dépendant pas du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à avoir accédé à ce statut. Dans le contexte de la RGPP et de la commission LE BRIS qui passe au peigne fin l'appareil de formation de l'Etat, ce changement statutaire aura été salubre. Il doit être mis à profit pour développer de nouveaux partenariats à tous les niveaux des territoires, au delà du niveau national, et pour renforcer la complémentarité entre la formation et la recherche.

Le responsable de l'équipe projet en charge de la mise en œuvre de l'EPSCP étant enfin nommé, avec l'appui de l'équipe de direction de l'École, il doit permettre la mise en œuvre le projet stratégique qui sera finalisé début 2009.

Sans reprendre l'ensemble de l'analyse de La Tribune n° 1213 du mois de juillet 2008, le projet stratégique doit avoir comme ambition et objectifs, après débat avec la tutelle du MEEDDAT qui se situe au SG, d'orienter la formation initiale de l'ingénieur des Techniques et Politiques de l'Équipement et de l'Environnement (voir le rapport dans cette même tribune « Les ITPE

demain : « prospective sur les fonctions et les compétences »), de développer des partenariats avec d'autres établissements aux niveaux national et international, de renforcer la complémentarité entre la recherche avec les laboratoires de l'ENTPE, le RST et également ceux du réseau des autres écoles et universités, d'ouvrir la formation initiale à la FPT et à la FPH et de développer son activité de formation continue.

Compte tenu du contexte d'évolution de notre environnement institutionnel, les ITPE n'exerceront plus pendant toute la durée de leur carrière, leurs métiers à l'Etat. De même, les fortes préoccupations environnementales impliquent leur prise en compte dans les enseignements au delà de ce qui est fait aujourd'hui. La formation initiale doit donc préparer les ingénieurs à l'exercice des métiers dans l'ensemble des champs d'intervention du MEEDDAT et leur donner la capacité de traiter, quel que soit leur positionnement dans les différentes structures d'emploi, l'ensemble des sujets et problématiques posés. L'inflexion à donner à la formation initiale est d'inscrire l'ensemble des thématiques dans une réflexion plus globale basée sur le triptyque « social, environnement, économie ».

Suite aux transferts des services et des compétences prévus par la loi du 13 août 2004 et aux enjeux de développement durable partagés entre l'Etat et les collectivités territoriales, le ministre du MEEDDAT a enfin pris la décision, par un courrier du 26 juillet 2008 adressé au président du CNFPT, d'ouvrir les écoles de l'Etat, en particulier l'ENTPE, à la fonction publique territoriale. Le président du CNFPT y a répondu favorablement par un courrier du 8 septembre 2008 avec une demande particulière pour la préparation au concours d'ingénieur en chef de la FPT.

Cette décision est importante car elle va permettre de relancer le chantier de la convention CNFPT-ENTPE sur la formation initiale d'ingénieurs pour la FPT, sur la formation continue et continuée d'ingénieurs territoriaux. Cette ouverture de l'ENTPE à la FPT doit permettre d'aller plus loin notamment en autorisant le détachement sur un poste en collectivité territoriale en sortie d'école et de

relancer le chantier du statut inter fonctions publiques afin qu'un ITPE puisse construire un parcours professionnel dans les trois fonctions publiques en conservant son statut quel que soit l'employeur et la gestion afférente.

Pour conforter son positionnement, enrichir son environnement partenarial, faire sa place dans le concert des grandes écoles, l'ENTPE doit poursuivre le développement de partenariats et construire des réseaux tant institutionnels que professionnels. Plusieurs pas ont été franchis en particulier avec son appartenance au PRES de Lyon comme école co-habituée à délivrer des doctorats dans un premier temps avec l'INSA puis école doctorale à part entière en 2009-2010 et son intégration au pôle scientifique et technique (PST) « Rhône Alpes » dont l'objectif est de favoriser les échanges et la recherche entre les différentes structures du RST implantés sur ce territoire.

Cette ouverture existe aussi avec les partenariats développés dans le cadre de la formation initiale avec l'ECL, l'ENGEES, l'IEP de Grenoble et de Lyon, l'ENSP et l'ENSG.

Ces partenariats doivent s'ouvrir vers les entreprises privées afin de faire évoluer les laboratoires vers de la recherche opérationnelle sans négliger la recherche fondamentale mais aussi pour développer l'offre de stages dans l'environnement industriel demandée par la CTI.

Son statut de grande école l'exige, le territoire national n'est plus l'unique lieu d'exercice des métiers de l'ingénieur des TPE. Les partenariats doivent donc également être développés à l'international tant pour la recherche que pour les stages de 2^{ème} année que les élèves doivent valoriser comme élément de leur professionnalisation. Ces partenariats doivent également permettre de développer l'accueil d'étudiants étrangers.

La formation continue doit être structurée et développée pour permettre aux ITPE, aux IT et aux ingénieurs civils de revenir en formation tout au long de leur parcours professionnel pour compléter et approfondir leurs connaissances initiales et également développer de nouvelles compétences notamment dans le cadre de l'évolution du périmètre ministériel et de l'extension de ses

champs d'activité. L'offre de formation continue doit être développée et structurée pour répondre aux besoins de l'ensemble des employeurs.

L'ENTPE dispose d'un potentiel pour la formation continue avec ses équipes enseignantes internes et externes, son organisation et sa compétence pédagogique et son réseau avec les autres écoles du MEEDDAT et les universités. L'offre doit être structurée et organisée en lien avec les autres écoles et établissements de formation du MEEDDAT (IFORE, Ponts formation édition). L'enjeu fixé par le Grenelle de l'Environnement et la stratégie ministérielle impliquent une évolution des métiers et du mode d'analyse des ingénieurs que la formation continue doit être en mesure d'accompagner. C'est probablement la première filiale que devra créer l'EPCSP pour externaliser ses formations et dynamiser son ouverture.

Il est important d'insister sur la complémentarité de la recherche avec la formation initiale mais aussi la formation continue. C'est la recherche, avec ses 6 laboratoires (LASH, LET, LICIT, LSE, LGM, RIVES), intégrée dans les enseignements qui permet de développer la curiosité des élèves, l'adaptation des cours théoriques aux nouvelles techniques et aux nouvelles technologies, et à l'élaboration de nouveaux modèles notamment dans les transports mais également dans les autres champs d'activité.

La présence de six laboratoires de recherche au sein de l'ENTPE doit être mise à profit pour que la capitalisation de la connaissance acquise pour les besoins de la recherche soit transmise par les enseignants chercheurs aux élèves soit par les enseignements magistraux soit par l'étude de cas pratiques.

Enfin, le travail de la recherche doit être mis à disposition des services du RST et également des services déconcentrés (DREAL et DDT) en favorisant les parcours professionnels diversifiés et permettre aux chercheurs de transmettre leur connaissance et leurs compétences.

L'ENTPE a assuré en 2007/2008 la maîtrise d'œuvre du trente et unième cycle supérieur de management. Ce CSM organisé par l'ENTPE depuis 1991 est la démonstration du

positionnement de l'Ecole sur l'activité de la formation continue et de sa capacité à assurer cette action importante dont le résultat est probant tant par l'évaluation que par la reproduction de l'exercice. Dans le périmètre de l'évolution ministérielle, interministérielle et également européenne, ce CSM doit évoluer vers un CSM de l'aménagement et du développement durables en partenariat avec l'IFORE. Ce CSM est un élément fort de l'identité de l'Ecole et de son positionnement parmi les écoles du MEEDDAT et également dans le réseau des grandes écoles.

Ces évolutions ne pourront avoir lieu qu'avec une tutelle forte qui définisse le cahier des charges de ces besoins de formation initiale, continuée, et continue. Cette tutelle doit être assurée par la DRH qui intègre les composantes « employeur » et « gestionnaire ». Elle ne gêne en rien la tutelle administrative des établissements publics assurée par SPES.

L'ENTPE doit saisir l'enjeu du développement durable et son nouveau statut juridique pour se positionner avec sa formation initiale, sa formation continue, le CSM, ses unités de recherche et ses laboratoires sur la formation d'ingénieurs de l'aménagement durable à haut potentiel scientifique et technique. Son projet stratégique doit la conduire dans cette voie ! Le SNITPECT-FO prendra ses responsabilités pour l'y amener.

X. Environnement et conditions de travail

Les enjeux de développement durable

La loi relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement dit loi Grenelle 1 devrait être adoptée à l'automne 2008. Les débats ont confirmé l'incapacité de la puissance publique à traduire de façon concrète les 268 mesures prises à la sortie des réflexions de l'automne 2007.

Bien que cette loi donne une traduction plus cohérente et plus construite des orientations et mesures de l'automne 2007, elle vient renforcer l'inquiétude sur l'impossibilité de l'État de leurs donner une dimension opérationnelle, prospective et fiable : l'absence de calendrier précis et l'absence de chiffrage de chaque mesure font de ce projet de loi un catalogue d'orientations générales.

Il ne s'agit aucunement d'une loi opérationnelle, ni même d'une loi de programmation car il n'y a ni calendrier ni montant. Cette loi ne conserve du Grenelle que son nom tellement le gouvernement a été dans l'incapacité de retranscrire en décisions claires et chiffrées cet exercice théâtral.

Il appartient dorénavant au MEEDDAT de mettre en œuvre les orientations générales de cette loi et de s'appuyer sur les travaux des Comop (comités opérationnels) pour faire le travail technique. Le MEEDDAT et ses services constituent l'outil cohérent permettant d'améliorer la recherche et l'innovation en matière de développement durable, de décliner de façon opérationnelle les orientations du « Grenelle de l'Environnement » et de réussir leur concrétisation pour satisfaire aux urgences qui s'imposent à notre société.

Depuis le 13 juin 2008, le MEEDDAT dispose enfin d'un projet stratégique qui va au delà des réflexions du Grenelle de l'environnement et qui doit être décliné aux niveaux régional et départemental. Autant nous sommes moins interrogatifs sur la déclinaison de la stratégie au niveau régional avec la création des DREAL, autant il convient d'être très inquiet sur celle du niveau départemental tellement certains

préfets par excès de pouvoir et méconnaissance de l'action territoriale des services déconcentrés se sont mis en capacité de détruire l'amorce de création des DDEA pour réorganiser leur préfecture et vider de sens et de cohérence la future DDT.

L'orientation générale donnée à l'organisation territoriale de l'Etat et à la capacité des services de mettre en œuvre les politiques publiques d'aménagement et de développement durables des territoires est des plus incohérentes et des plus incompréhensibles. Par effet d'annonce, le ministre veut faire rêver ses agents avec un grand ministère « unique au monde » pour sauver la planète et dans le même temps, il laisse son ministère se faire dépouiller de ses services déconcentrés et de sa capacité de conseil, d'analyse et d'expertise.

Le MEEDDAT doit retrouver une capacité de conseil, d'analyse et d'expertise car le travail de traduction puis la mise en œuvre des grandes décisions du « Grenelle de l'Environnement » reposent sur l'action de ses services alors que l'Etat prétend évaluer toutes les politiques à l'aune du développement durable. Comment dans des conditions de réorganisation et d'affaiblissement de l'expertise ministérielle, le ministre d'Etat pourra-t-il élaborer et mettre en œuvre les projets de loi Grenelle II et III d'ores et déjà annoncés ?

Chaque mesure de la loi du « Grenelle de l'Environnement » nécessite une équipe projet, aux moyens et aux compétences (juridiques, réglementaires, scientifiques, techniques, territoriales) affirmés.

Les agents, et les ITPE en particulier, se sont mobilisés le 6 mars 2008 pour le maintien de la compétence technique de l'Etat en partenariat avec les collectivités territoriales, pour l'avenir du service public de l'écologie, de l'aménagement et du développement durables du territoire. Tout n'a pas pu être sauvé par manque d'ambition du ministre et de compétences de ses équipes !

C'est un nouveau rapport de force que nous devons établir pour obtenir le maintien d'une capacité de conseil, d'analyse et d'expertise à l'Etat et pour que les DDEA soient le socle des DDT avec l'ensemble des missions qu'elles doivent assurer pour le service

public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Le développement durable annoncé comme l'amorce d'« un changement de civilisation » nécessite plus que de la communication ou que la « méthode Coué ». Il faut des moyens au service de l'ambition affichée.

Des conditions de travail qui se dégradent chaque jour

Ministère en continuelle réorganisation, réduction des effectifs, nouvelles missions, déménagement professionnel issu de la réorganisation des services engendrant de fortes contraintes familiales, casse du service public par la RGPP, absence de revalorisation salariale et indemnitaire, stigmatisation des fonctionnaires par rapport aux salariés du privé, autant d'éléments de contexte qui placent les agents, dont les cadres, dans une situation de malaise.

Comment mobiliser et entraîner une équipe avec une organisation ministérielle dans laquelle les agents ont perdu leurs repères, avec une réorganisation territoriale de l'Etat dont l'objectif n'est pas d'améliorer le service public mais de supprimer des effectifs et avec un ministre qui ne tient pas ses engagements en matière de moyens humains et financiers pour la construction de son ministère.

Cette évolution de notre environnement professionnel a renforcé la situation de malaise qui s'est installée depuis quelques temps sur laquelle la déclaration de la commission exécutive du 17 avril 2007 avait voulu attirer l'attention du ministre. Face à cette dégradation des conditions de travail engendrant inquiétude, stress, surcharge de travail, conflit la commission exécutive présentera un rapport au congrès des 18 et 19 décembre 2008 sur les conditions de travail des cadres au MEEDDAT. Ce rapport pose les difficultés liées aux réorganisations, à la réduction drastique des moyens humains et financiers, à la suppression de missions, aux postes sans contenu, à l'avenir plus qu'incertain en alertant sur l'augmentation des situations de stress et de harcèlement à tous les niveaux de la hiérarchie. Il pose des bases revendicatives sur l'amélioration des

conditions de travail et sur un avenir plus serein.

Nous dénonçons les situations d'intérim de plus en plus fréquentes que certains chefs de service refusent de reconnaître, même lors de l'entretien d'évaluation et qui ne font, par ailleurs, l'objet d'aucune dotation spécifique pour leur indemnisation. Nous exigeons depuis plusieurs années la mise en place de cette indemnisation calculée à hauteur de la durée de l'intérim et du montant de l'ISS qu'aurait touché le titulaire du poste.

Nous voulons croire que le MEEDDAT répond à une vraie ambition pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires qui implique de réorganiser, réformer, convaincre, réorienter, mais cela ne pourra se faire qu'en s'appuyant sur l'encadrement du ministère dont les principaux acteurs sont les ingénieurs des TPE. Le ministre et son cabinet doivent prendre toute la mesure du malaise afin d'agir rapidement pour que les ingénieurs de ce grand ministère retrouvent leur confiance et leur motivation par des avancées concrètes sur les conditions de travail, leur statut, leur gestion et l'indemnitaire.

Le même ressenti se fait jour chez les cadres du privé qui voient leurs conditions de travail se dégrader avec plus de mobilité, de contraintes, d'exigences de productivité de leur employeur et de l'augmentation du temps de travail qui vient d'être adoptée par le gouvernement avec la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Les cadres soumis au forfait jour tous horaires voient leur temps de travail passé d'un claquement de doigt de 218 jours à 235 jours de travail par an, soit une augmentation de 8 %. C'est encore le cadre qui paie les frais d'une économie au ralenti que le gouvernement veut relancer en augmentant la productivité des entreprises donc en exigeant toujours plus des salariés ! La confédération Force Ouvrière et l'Union des Cadres et Ingénieurs Force Ouvrière (FO cadres) ont fustigé cette décision qui vient s'ajouter à la dégradation des conditions de travail.

Avec la loi qui traite de la représentativité syndicale, le gouvernement renvoie les négo-

ciations au niveau de l'entreprise. Il offre ainsi la possibilité aux employeurs d'un échange à l'emploi, de créer des conditions de travail précaires et flexibles et de privilégier la négociation individuelle au détriment de la défense collective des salariés.

Ne tombons pas dans ce piège avec des élections sur sigles pour les CTP en DDEA et en DREAL qui reniera encore un peu plus l'importance des CAP nationales qui servaient la plupart du temps de base pour le calcul de la représentation locale !

Nous refusons de nous voir imposer, dans le cadre de la généralisation des DDEA, le forfait jour tous horaires car c'est une régression sociale. Cela ouvre la possibilité aux chefs de services de rendre leurs cadres corvéables à merci pour pallier la réduction drastique des effectifs et faire face à l'augmentation des plans de charge. Nous exigeons la liberté de choix de la modalité d'ARTT parmi celles élaborées lors de la mise en place du règlement ARTT national en 2001 et qui répond le mieux à l'organisation du temps de travail du cadre.

Les enjeux de développement durable et les objectifs assignés au MEEDDAT ne pourront être atteints que si les effectifs sont maintenus et renforcés dans les domaines d'activité qui le nécessitent. Les ingénieurs des TPE ne pourront se consacrer au travail de conseil, d'analyse et d'expertise que s'ils disposent pour accomplir leurs missions des moyens humains et financiers adaptés. Nous exigeons les moyens nécessaires pour atteindre l'ambition du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires à tous les niveaux de l'organisation hiérarchique ministérielle.

Nos retraites en danger

La loi Fillon de l'année 2003 restera dans l'histoire comme celle d'un recul social majeur, avec la réforme des retraites et des pensions. Elle avait d'ailleurs prévu un rendez retraite en 2008 pour faire un premier bilan.

Cette réforme se voulait rassurante et appelait à la solidarité pour équilibrer les comptes de l'assurance vieillesse. Les citoyens se sont prêtés au jeu après avoir fortement protesté contre cette réforme car ils en pres-

sentent les dérives et son inadéquation pour résorber le déficit de l'assurance vieillesse.

Force Ouvrière l'avait affirmé haut et fort : cette réforme ne réglerait pas la question du financement des retraites, puisque le dispositif comptable retenu a été établi sur l'hypothèse d'une baisse significative du chômage. Or la dégradation continue du marché de l'emploi confirme aujourd'hui que ce dispositif n'était pas crédible et se révèle inadapté. Or, le gouvernement s'est refusé de mettre en œuvre les recommandations du comité d'orientation des retraites qui permettait de mettre en place un dispositif basé sur des hypothèses plus fiables comme celle du doublement du PIB d'ici 2040.

Dans cet exercice périlleux de l'équilibre des comptes publics, en particulier de l'assurance vieillesse, le gouvernement stigmatise encore un peu plus les agents de l'Etat en insistant sur le coût et le poids des pensions dans la dette publique. Il conviendrait que les médias fassent la part des choses et rétablissent la vérité car les fonctionnaires ne perçoivent pas une retraite mais une pension qui est une poursuite de leur traitement après avoir cessé leur activité. Cette pension ne tient compte que d'une infime partie des primes reprises dans le RAFF (régime de retraite additionnel de la fonction publique).

Nous revendiquons l'intégration de la totalité des primes au calcul de la pension, donc suivant le même système de calcul que la pension sur salaire prévu dans le code des pensions.

Le gouvernement a imposé avec la loi du 21 août 2003 un alignement du régime de retraite de la fonction publique sur celui du privé conduisant à l'allongement de la durée d'activité pour bénéficier d'une pension à taux plein. Nous dénonçons la stratégie non avouée du gouvernement qui, compte tenu de la dégradation des conditions de travail dans les services, du dégoût voire de l'écœurement engendré par la destruction du service public par la RGPP, des blocages par certains de service de la promotion au principalat, voire du calcul pénalisant fait par l'administration pour limiter les principalats normaux et orienter les candidats vers un

principalat court, la baisse des coefficients individuels de l'ISS lors d'une promotion au principalat, que les fonctionnaires, les ITPE notamment, continueraient de demander à partir de la retraite à l'âge moyen de 60 ans même en subissant une décote de pension.

Comment le gouvernement peut-il d'un côté demander aux agents publics de travailler plus longtemps et de l'autre faire en sorte pour qu'ils soient obligés de partir plus tôt et dans des conditions dégradées?!

Sans attendre la fin de la concertation avec les organisations syndicales, le ministre du travail a pris la décision en juillet de consacrer le passage à 41 ans de la durée de cotisation.

Nous revendiquons le blocage des compteurs à 40 ans et qu'une étude sérieuse des propositions alternatives de financement des retraites soit réalisée. Si rien n'est fait, la durée de cotisation sera allongée d'une année au 1^{er} janvier 2009. La nécessité de cet allongement n'est pas avérée car ni le taux de plein emploi qui a été calé à 4,5%, ni le nombre d'agents de la fonction publique ne peuvent garantir des ressources supplémentaires alors que les bénéficiaires des entreprises ne cessent de croître et que les dirigeants des grandes entreprises s'octroient des parachutes dorés intolérables aux regards des salaires et de la précarité de certains agents et salariés.

Une Europe sociale en panne !

La France assure la présidence française de l'Union Européenne depuis le 1^{er} juillet 2008 pour un mandat de six mois.

La présidence française démarre dans un contexte de situation économique aggravée, crise financière et immobilière, hausse des prix, en particulier celui des carburants et des produits de première nécessité, incertitude sur les services publics notamment dans le domaine social.

L'entrée en vigueur de la directive « Services » (ex directive Bolkestein) et les contraintes budgétaires qui pèsent sur la France et sur le service public de l'aménagement et du développement durable des territoires en particulier, qui se traduisent par la suppression de plus de 30 000 emplois

publics en 2009 contribuent à accroître les interrogations voire le rejet des modalités actuelles de la construction européenne.

La nouvelle directive « services » a pris en compte partiellement les remarques de Force Ouvrière, elle demeure cependant à haut risque pour la vision du service public que nous défendons et pour les acquis du droit du travail obtenus de haute lutte au niveau français. Cette nouvelle version de la directive n'a pas supprimé le risque d'un retour du principe dit du pays d'origine : le droit du travail et les services sociaux ne sont en rien exclus du champ de la directive. FO reste très attentif à la transposition de ce texte dans le droit français et s'opposera à toute remise en cause du droit national du travail et des services publics.

La priorité de l'Union Européenne est la construction d'un grand marché unique bâti sous couvert de libéralisme économique qui vient en complète contradiction avec les politiques sociales d'ordre contractuel ou législatif construites au niveau national. Nous ne pouvons admettre cette remise en cause permanente du contrat social.

FO, qui a participé à plusieurs réunions syndicales au niveau européen a dénoncé la faible ambition sociale portée par la présidence française et les présidences à venir.

Pour les agents du MEEDDAT, la présidence française de l'Union Européenne a été mise sous les projecteurs du développement durable. Ils ont pensé pendant un temps très court que leur ministère « unique au monde » était promis à un grand avenir. Il n'en est rien car la RGPP a détruit les services déconcentrés départementaux de l'aménagement durable des territoires. Le Président de la République et le ministre du MEEDDAT fanfaronnent au niveau européen sur leur grand ministère qui est en fait une coquille vide !

Au niveau des instances syndicales européennes, FO réaffirme la nécessité d'une réorientation immédiate de la construction européenne qui fasse du progrès social la priorité.

Nous revendiquons la mise en œuvre d'une politique de relance économique fondée sur l'augmentation du pouvoir d'achat et une politique industrielle et la préservation des

systèmes de protection sociale collective qui nécessite une redistribution des richesses.

République et libertés individuelles, les fichiers d'identification pleuvent !

La République est en danger !

Réduction drastique des services publics départementaux, multiplication des agences telles les ARS (agences régionales de santé), réforme du statut général de la fonction publique, loi mobilité, proposition de suppression des départements, recours au contrat pour l'emploi, quelques hauts fonctionnaires zélés préparent le démantèlement de la République en catimini des citoyens, des élus, des entreprises. Nos dirigeants sont en train de tout détruire avec la RGPP. Rien n'est épargné, après avoir été largement impactés par la RGPP, les administrations centrales des ministères sont à nouveau mises à contribution pour pallier la réforme du service public de la défense par la délocalisation à hauteur de 10 % de leur effectif. Ainsi pour le MEEDDAT, c'est de l'ordre de 800 à 1 000 agents qui vont être déplacés pour compenser l'absence totale de stratégie et de réflexions des plus hauts responsables de l'Etat. Le verdict est tombé, en septembre 2008, le SETRA ira soit à Provins ou à Caen et l'ENIM (la sécurité sociale des marins) ira à La Rochelle. Et ce n'est pas fini, car d'autres collectivités réclameront la compensation de l'impact économique de la disparition de leurs services publics, arrivera donc le tour des établissements publics de se voir propulser en province.

Le mouvement des délocalisations ne s'arrêtera pas là et à force de vouloir boucher les dents creuses de service public créées par le gouvernement, les agents délocalisés finiront peut-être par revenir au point de départ ce qui démontrera toute la cohérence de l'aménagement du territoire de ce pays.

Pour le MEEDDAT, c'est une casse organisée du ministère, de son ingénierie, de son RST et un des plus grands mépris des agents qui se sont tant investis depuis des années dans la mise en œuvre des réformes.

Non satisfait de ce travail de sape organisé, le gouvernement vient, par un décret du 27 juin 2008, de créer un fichier de traite-

ment automatisé des données à caractère personnel : EDVIGE (Exploitation Documentaire et Valorisation de l'Information Générale). Cette dénomination n'interpelle pas de prime abord mais ce fichier est destiné à contenir les renseignements personnels des citoyens ayant sollicité, exercé ou exerçant un mandat syndical, politique ou économique, ou qui jouent un rôle social, institutionnel, économique ou religieux significatif. Il est prévu qu'il contienne également les renseignements sur les « individus, groupes, organisations et personnes morales qui, en raison de leur activité individuelle ou collective, sont susceptibles de porter atteinte à l'ordre public ».

Dès l'âge de 13 ans, les enfants peuvent être concernés dès lors qu'ils sont catalogués comme délinquants potentiels.

N'importe quel citoyen peut être fiché à son insu dès lors qu'il s'est impliqué dans la société civile. C'est scandaleux, honteux, lamentable !

Qu'en est-il de ce pays des droits de l'homme et de la devise de la République !

Nous dénonçons, après le retrait du fichier ARDOISE, l'atteinte qui est à nouveau faite aux libertés individuelles des citoyens actifs. Suite au rapport de force de la société civile, des syndicats et de certains élus, le gouvernement a fait marche arrière.

XI. Les orientations pour 2009

Sans reprendre en détail l'ensemble des éléments d'analyse apporté plus haut, il m'appartient de donner de manière synthétique les orientations de notre action pour l'année à venir.

Conforter et renforcer notre organisation syndicale

Le bouleversement de notre environnement professionnel et la casse organisée du service public par la RGPP nécessitent plus encore de renforcer notre action syndicale pour défendre l'avenir du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, de nos métiers, de nos emplois, de notre statut et de notre gestion.

Le maintien de ce rapport de force pour la défense collective et individuelle des ingénieurs des TPE doit s'établir par la mise en œuvre de la réforme du statut de notre syndicat en créant au niveau de chaque employeur les unités fonctionnelles seules à même d'assurer la représentation et la défense de nos camarades auprès de leurs chefs de service et de susciter le débat et les réflexions au sein des sections départementales pour la construction de nos revendications.

La force de notre syndicat repose sur sa capacité d'analyse et de construction des revendications à tous les niveaux de notre organisation. Cela nécessite le maintien d'une animation renforcée tant au niveau départemental et régional et le renforcement de ses adhésions pour conserver notre indépendance et notre liberté dans l'action.

Les secrétaires des unités fonctionnelles doivent être attentifs et à l'écoute des ingénieurs des TPE de leur service, expliquer nos positions et revendications sur l'ensemble des sujets qui touchent à notre environnement professionnel et participer activement à l'accueil des ITPE nouvellement affectés.

Il faut donc poursuivre le développement de nos adhésions sans oublier les camarades retraités et les essayés.

La commission exécutive, le bureau national et la permanence poursuivront leur action

pour porter auprès de l'administration, dans les différents groupes de travail organisés par le SG et la DRH ainsi qu'au sein des instances nationales dans lesquelles nous siégeons, nos positions et revendications nationales décidées par le congrès des 18 et 19 décembre 2008.

Compte tenu de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui a pris des dispositions sur la représentativité syndicale et sur la régularité des comptes des organisations syndicales, la commission exécutive aura probablement à réfléchir sur son impact sur notre organisation syndicale, en particulier sur la mise en application du décret qui fixerait les seuils de certification des comptes à 150 000 € pour le niveau national et 30 000 € pour le niveau local (régional et départemental). Elle devra également réfléchir à nouveau sur notre organisation locale dont la taille très restreinte, compte tenu de l'éparpillement des TPE, de certaines sections départementales qui vivent par l'engagement de quelques militants, ne permet pas d'assurer une véritable animation pour porter nos positions et construire de nouvelles revendications.

Bien entendu, les bureaux régionaux devront poursuivre leur travail d'animation des sections départementales et de remontée de leurs revendications. Ce rôle d'animation réalisé par des réunions et des assemblées générales régulières sont déterminantes pour l'échange avec nos adhérents, le niveau régional a également un rôle de conseil auprès des sections et de transmission de l'information après chaque commission exécutive et au fur et à mesure des mails que la permanence leur adresse.

Notre force tient à notre indépendance et notre indépendance à nos adhérents. Une rentrée régulière des cotisations est nécessaire ainsi qu'un niveau d'adhésions suffisant. Il en va de votre défense individuelle et de la défense collective du corps.

La permanence et le bureau national restent à disposition des bureaux régionaux pour participer aux assemblées générales dès lors que celles-ci sont programmées à l'avance.

Défendre le service public

L'année 2008 n'aura été que le début, avec la RGPP, du raz de marée de la destruction du service public républicain, de la remise en cause du statut général de la FPE et des plus violentes attaques contre nos métiers et nos emplois. Cette volonté de destruction d'un outil qui a fait ses preuves au service des citoyens, des élus et des professionnels et au service de l'aménagement des territoires offrant un accès à tous au service public, conduit au découragement et à l'écœurement des ITPE et de leurs collaborateurs. Il ne faut pas courber l'échine ou se résigner mais il faut au contraire établir le rapport de force.

Nous devons combattre, non pas la réforme mais les réformes quand elles sont impropres, mal conçues ou mal mises en œuvre.

C'est un rapport de force inégalé, avec la FEETS-FO, la FGF-FO et les autres syndicats nationaux qu'il faudra mettre en œuvre pour sauvegarder le service public du développement et de l'aménagement durables des territoires, nos métiers, nos emplois. Cette action doit s'inscrire dans la durée et prendre toutes les formes possibles pour montrer au ministre du MEEDDAT et aux plus hautes instances de l'Etat que nous ne sommes pas abattus mais bien au contraire convaincus qu'il existe une autre possibilité pour les réformes autre que celle dogmatique de la pure logique financière qui consiste à détruire et à réduire encore et encore les effectifs de la fonction publique pour diminuer le déficit public.

Les sections départementales, les unités fonctionnelles et sections particulières, les bureaux régionaux doivent poursuivre l'action entamée le 6 mars 2008 et renouvelée le 23 octobre 2008 et l'inscrire dans la continuité.

Au niveau local dans le contexte de création des DREAL, des DDEA et des DDT, c'est au sein des cartels locaux que l'action doit être menée pour rappeler aux préfetureurs et exiger des préfets le respect de la circulaire du 7 juillet 2008 du Premier ministre tant sur l'organisation des services que sur les modalités de la concertation. La permanence, par le travail d'analyse et l'argumentaire

élaborés par Sabrina et Laurent, vous a armé, face à vos interlocuteurs, pour leur expliquer que ces réformes ne pourraient être mise en œuvre qu'avec les agents et l'encadrement et qu'il fallait qu'ils soient attentifs sur la nécessité de conserver une capacité de conseil, d'analyse et d'expertise technique pour mettre en œuvre les politiques publiques de développement et d'aménagement durables des territoires.

Prendre une part active à la mise en œuvre de la stratégie ministérielle et au maintien de l'Ingénierie de l'Etat

La cellule de crise « stratégie » de la commission exécutive a permis, sous l'habile plume de notre camarade secrétaire national permanent, l'élaboration et la construction de notre vision de la stratégie ministérielle du MEEDDAT qui a fait l'objet du Flash n° 257.

Les éléments d'analyse contenus dans ce flash, largement diffusé, doivent vous servir et être utilisés dans l'ensemble des réunions de concertation, qui s'inscrivent dans la démarche d'évolution de l'ingénierie de l'Etat et des structures du RST définie dans les circulaires des 15 et 22 juillet 2008, pour porter nos revendications.

Cette stratégie ministérielle, qui a tant tardé, doit être mise en œuvre à tous les niveaux d'intervention du MEEDDAT et nous devons nous assurer que le document stratégique du 13 juin 2008 ne soit pas un simple document de communication. Il est prévu que cette stratégie soit déclinée à tous les niveaux des territoires et puisse évoluer.

De même, nous revendiquons un travail de fond sur l'ingénierie de l'Etat afin que les services conservent une capacité de conseil, d'analyse et d'expertise pour la mise en œuvre des politiques publiques d'aménagement et de développement des territoires pour l'Etat mais également celles partagées avec les collectivités territoriales. Cette ingénierie partagée doit être définie dans ses missions et son mode d'intervention conventionnel hors champ de la concurrence (si quelqu'un dans ce ministère sait ce qu'est l'ingénierie concurrentielle en dehors du

dogme créé au prétexte de réduire les effectifs des services).

Conforter le RST et son ouverture aux collectivités territoriales

Le commissariat général au développement durable (CGDD) a lancé avec la circulaire du 15 juillet 2008 la démarche d'évolution des CETE, piloté par la direction de la recherche et de l'innovation (DRI, ex DRAST). Cette démarche a été présentée lors du CSST du 16 juin 2008 hormis la création du SCN informatique qui s'est retrouvé parachuté dans cette circulaire sans concertation préalable et à l'insu des agents concernés. Nous revendiquons que les travaux de réflexion engendrés par cette circulaire fassent l'objet d'une large consultation des agents et que l'encadrement y soit largement associé afin que les nouvelles organisations et l'évolution des métiers dans les champs d'activité du développement durable ne soient pas le seul privilège des directeurs.

Plus généralement dans le contexte de repositionnement des activités des CETE sur des activités plus Grenellement compatibles, nous réclamons, pour cette évolution qui doit se faire progressivement, que les directeurs de CETE et la DRI accordent leur discours afin que les agents disposent d'objectifs clairs en particulier pour les prestations pour les collectivités territoriales.

Comme nous l'avons exprimé dans plusieurs rapports, le RST est un bien commun à l'Etat et aux collectivités territoriales ainsi que l'outil indispensable au soutien à l'innovation et la recherche. Nous revendiquons, par conséquent, une plus large ouverture de sa gouvernance aux collectivités afin qu'elles prennent une part active aux orientations sur la recherche et l'innovation et qu'elles puissent enfin bénéficier des services du RST hors du champ de la concurrence.

Préserver nos métiers et investir de nouveaux lieux d'exercice

Dans un contexte de réorganisation territoriale de l'Etat et de volonté d'un recentrage sur des missions régaliennes, l'Etat aura encore besoin d'une capacité de conseil,

d'analyse et d'expertise pour concevoir et mettre les politiques d'aménagement et de développement durables des territoires.

Pour nos positionnements et nos métiers, je vous renvoie aux deux rapports présentés au congrès. Toutefois, compte tenu de la réduction du nombre de services, chaque section, chaque unité fonctionnelle et chaque délégué régional doit prendre une part importante dans la concertation sur les organigrammes des DDEA (DDT demain) et des DREAL pour qu'à égalité de compétences, avec d'autres corps de A/A+, le corps des ingénieurs des TPE continue à occuper des postes à tous les niveaux de fonctions. Il n'y a pas à fléchir devant les « grands corps » ni surtout à entrer dans opposition stérile avec les autres corps d'ingénieurs du MAP et du MINEIE. Il nous appartient de maintenir nos positions à tous les niveaux de fonction dans l'ensemble des champs de compétences du MEEDDAT et déjà investis par les ITPE.

L'aménagement et le développement durables avec la création des DREAL et des DDT sont également l'opportunité pour investir de nouveaux métiers et champs d'activités pour élargir la compétence collective du corps des ITPE et permettre de nouveaux parcours professionnels.

Poursuivre nos revendications pour une nouvelle réforme statutaire

En panne depuis le début d'année 2006, nous devons maintenir le rapport de force pour obtenir en 2009 une nouvelle réforme statutaire permettant d'obtenir une revalorisation de tous les niveaux ainsi que le troisième niveau de grade.

Ce nouveau statut est un enjeu considérable pour l'avenir de notre corps et son positionnement à tous les niveaux de fonction car les réformes prévues par le ministre de la Fonction publique, notamment les fusions de corps qui ne résoudront rien sauf entraîner la baisse des effectifs et la refonte du statut général de la FPE risquent de fortement chambouler les équilibres établis depuis plusieurs années.

C'est à partir des revendications qui ont été bâties par la cellule de crise de la CE et qui

seront débattues lors de notre congrès que nous devons tout mettre en œuvre pour aboutir à une nouvelle réforme statutaire dès 2009. Le chantier doit être ouvert sans plus attendre par l'administration.

Maintenir notre gestion nationale avec les chargés de mission du corps

Face à la volonté des décideurs de la RGPP de régionaliser la gestion de l'ensemble des personnels et des moyens des services déconcentrés, nous devons plus que jamais maintenir le rapport de force pour sauvegarder notre gestion nationale seule à même d'offrir la construction de parcours professionnels riches et diversifiés permettant la construction de la compétence individuelle au service de la compétence collective.

Cette gestion nationale a permis au corps des ITPE d'atteindre le 3^{ème} niveau de fonction et le pyramidage actuel, en particulier l'obtention du principalat pour lequel nous devons tendre vers la généralisation et la nette augmentation du tableau classique depuis 2005.

La gestion nationale ne peut se faire qu'avec les chargés de missions du corps pour lesquels nous nous sommes battus pour leur maintien dans la réorganisation de l'administration centrale du MEEDDAT. Les chargés de mission ont un rôle de conseil et d'orientation des parcours individuels dans la construction de carrière. Il nous appartient d'être extrêmement vigilants sur leurs missions et sur leur pérennité dans la nouvelle organisation de la DRH.

Poursuivre les évolutions en gestion et relancer la note d'orientation du corps

La charte de gestion amendée a été validée lors de la CAP du 27 mai 2008 mais il reste encore des avancées à gagner en gestion que les élus à la CAP actuels et nouveaux devront obtenir en particulier :

- l'abandon par l'administration de la règle dogmatique des trois ans en premier poste dès lors qu'il ne correspond pas aux aspirations professionnelles des ITPE, ou que le contenu du poste a changé depuis l'affectation, ou également que de

nouvelles contraintes familiales sont intervenues ;

- l'amélioration des règles d'affectation pour les lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude en leur donnant accès en fonction de leur date de nomination à deux ou trois cycles de mobilité pour faire leur choix ;
- l'arrêt des blocages à l'essaimage notamment dans le cadre de la restructuration des services où les chefs de service retiennent moins la compétence que l'individu sur son poste pour éviter sa suppression ;
- l'amélioration de l'essaimage à l'international dans le cadre de la mise en place d'une véritable GPEECC ;
- la suppression du vivier pour le tableau d'avancement à IDTPE ;
- la généralisation du principalat normal et l'augmentation du nombre de promotions au principalat long compte tenu de la qualité des dossiers présentés et sans quota ;
- l'arrêt de la double publication de certains postes sur les listes A et A+ semant la confusion pour la gestion et l'adéquation grade/niveau de fonction ;
- l'amélioration de la gestion des double cursus architecte-ITPE par une meilleure adéquation des postes proposés pour poursuivre leur formation et leur permettre d'effectuer la fin de leur cycle d'études.

Nous devons également poursuivre notre revendication de l'augmentation du taux promu/promouvables à 12 % pour prendre en compte la baisse du nombre de promovables et permettre pour une classe d'âge que :

- 6 ITPE sur 10 soit promu IDTPE par le tableau classique ;
- 4 ITPE sur 10 soit nommés à IDTPE par le principalat ;
- la généralisation du principalat

Ce qui suppose, dans l'immédiat, le maintien du nombre de promotion à hauteur de 190 par an dont une centaine au tableau classique.

De même, dans la perspective du troisième grade nous réclamons l'augmentation à 500 (480 actuellement) pour le MEEDDAT du contingent d'emplois fonctionnels d'ICTPE 2G et ICTPE 1G permettant la nomination d'IDTPE tenant des emplois de 3^{ème} niveau mais n'ayant pas pu être nommés faute d'un nombre suffisant d'emplois et donnant de la souplesse dans le flux des promotions. Ce contingent doit être porté à 600 pour l'ensemble des ministères.

Nous revendiquons également, dans le contexte d'évolution du périmètre ministériel et de réorganisation des services, la modification de l'arrêté fixant les emplois éligibles à ICTPE 2G et ICTPE 1G.

Enfin, il est urgent et impératif compte tenu de l'évolution de notre environnement professionnel que la DRH relance le travail de réflexion entamé, en 2006 et interrompu début 2007, sur l'avenir du corps des ingénieurs des TPE et de leurs métiers pour construire la note d'orientation devant encadrer plus globalement la gestion du corps.

Exiger l'élaboration et la mise en œuvre d'une véritable GPEECC

Le contexte d'évolution du périmètre ministériel et la réorientation d'une partie des activités vers des emplois plus grenellement compatibles, le tout contenu dans le document de stratégie ministérielle, impliquent l'élaboration d'un plan de GPEECC adapté aux enjeux. Ce plan doit prendre en compte les besoins en compétences individuelles et collectives pour la mise en œuvre du service public de l'aménagement et du développement durables à tous les niveaux du territoire.

Ce plan doit aller au-delà d'un simple document faisant le bilan des départs et des besoins en recrutements nouveaux, il doit faire le lien entre besoins en compétences, recrutement, formation, métiers et construction de parcours professionnels.

Cette GPEECC doit être pilotée au secrétariat général, au niveau de la DRH, et mise en regard du projet stratégique ministériel.

Faire évoluer l'ISS

Suite notre demande et à celle de la FEETS-FO, une réunion de concertation sur l'enveloppe catégorielle 2008 a eu lieu le 23 juin 2008 au cours de laquelle a été évoqué le dossier de l'ISS. L'enveloppe 2008 pour les mesures catégorielles s'élève à 15,5 M€ mais elle se trouve avant même l'ouverture de toute concertation amputée d'une somme de 10,6 M€ au titre des « coups partis » ce qui ne laisse que 4,9 M€ pour des mesures nouvelles.

Parmi ces mesures nouvelles, les ingénieurs des TPE sont concernés par la mise en place d'un nouveau dispositif pour la valorisation des carrières scientifiques et techniques qui vient se substituer au 4 points d'ISS du séniorat. Le dispositif expliqué dans la charte de gestion validée lors de la CAP du 27 mai 2008 a fait l'objet de la note du 5 juin 2008 de la DGPA. Il s'agit de rendre attractif les postes dans le réseau scientifique et technique en attribuant quatre points supplémentaires d'ISS pour les ITPE qui sont depuis trois ans en poste dans le RST dont l'investissement est reconnu par les chefs de service, sans avoir de qualification particulière d'un comité de domaine, sauf pour les informaticiens pour lesquels la DGPA a exigé une qualification de spécialiste ou d'expert. Le renouvellement de ces quatre points, au titre de la valorisation des parcours scientifique et technique, est conditionné à la qualification d'un comité de domaine au bout de quatre à cinq ans, comprenant la première période de trois ans, et de l'appréciation des compétences individuelles de l'agent par les entrepreneurs d'évaluation.

Ce dispositif répond à notre demande depuis la parution du décret et de l'arrêté du 29 novembre 2006.

En dehors de cette mesure qui n'est que l'amélioration d'un dispositif antérieur, rien n'est prévu pour le corps des ITPE alors que nous avons découvert dans les documents préparatoires à la concertation que les jeunes IPC, avant le 5^{ème} échelon, allait faire l'objet d'une revalorisation de leur coefficient de grade de 52 à 55. Nous avons interpellé le ministre et son cabinet ainsi que la DRH sur cette mesure insupportable qui avait

pour effet induit de dévaloriser notre 2^{ème} niveau de grade.

Le cabinet lors de notre réunion du 1^{er} juillet a tenté d'apaiser notre mécontentement par l'annonce que le ministre avait sollicité le ministre du Budget sur le dossier d'harmonisation des régimes indemnitaires dans le contexte de la création du MEEDDAT. Depuis, ce dossier n'a pas évolué et il est fort à parier que l'année 2008 sera encore une année blanche.

Suite à la réunion de concertation du 23 juin 2008, les syndicats nationaux ont écrit à la DGPA pour exprimer leurs revendications sur ce dossier. Pour le corps des ingénieurs des TPE, nous avons porté les demandes suivantes :

- paiement de l'année de décalage ;
- revalorisation des coefficients de grades à 35 pour tout le premier niveau, 55 pour tout le second niveau, 65 pour les ingénieurs en chef de 2^{ème} groupe et 75 pour les ingénieurs en chef de 1^{er} groupe ;
- suppression des coefficients de service compte tenu des réorganisations et alignement sur le coefficient le plus haut, soit 1,2 ;
- suppression de la modulation individuelle en affectant le coefficient de 1 à tous les ITPE ;
- mise en place d'une dotation spécifique pour l'indemnisation des périodes d'interim ;
- rétablissement d'une véritable concertation au niveau local par corps et non par macro grades.

Ces revendications seront portées lors de notre prochaine rencontre avec le Cabinet du ministre et à la DRH lors des CAP de fin d'année.

Elles doivent être portées localement afin d'établir un rapport de force et nous permettre d'aboutir sur ce dossier.

Aboutir à une stratégie pour l'ENTPE

En 2008, le président du conseil d'administration de l'ENTPE a ouvert le chantier du projet stratégique de l'école, nécessaire à la mise en place et à la concrétisation du nouveau statut juridique de l'établissement.

Ce projet, au moment de la rédaction de ce rapport, est en cours d'élaboration. Nous agissons, en tant que membre du conseil d'administration, pour que ce projet aboutisse et soit mis en place dès 2009 afin que l'École prenne toute sa place, dans le RST, dans le réseau des grandes écoles et universités, à l'international et que son ouverture à la FPT soit effective.

Nous devons prendre une part active à la mise en œuvre du courrier, du 28 juillet 2008, du ministre du MEEDDAT adressé au président du CNFPT, qui doit permettre la relance du travail de partenariat de l'École avec la fonction publique territoriale.

De plus dans le cadre du nouveau périmètre ministériel, nous réclamons que l'ENTPE continue à assurer la maîtrise d'œuvre du cycle supérieur de management élargi aux domaines d'activités du développement durable piloté par une maîtrise d'ouvrage commune du SPES, de l'IFORE et de la DRH au sein du secrétariat général.

Enfin au cours de l'année 2009, l'École fera l'objet d'un nouvel audit par la commission des titres de l'ingénieur (CTI) en vue de l'obtention d'une nouvelle habilitation à délivrer le diplôme d'ingénieur pour une période de 6 ans. Le dossier a été transmis à la CTI en juin 2008, nous devons au sein du conseil d'administration suivre ce dossier avec attention, ce que nous ferons lors des prochaines réunions du CA.

Obtenir l'amélioration de nos conditions de travail

Pour ce sujet, je vous renvoie au rapport qui sera présenté lors de notre congrès des 18 et 19 décembre 2008 et à la motion qui sera prise en conséquence par les ITPE délégués au congrès.

Toutefois, compte tenu de l'élargissement du périmètre ministériel du MEEDDAT, de la réorganisation des services déconcentrés,

nous exigeons du ministre plus d'attention et plus de considération car la mise en place des réformes nécessite de retrouver la motivation et la capacité d'entraînement de son encadrement technique.

Nous réclamons des avancées significatives sur le statut, sur la gestion du corps des ITPE et sur le régime indemnitaire mais également des mesures allant dans le sens d'une meilleure prise en compte de l'investissement des cadres dans la mise en œuvre des réformes.

La première mesure consiste à l'amélioration des charges de travail permettant de retrouver le temps de l'analyse approfondie des problématiques à traiter, la prise en compte du temps partiel dans la définition des plans de charge, du temps nécessaire à la gestion de l'organisation, du temps de formation d'autant plus dans le contexte d'évolution du périmètre ministériel, l'affectation des moyens humains dans la constitution des équipes en adéquation avec les objectifs demandés, et l'élaboration de fiches de poste précises sur les missions et les moyens affectés.

La seconde mesure concerne l'organisation du travail, en particulier le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle en offrant la possibilité à tout ITPE, quel que soit son positionnement, de choisir sa modalité d'ARTT. Nous refusons de nous voir imposer le forfait jour tous horaires dans le cadre de la mise en place des DDEA et des DREAL. Cette modalité imposée aux cadres d'autres départements ministériels n'est pas une marque de reconnaissance ni, même, la valorisation d'un positionnement dans la hiérarchie. Nous réclamons également la prise en compte, de l'intégralité des temps de déplacements et du temps de travail, sous toutes ses formes, effectué en dehors du lieu habituel de travail.

La troisième mesure porte sur le retour, le plus rapidement possible, à la stabilité de nos environnements professionnels. Réorganiser sans cesse les structures, supprimer des postes et des services, créer des situations hiérarchiques inadmissibles (A sur A, A+ sur A++), mutualiser les moyens à outrance, augmenter les temps de déplace-

ments domicile travail, imposer des changements de résidence familiale engendrés par les regroupements immobiliers, créer des difficultés financières par la perte d'emploi du conjoint, etc., sont autant d'actions qui subies seules ou de manière combinées créent un stress ou un mal être au travail. Toutes ces réformes mal étudiées, non abouties et non réfléchies, peuvent donner l'illusion que les choses changent mais elles ne font qu'engendrer la confusion, les inégalités, le découragement voire le dégoût, l'écœurement et un profond sentiment de mépris. Ces réorganisations sont également utilisées par certains services pour gérer des mobilités internes forcées. Nous exigeons que cela cesse et nous en appelons à plus de considération de la part des hauts responsables de cette administration qui a la lourde responsabilité de mettre en œuvre les enjeux de développement durable mais qui est incapable d'intégrer la composante sociale et la valorisation des individus dans ses propres démarches de réorganisation !

STOP ! Monsieur le ministre du MEEDDAT, votre encadrement et ses équipes réclament de la reconnaissance individuelle et collective.

Mes camarades, j'achèverai sur ces mots ce rapport d'activité et d'orientation de mon premier mandat. Je souhaite aux congressistes un excellent congrès ainsi que des échanges riches et de trouver, pour tous, au sein de votre organisation syndicale la bouffée d'air qui vous redonnera l'envie du combat collectif pour sauvegarder nos métiers, nos emplois et le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

A l'approche des fêtes de fin d'année, bon Noël à toutes et tous et excellente année 2009 !

Gilles Paquier, *Secrétaire général*

