

Ingénieur de l'aménagement demain : positionnement du groupe

Rapporteurs :

Thierry Latger

Zainil Nizaraly

Membres du groupe de travail :

Philippe Charmier

Bruno Defrance

Nicolas Farges

Christelle Gratton

Delphin Rivière

Laurent Tellechea

L'histoire du SNITPECT montre que notre syndicat a toujours su s'adapter aux évolutions sociétales et à celles de l'administration. Déjà en 1979, un Congrès extraordinaire se réunissait en septembre sur le thème de « l'avenir du corps des ITPE devant les réformes de l'État et des collectivités locales ». Presque trente ans après, face à l'actualité prégnante de la réorganisation de l'Etat, nous proposons de réfléchir collectivement à la stratégie de positionnement du groupe.

Ce rapport s'inscrit dans la continuité de ceux approuvés lors des congrès antérieurs : « Ingénieurs en collectivités territoriales; les revendications du SNITPECT, votre syndicat » de 2007, « Corps et groupe des ITPE » de 2006, « Le corps des ITPE : une vocation inter-fonctions publiques » de 2003, « Le groupe des ITPE : positionnement et stratégie d'avenir » de 2001, nous proposons qu'il soit résolument tourné vers l'inter-fonctions publiques : « Ingénieur de l'aménagement Demain : Positionnement du groupe ». Il concerne donc l'ensemble des ingénieurs de l'aménagement : les ingénieurs des TPE, les ingénieurs territoriaux ou hospitaliers et de façon générale l'ensemble des ingénieurs exerçant dans la sphère publique telle que définie dans le rapport proposé sur les compétences. En effet, malgré des différences évidentes, l'essentiel des éléments relatifs au positionnement des ingénieurs du groupe sont communs aux corps ou cadres d'emploi d'ingénieurs. Même si nous avons déjà produit des rapports concernant la fonction publique territoriale, il s'agit du premier rapport de ce type.

L'analyse du positionnement englobe les lieux d'exercice et les niveaux de fonctions exercés. L'étude de ces problématiques implique en corollaire de s'intéresser à la mobilité, aux parcours professionnels et aux outils correspondants. Ainsi, dans une première partie nous apporterons des éléments de contexte sur les effectifs des différents corps et cadres d'emploi, sur l'organisation actuelle des mobilités, d'essaimage et de promotion et enfin sur les évolutions en cours.

La deuxième partie du rapport abordera les lieux d'exercice potentiels. La notion de balkanisation des employeurs sera notamment mise en exergue.

Enfin, la troisième partie portera sur les parcours professionnels et sur la stratégie de positionnement.

En guise de conclusion, nous proposerons une liste de vingt quatre revendications ou sujets à approfondir. Cette conclusion constitue la base d'une plate-forme revendicative qui doit nourrir les débats lors des assemblées générales et du congrès.

I. Contexte - Problématique

- A. Etat des lieux
- B. Mobilité - Construction de carrière
- C. Les facteurs potentiels d'évolution

II Les lieux d'exercice potentiels

- A. Les métiers et employeurs de demain
- B. Un regard spécifique sur certaines structures

III. Propositions pour un positionnement réfléchi du groupe

- A. Les parcours professionnels et les changements d'approches sur le positionnement
- B. Stratégie de positionnement vis-à-vis des employeurs
- C. La plate-forme revendicative

I. Contexte - Problématique

A. Etat des lieux

Les ingénieurs des TPE :

L'objectif de cet état des lieux n'a pas pour vocation de réactualiser le rapport du congrès 2006 : « Corps et Groupe des ITPE : Perspectives et Enjeux ». Il est toutefois important de rappeler quelques éléments quantitatifs concernant les différents corps et cadres d'emplois d'ingénieurs afin d'alimenter la réflexion sur la stratégie de positionnement du groupe.

La répartition du corps des ITPE (hors élèves) fin 2007 par position de gestion est la suivante (tableau 1).

Ces éléments montrent que la Position Normale d'Activité est la position privilégiée des ITPE. Ainsi, les ingénieurs du corps interviennent principalement pour l'Etat et ses EPA. La position de détachement est aussi très présente, ce qui montre une propension du corps à l'essaimage conforme à l'ambition que nous pouvons afficher. Enfin, la disponibilité, correspondant souvent à une activité dans le privé, est importante au premier niveau et plus modeste au deuxième. Si l'on ajoute le nombre de démissionnaires du corps, nous arrivons à presque 500 ITPE exerçant dans le privé.

La répartition des ITPE en PNA, MAD, Détachement et Hors Cadres dans les différents types de structures est la suivante (tableau 2).

Cette répartition montre que le corps des ITPE est un corps dont l'accroche est essentiellement territoriale avec une forte présence dans les services déconcentrés, dans les DDE en particulier, quoi qu'on ait pu imaginer suite à la décentralisation.

Par ailleurs, une vingtaine d'emplois fonctionnels de direction (DDE, Directeur délégué, DRE) sont occupés par des ITPE. Le corps des IPC occupe principalement le reste des emplois fonctionnels et plus ponctuellement les Attachés Principaux et les Architectes Urbanistes de l'Etat.

Enfin, une des données d'entrée essentielle concerne les prévisions de départs à la

retraite. D'après la DGPA, il est prévu 1 003 départs à la retraite d'ITPE en activité à l'Etat dans les dix prochaines années. Cela correspond à 22,7 % des ITPE exerçant à l'Etat, ce qui paraît faible quand on compare ce résultat aux annonces gouvernementales sur les départs à la retraite.

Les ingénieurs territoriaux :

Le statut des ingénieurs territoriaux prévoit que les ingénieurs principaux sont positionnés exclusivement dans les collectivités de plus de 2 000 habitants et que les ingénieurs en chef sont positionnés dans les collectivités de plus de 40 000 habitants.

Toutefois, au-delà du simple cadrage statutaire, il n'existe pas de données quantitatives précises et mises à jour. En effet, les seules données quantitatives dont nous disposons proviennent du CNFPT et datent de fin 2003. Nous pouvons regretter l'absence de chiffres plus récents qui intègrent notamment les effets des derniers transferts de personnels et des recrutements supplémentaires pour faire face aux nouvelles compétences.

Néanmoins, certaines caractéristiques de fond peuvent être identifiées à partir des statistiques suivantes.

Tout d'abord, fin 2003, il a été comptabilisé 17 279 ingénieurs territoriaux dont 824 ingénieurs en chef de première catégorie. Les ingénieurs représentent 13,6 % de la catégorie A de la FPT.

La répartition entre collectivités est la suivante (tableau 3).

Un autre élément important des études statistiques concerne la pyramide des âges des ingénieurs territoriaux : 47 % des ingénieurs présents en 2003 auront atteint l'âge de 60 ans avant 2012. *Ainsi, dans les dix prochaines années, les collectivités territoriales auront à remplacer presque 50 % de leurs ingénieurs soit un nombre total de 9 000. Cette estimation est certainement très minorée car elle n'intègre pas les transferts de compétences. Le flux annuel nécessaire dans la territoriale pourrait donc être évalué à 1 000 ingénieurs par an !*

Tableau 1

Position de gestion	ITPE	IDTPE	ICTPE 2G	ICTPE 1G
Disponibilité	230	61		
Détachement et Hors Cadres	333	278		
MAD	30	15		1
PNA	3264	920	271	144
Total général	3857	1274	271	145

Tableau 2

Type de structure des ITPE en PNA, Détachement	ITPE	IDTPE	ICTPE 2G	ICTPE 1G	Total
CETE	365	72	21	16	474
Collectivités	179	102			281 ¹
DAC Ex-Ecologie	36	5	1	1	43
DAC Ex-Equipement	237	100	36	24	397
DDE	1245	377	92	56	1770
DIR	252	83	23	12	370
DIREN	143	20	8	0	171
DIVERS	24	32	0	0	56
DRE	239	73	30	15	357
Ecoles, CIFP, Réseau Formation	291	23	4	7	325
EP	97	112		1	210
Interministériel (y compris DRIRE)	157	99	28	6	290
Sces Déconcentrés Aviation Civile	29	12	5	1	47
SM/SN	83	31	8	2	124
STC Equipement (y compris STAC et STRMTG)	250	72	15	4	341

(1) Non compris les emplois en DLSD, environ 200.

Tableau 3

Niveau	Type de collectivité	Effectifs fin 2003	%	%
Régions	Régions	1 023	5,9%	5,9%
	Départements	3 756	21,7%	22,8%
Département	Autres structures départementales	178	1,0%	
	Communes de - de 20 000 hab.	1 462	8,5%	63,9%
Communes et établissements de coopération intercommunale	Communes de 20 000 à 80 000 hab.	2 588	15,0%	
	Communes de + de 80 000 hab.	2 415	14,0%	
	Organismes intercommunaux	4 583	26,5%	
Autres établissement	OPH (OPHLM et OPAC)	696	4,0%	7,4%
	Autres organismes publics	578	3,3%	
Total		17 279	100 %	100 %

Les autres corps d'ingénieurs de l'Etat

Les trois autres corps d'Ingénieurs de l'ex-ministère de l'Équipement :

L'ex-ministère de l'Équipement en plus des corps d'ITPE et d'IPC comprend trois autres corps d'ingénieurs, aux effectifs plus restreints : les Ingénieurs des Travaux Météorologiques, les Ingénieurs des Travaux Géographiques et Cartographiques d'Etat, les Ingénieurs d'Étude et de l'Exploitation de l'Aviation Civile. Le statut de ces ingénieurs est structuré autour de deux niveaux de grade. Ils sont principalement implantés dans leurs « maisons d'emploi », à savoir Météo-France, l'IGN et la DGAC. Il faut souligner la forte implantation des IPC dans ces établissements suite à la fusion des corps Équipement issus de l'X.

Les Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement :

Issus en 2005 de la fusion des ITR, des ITA et des ITF, les IAE sont au nombre de 3300. Ils exercent principalement dans les DDAF (34 %), DRAF (7 %), les lycées agricoles (12 %) et dans certains établissements comme le CEMAGREF (17 %).

Le corps des IAE comporte deux grades et un emploi fonctionnel comme celui des ITPE. Par contre, en niveau de fonction, ils n'ont pas accès à la majorité des fonctions de troisième niveau et ne peuvent pas occuper des emplois fonctionnels de directeur au Ministère de l'Agriculture et de la Pêche.

Les Ingénieurs de l'industrie et des mines :

Le corps des IIM est composé de 1 400 ingénieurs, dont une centaine essayés dans la sphère privée. Ils exercent leurs fonctions principalement dans les directions régionales et les administrations centrales du ministère de l'économie et du MEEDDAT. Leurs domaines d'intervention sont les suivants :

- Environnement industriel (39%)
- Contrôle de la sécurité des véhicules (19%)
- Développement économique (13%)
- Contrôle de la sûreté nucléaire et de la radioprotection (6%)
- Contrôle des instruments de mesure (métrologie) et des équipements sous pression (7%)
- Sous-sol, mines et carrières (3%)

- Énergie (3%)
- Métiers des fonctions support (12%)

Les ingénieurs des Ponts et Chaussées

Les IPC exercent principalement à l'extérieur du MEEDDAT. Ce corps est organisé en trois grades, le premier d'IPC correspond au grade d'IDTPE, le deuxième d'ICPC correspond à celui d'ICTPE et un troisième d'IGPC.

Les IPC sont très peu présents dans les services déconcentrés du MEEDDAT. Une analyse faite à partir d'organigrammes montre la répartition suivante (hors directeurs) :

Type de service	IPC	ICPC
DDE	52	29
DIR	21	8
DIREN	3	2
DRE	21	11

Les ingénieurs de la fonction publique hospitalière

Nous ne disposons pour les ingénieurs de la fonction publique hospitalière que de très peu de données quantitatives ; les raisons de cet état de fait peuvent provenir de la très faible part que représente ce corps dans la FPH (2 300 agents sur 750 000), ainsi que du manque d'un réseau professionnel organisé. **Devant le manque flagrant de données, on peut tout de même constater que la population d'ingénieurs FPH a été multipliée par 2,3 en cinq ans**, et cette progression semble se poursuivre si l'on en croit les annonces de recrutement, soutenues par des investissements importants.

Les ingénieurs exerçant dans la sphère para-publique et privée

Plusieurs structures privées accueillent des ingénieurs du groupe. Nous n'avons pas de données quantitatives ou qualitatives sur le positionnement de ces ingénieurs, sur les activités, sur les métiers ou encore sur les besoins en recrutement. Toutefois certains constats permettent d'extrapoler des tendances. Il s'agit notamment du passage de la bosse démographique du baby-boom et de la désaffection des cursus scientifiques par les étudiants depuis une dizaine d'années. Ces deux éléments laissent présager d'importants besoins de recrutements sur un marché qui sera de plus en plus concurrentiel. Cette prospective est corroborée par les diverses annonces faites par les établissements publics et les bureaux d'étude privés. Par exemple, la SNCF annonce un recrutement de 1 000 ingénieurs uniquement pour l'Île-de-France.

Ainsi, les sphères privée et publique seront en situation de concurrence pour les recrutements de cadres techniques. Ce marché de l'emploi des ingénieurs, plus concurrentiel, obligera l'État et les collectivités locales à proposer des conditions de travail qui pourront attirer et fidéliser les ingénieurs du groupe. Ces conditions doivent évidemment d'abord porter sur part fixe de la rémunération – car la sphère privée augmentera son offre salariale – mais aussi consister en une valorisation des écoles formant les ingénieurs de l'aménagement et en proposant de véritables possibilités de déroulement de carrières à tous les niveaux de fonction.

Synoptique des statuts d'ingénieurs :

ITPE	ITPE : 11 / 801 / 3 857	IDTPE : 8 / 966 / 1 274	ICTPE 2 ^{ème} groupe : 6 / 1015 + 40 NBI / 271 ICTPE 1 ^{er} groupe : 6 / HEA + 40 NBI / 145	
Ingénieur Territorial (IT)	IT : 10 / 750 /	IT Principal : 8 / 966	IT en Chef 2 ^{ème} groupe : 10 / 966 / IT en Chef 1 ^{er} groupe : 7 / HEB	
Ingénieur Hospitalier (IH)	IH : 10 / 750 /	IH Principal : 8 / 966 /	IH en Chef 2 ^{ème} groupe : 10 / 966 IH en Chef 1 ^{er} groupe : 7 / HEB /	Emploi fonctionnel d'Ingénieur Général Hospitalier : 5/HEB
Ingénieur des Ponts et Chaussées (IPC)		IPC : 10 / 966 /	ICPC : 7 / HEB /	IGPC : 3 / HED /
Ingénieur de l'industrie et des mines (IIM)	IIM : 11 / 801 /	IDIM : 8 / 966 /	Les IIM et IAE ont accès à un emploi fonctionnel de 3 ^{ème} niveau (chef de mission) qui n'est pas spécifique au corps mais partagé pour l'ensemble des corps de catégorie A.	
Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE)	IAE : 11 / 801 /	IDAE : 8 / 966		

Légende : Nombre d'échelons / Indice brut terminal / effectif (quand données disponibles)

B. Mobilité - Construction de carrière

La mobilité (des ITPE essentiellement) à l'Etat

La gestion des ITPE est régie par une charte de gestion produite par l'administration et approuvée à l'issue de la CAP du 27/05/08. Même si ce document ne correspond pas à toutes les attentes de notre syndicat, il comporte cependant certains acquis et il fixe plusieurs règles transparentes permettant la construction de carrière, le développement de la compétence et donc la reconnaissance du groupe des ITPE. Nous exigeons de l'administration qu'elle respecte et applique ses propres écrits !

Les mutations

Pour ce qui concerne la mobilité en sein du MEEDDAT, l'administration produit classiquement une liste de postes vacants trois fois dans l'année. Cette liste est la compilation des remontées des DRE responsables de BOP à partir des besoins exprimés par les services et des besoins directement exprimés par les administrations centrales et les autres ministères. Le RBOP, chargé de valider les postes à remonter, peut être tenté d'empêcher certaines publications de peur de dépasser son plafond d'ETP, ce qui limite d'autant les effectifs en imposant une limite plus basse que celle autorisée. De plus, les besoins exprimés par les services ne font le plus souvent l'objet d'aucune autre analyse que quantitative. Il arrive donc de voir des postes dont le contenu est absolument inadapté. Par ailleurs, au MEEDDAT, les listes de postes au niveau de la catégorie A sont désormais communes entre filières technique et administrative. Même si une partie des postes se recoupent et peuvent être occupés indifféremment par un ITPE ou un Attaché, il est aberrant de proposer à un attaché un poste en ouvrage d'art ou à un ITPE un poste de juriste. De même, l'administration a décidé autoritairement et contre l'avis des représentants du personnel à la CAP, de publier des postes vacants à la fois en catégorie A et en A+. Cette mesure inepte, destinée à répondre à des besoins utilitaires et à courte vue de l'administration, ne fait que brouiller la lisibilité des postes

pour les candidats, que ce soit un A+ prenant le risque de dévaloriser son parcours en postulant sur un poste de A ou un A se positionnant sur un poste de A+ sans avoir aucune contrepartie, ni financière, ni en capacité de promotion. Sur ce point, le SNITPECT-FO exige un retour à des listes de postes vacants par corps clairement identifiés comme relevant l'un du niveau A l'autre du niveau A+.

Pour la mutation, le passage en CAP est réglementaire dès lors qu'elle comporte un changement de résidence administrative. Cependant, la jurisprudence a permis d'étendre l'avis de la CAP même s'il ne s'agit que d'un changement de poste dans un même service. Cela permet d'assurer un suivi de la situation individuelle afin de conserver un historique de l'évolution lors des instructions futures dans le cadre des promotions, et de vérifier que les conditions de traitement égalitaire sont préservées.

Les cycles de mutation correspondant aux cycles de publication de postes vacants sur une année sont variables entre les différents corps. Le corps des IAE dispose de deux cycles de mutation alors que le corps des ITPE dispose de trois cycles. L'administration tente, depuis quelques temps, d'imposer deux cycles pour les ITPE. Cela constituerait une régression considérable et inadmissible par rapport aux possibilités de mutations offertes et sur la liberté de positionnement des camarades inscrits au tableau d'avancement. Ces velléités sont d'autant plus incompréhensibles que nombre de services sont favorables aux trois cycles, comme l'indique le rapport du CGPC sur les DDEA. Nous exigeons le maintien des trois cycles annuels.

Enfin, il apparaît que l'administration gestionnaire de corps devrait faire des efforts plus conséquents pour recueillir les besoins des autres ministères et des collectivités dans tous les niveaux de fonction, sujet sur lequel nous reviendrons.

De plus, certaines mobilités vers des établissements ou entreprises publics se font par voie de détachement sur des emplois de contractuel n'ouvrant pas de droits à pension.

Les promotions

Les changements de grades au sein des corps d'ingénieurs à l'Etat se font par l'inscription au tableau d'avancement. Ce tableau est dimensionné à partir d'un taux promu sur promouvables qui est 9% pour les ITPE.

Pour ce qui concerne le corps des ITPE, exception faite du principalat normal ou court et de l'IRGS, les propositions sont faites par le chef de service. Ces propositions sont ensuite transmises soit à l'Inspecteur Général de la MIGT, soit à l'Inspecteur Général spécifique (Ecologie, Industrie). Ces IG filtrent et remontent leurs propositions à la SG/DRH en classant les candidats. Pour certains services, notamment les DAC, les propositions sont remontées directement à la SG/DRH. Le filtre des IG constitue ainsi un sérieux frein à la reconnaissance professionnelle de nombre de nos camarades. En effet, certains IG ne sont pas toujours aptes, de par leur parcours, à reconnaître certaines compétences pointues et spécifiques. D'autres s'arrogent le droit d'inventer des règles de gestion différentes de celles de la charte en fixant des critères qui leur sont propres c'est-à-dire souvent d'un autre temps (l'âge ou le sexe par exemple !). C'est pourquoi nous réclamons qu'il n'y ait aucun filtre dans la remontée des propositions des services. De son côté, le chargé de mission doit produire un vrai travail de GPEEC pour établir les besoins des employeurs et pour mener la prospective nécessaire en vue de généraliser le principalat long à travers le taux pro / pro ad hoc.

L'ensemble des dossiers remontés – par l'IG ou du fait de la demande de principalat normal – fait ensuite l'objet d'un examen en CAP nationale. Cet examen s'appuie sur les dix dernières notations. Nous soulignons pour nos camarades essayés l'importance de la nécessité d'effectuer un entretien annuel. Il est enfin important que chaque ITPE dont le dossier est remonté prenne l'attache d'un élu à la CAP afin que son dossier soit défendu avec des grilles de lecture du parcours différentes de celle de l'administration.

Saluons le gain social énorme obtenu par le SNITPECT-FO en obtenant la généralisation

du principalat (promotion généralisée au deuxième niveau de grade en restant sur son poste, pour la gestion de fin de carrière). Il faut maintenant aller plus loin et généraliser le principalat long.

Les experts et les spécialistes

Créés par la circulaire du 2 juin 2004, évolution des comités de filières, eux mêmes obtenus de l'administration par le SNITPECT-FO au début des années 90, les neuf comités de domaine ont pour mission « *de repérer, de conseiller, de former et de guider les agents à haut niveau de compétences sur des spécialités scientifiques, techniques ou administratives, pour construire des carrières valorisantes et disposer des ressources nécessaires à l'exercice des missions du ministère* ».

Ces comités peuvent évaluer les ITPE, les agents contractuels, mais aussi les catégories B, et globalement l'ensemble des cadres de 2^{ème} et 3^{ème} niveaux, du ministère ou en détachement.

Ils sont chargés en particulier, d'émettre un avis sur la qualification de spécialiste ou d'expert, des fonctionnaires qui souhaitent présenter un dossier. Il convient de signaler que c'est le DGPA qui validera et attribuera le titre de spécialiste ou d'expert. L'avis des comités permet également d'éclairer la CAP lors des analyses de dossiers de promotion. Il faut souligner, d'une part que la qualification d'expert ou de spécialiste n'entraîne pas automatiquement la promotion, d'autre part qu'un parcours dans le RST ne devrait pas constituer une condition nécessaire et suffisante pour obtenir ces qualifications. D'abord parce qu'on peut trouver des spécialistes ou experts en poste hors RST, (par exemple en détachement dans une autre FP), ensuite parce qu'il ne doit pas y avoir galvaudage du titre qui doit sanctionner une qualification de haut niveau.

Si ce système permet la valorisation des métiers techniques et du réseau scientifique, il n'est pas toujours adapté aux besoins de mobilité, par exemple lors des promotions. Si l'on se réfère à la charte de gestion, la spécialisation ou l'expertise dans un domaine peut justifier une promotion sur place, lorsque le domaine considéré ne permet que peu de possibilités de mobilité,

et que la poursuite sur le même domaine est dans l'intérêt du ministère. Mais cela ne constitue en aucun cas un blanc-seing pour la promotion sur place automatisée. Cet effet pervers aurait pour conséquence l'attrance vers le RST de camarades peu ou pas intéressés par la technicité des postes mais par l'opportunité de promotions sur place. Personne n'y a intérêt, ni l'agent, ni le groupe, ni l'administration, sauf pour cette dernière à vouloir surnoisement régionaliser la gestion des ITPE.

Nous réclamons ainsi la mise en place d'un pilotage réel et d'un suivi précis des comités de domaine par la DRI (Direction de la Recherche et de l'Innovation, ex-DRAST). Le pilotage comprendra la rédaction d'un référentiel sur l'expertise. Le suivi devra être porté à la connaissance des agents par un document écrit sous forme de bilan.

La mobilité dans les Collectivités Territoriales

Les mutations

Le statut de la FPT prévoit que « l'autorité territoriale procède aux mouvements de fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement ». Cette mobilité interne ne peut être imposée à l'agent sans son accord sauf dans l'intérêt du service. L'administration peut donc imposer à un ingénieur un changement de poste dès lors qu'elle le justifie ; or la jurisprudence conforte une acception large de l'intérêt du service ! Le passage de ces mutations en CAP n'est prévu qu'en cas de changement de résidence ou de modification de la situation de l'agent (notamment nature des tâches confiées, diminution des responsabilités), et il s'agit d'une CAP pour l'ensemble des agents A où les ingénieurs sont très minoritaires.

Pour ce qui concerne les mutations vers une autre collectivité, il n'existe aucune publication de poste formalisée. Les ingénieurs doivent donc s'appuyer sur les offres publiées (Gazette des Communes, Moniteur, site du CNFPT... L'AITPE peut également être une source de renseignements), répondre à des sollicitations externes (autres collectivités, chasseur de tête) ou encore s'appuyer sur leur propre réseau pour identifier les

offres de postes. La loi indique que « les mutations sont prononcées par l'autorité territoriale d'accueil. Sauf accord entre cette autorité et l'autorité qui emploie le fonctionnaire, la mutation prend effet trois mois après la notification de la décision par l'autorité d'accueil à l'autorité d'origine. » Par ailleurs, il est aussi prévu qu'en théorie, lors de demande de mutation « [...] sont examinées en priorité les demandes concernant les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS et les fonctionnaires handicapés [...] »

Les promotions

La loi du 19 février 2007 a supprimé les quotas d'avancement en les remplaçant par un taux promu sur promouvables fixé librement par la collectivité après avis du CTP. Il n'existe donc pas de règles homogènes au-delà des conditions statutaires :

Grade supérieur	Condition statutaire
Ingénieur Principal	Inscription au tableau d'avancement : avoir 1 an et demi d'ancienneté dans le 4 ^{ème} échelon du grade d'IT.
Ingénieur en Chef de Classe normale	Examens professionnels : pour les IT et les Ingénieurs Principaux : disposer de douze ans de service dans le cadre d'emploi ou en détachement le 31 décembre de l'année de l'examen professionnel. Tableau d'avancement : avoir atteint le 5 ^{ème} échelon du grade d'ingénieur principal le 1 ^{er} janvier de l'année du tableau d'avancement.
Ingénieur en Chef de Classe exceptionnelle	Inscription au tableau d'avancement : avoir 6 ans d'ancienneté dans le grade d'IC ou en détachement et au moins un an d'ancienneté dans le 5 ^{ème} échelon de la classe normale le tout au 31 décembre de l'année du tableau.

Il existe une forte variation dans ces taux. Les deux extrêmes existent : certaines collectivités appliquent des taux promus sur promouvables de 100 % qui conduisent de fait à promouvoir tous les ingénieurs à ces minimas. D'autres collectivités établissent des taux proches de 0 % renvoyant la promo-

tion en fin de carrière. Cette situation est éminemment variable dans le temps, les collectivités pouvant revoir leur système de promotion à volonté.

La diversité des emplois fonctionnels

Les emplois de direction dans les collectivités relèvent tous d'emplois fonctionnels qui sont par nature précaires. Ces emplois peuvent être pourvus par détachement ou par recrutement direct. Il est prévu que l'autorité locale puisse mettre fin au détachement sur l'emploi fonctionnel avec une facilité certaine : le motif de la perte de confiance est par exemple accepté par le juge administratif.

En cas de fin de détachement, un entretien est réalisé avec l'intéressé et une informa-

tion à l'assemblée délibérante et au CNFPT doit se faire. Il existe ensuite trois choix au fonctionnaire si aucun poste vacant ne peut lui être proposé dans la collectivité ce qui est en général le cas :

- il peut demander à être licencié et bénéficier dans ce cas d'une indemnité équivalente de une à deux années de salaires,
- un congé spécial d'une durée maximum de cinq ans peut sous conditions être accordé,
- le placement en surnombre dans la collectivité pendant une durée maximale d'un an. À l'issue du surnombre, si l'agent n'a pas retrouvé de poste, il est alors confié au CNFPT ou au centre de gestion. Après trois refus d'offre d'emploi correspondant à son

grade, le fonctionnaire est licencié ou admis à faire valoir ses droits à la retraite s'il remplit les conditions de jouissance immédiate d'une pension.

Les ingénieurs recrutés directement sur contrat ne bénéficient pas de ces dispositions.

Pour les communes et les EPCI, il existe des emplois fonctionnels de Directeur (Général) des Services (techniques). Les emplois fonctionnels accessibles aux Ingénieurs sont précisés dans le décret n° 2007-1828 du 24 décembre 2007. Ces emplois sont généralement plus intéressants statutairement que leurs pendants dans la filière administrative.

Positionnement des ingénieurs sur des emplois fonctionnels de Directeur ou Directeur Général des Services Techniques des Communes ou des EPCI à fiscalité propre (hors ville de Paris soumis à des statuts particuliers) :

Nature de l'Emploi fonctionnel	Taille de la collectivité	Indice Terminal de l'Emploi	Ingénieur Territorial	Ingénieur Territorial principal	Ingénieur Territorial en chef classe normale	Ingénieur Territorial en chef classe exceptionnelle	Indice terminal de l'emploi de Directeur Général Adjoint
Directeur des services techniques et directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre	Moins de 2 000 hab.	Pas d'emploi fonctionnel / Seuls les ingénieurs Territoriaux peuvent être positionnés sur ces collectivités					
	De 2 000 à 10 000 hab.	Uniquement emploi fonctionnel de DGS. Il n'y a pas d'emploi fonctionnel technique					
	De 10 000 à 20 000 hab.	901	Oui	Pas de gain indiciaire	Les Ingénieurs en Chef n'ont pas la possibilité statutaire d'être positionné sur ces services		901
	De 20 000 à 40 000 hab.	966	Oui	Pas de gain indiciaire			966
Directeur général des services techniques des communes et des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre	De 40 000 à 80 000 hab.	1015	Non	Oui	Oui	Pas de gain indiciaire	1015
	De 80 000 à 150 000 hab.	HEA	Non	Non	Oui	Pas de gain indiciaire	1015
	De 150 000 à 400 000 hab.	HEB	Non	Non	Oui	Pas de gain indiciaire	HEA
	Plus de 400 000 hab.	HEC	Non	Non	Oui	Oui	HEB

Dans les Conseils Généraux et Conseils Régionaux, il n'existe pas d'emplois spécifiques de Directeurs Techniques. En effet, dans ces collectivités les emplois de Direction pour les Ingénieurs correspondent à l'emploi commun avec la filière administrative de Directeur Général Adjoint des Services. Il est théoriquement ouvert à tous les corps ou cadres d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A. Cependant, une « dérogation » spécifique est prévue dans les textes pour écarter les ingénieurs principaux de ces emplois en y réservant l'accès aux titulaires du grade d'ingénieur hospitalier en chef de première catégorie ou du grade d'ingénieur en chef. Cette « dérogation » constitue une inégalité flagrante par rapport aux autres cadres d'emplois territoriaux.

Positionnement des ingénieurs sur des emplois de Direction dans les Départements et les Régions (hors Région Ile-de-France)

Emploi	Taille de la Collectivité	Indice terminal	Ingénieurs pouvant accéder à l'emploi
DGA d'un	Moins de 900 000 hab.	HEA	ITC, IHC 1 ^{ère} catégorie, ICTPE 1G et 2G
Conseil Général	Plus de 900 000 hab.	HEB	ITC, IHC 1 ^{ère} catégorie, ICTPE 1G et 2G
	Moins de 2 000 000 hab.	HEA	ITC, IHC 1 ^{ère} catégorie, ICTPE 1G et 2G

Dans un autre registre, les ingénieurs peuvent aussi occuper en qualité de cadre supérieur des emplois de Directeur Général des Services dans les Communes, EPCI, Conseil Généraux et Régionaux.

Type de Collectivité	Taille de la collectivité	Indice Terminal de l'Emploi	Ingénieur Territorial	Ingénieur Territorial principal	Ingénieur Territorial en chef classe normale	Ingénieur Territorial en chef classe exceptionnelle
Communes ou EPCI	De 2 000 à 10 000 hab.	821	Oui	Pas de gain indiciaire	Pas de gain indiciaire	Pas de gain indiciaire
	De 10 000 à 20 000 hab.	985	Oui	Oui	Oui	Pas de gain indiciaire
	De 20 000 à 40 000 hab.	1 015	Oui	Oui	Oui	Pas de gain indiciaire
	De 40 000 à 80 000 hab.	HEA	Non	Non	Oui	Pas de gain indiciaire
	De 80 000 à 150 000 hab.	HEB	Non	Non	Oui	Oui
	De 150 000 à 400 000 hab.	HEC	Non	Non	Oui	Oui
Départements	Supérieur à 400 000 hab.	HED	Non	Non	Oui	Oui
	Inférieur à 900 000 hab.	HEC	Non	Non	Oui	Oui
Régions	Supérieur à 900 000 hab.	HED	Non	Non	Oui	Oui
	Inférieur à 2 Millions d'hab.	HEC	Non	Non	Oui	Oui
	Supérieur à 2 Millions d'hab.	HED	Non	Non	Oui	Oui

Enfin, il faut souligner chaque collectivité fixe librement le régime indemnitaire de ses agents. Cette situation peut entraîner de fortes variations de rémunération entre collectivités qui ne facilite ni la mobilité ni la transparence. De plus, les primes et autres compléments de rémunérations complémentaires sont souvent adossés aux fonctions exercées. Par exemple, prime de chef de bureau ou de service, NBI d'encadrement... Néanmoins, par rapport à l'Etat aujourd'hui des ingénieurs peuvent y trouver des postes à la fois très intéressants et mieux rémunérés.

La mobilité dans la Fonction Publique Hospitalière

Comme pour les données quantitatives, nous possédons peu d'éléments sur la gestion de la mobilité et sur les promotions dans la FPH.

Les mutations

Le corps des ingénieurs hospitaliers est régi par le décret du 3 août 2007. Les établissements de santé employant des ingénieurs doivent assurer la publicité de leurs emplois vacants et en informer la DDASS. Les publications se trouvent le plus souvent sur le Moniteur ou sur le site internet de l'association des IHF. Les ingénieurs hospitaliers souhaitant changer d'établissement doivent présenter leur candidature à l'établissement d'accueil. Un élément, toutefois, tranche avec le fonctionnement habituel : en effet, si la candidature est retenue, le fonctionnaire doit déposer sa démission auprès de l'établissement de départ, pour pouvoir être réembauché dans celui d'accueil. Néanmoins, il n'y a pas d'interruption de carrière, et il y a dispense de nouveau concours ou de stage. Même dans ces conditions, on peut trouver curieux cette manière de procéder, qui est en complet décalage par rapport au fonctionnement classique, et ne doit pas faciliter les mutations.

Les promotions

Le passage d'ingénieur hospitalier à ingénieur principal est possible à partir de la sixième année de service effectif.

Le grade d'ingénieur en chef de classe normale est accessible pour les ingénieurs hospitaliers par examen professionnel après douze ans de services effectifs, et pour les ingénieurs principaux ayant une ancienneté d'un an au moins au 5^{ème} échelon.

Le grade d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle est accessible pour les ingénieurs en chefs de classe normale ayant exercé pendant 6 ans au moins et étant depuis 1 an au 5^{ème} échelon, ainsi que par concours professionnel pour les ingénieurs principaux ayant quatre ans de services effectifs et un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon.

La mobilité entre fonctions publiques

De manière générale, les mobilités entre fonctions publiques se font par voie de détachement. Ajoutée à l'hétérogénéité des conditions de gestion et de promotion, cette position ne permet pas d'assurer une totale fluidité. Tout d'abord, le détachement relève d'une décision de l'administration d'origine. Le SNITPECT-FO a réussi à obtenir que les demandes de détachements des ITPE puis-

sent être instruites par la CAP en cas de refus de l'administration. Cette avancée pour la défense des intérêts individuels des ingénieurs n'existe ni dans la FPT ni dans la FPH. Un autre problème lié au détachement concerne l'année de retard des ISS des ITPE. En effet, un ingénieur souhaitant être détaché de la FPT/FPH vers la FPE, ou encore un ITPE revenant de détachement, se voit privé d'ISS la première année. Ensuite, on a pu constater que la position de détachement est essentiellement précaire, car l'employeur ou le gestionnaire peuvent y mettre fin de manière discrétionnaire. Plusieurs camarades en ont fait les frais, et ont dû retrouver un poste en urgence. Enfin, il faut noter l'impossibilité d'être à la fois détaché sur un emploi fonctionnel et d'être détaché pour changer de fonction publique, ce qui pénalise les ICTPE, et tous les ingénieurs détachés dans un emploi fonctionnel.

Au premier niveau de grade

Concernant les ingénieurs des TPE, une des difficultés est l'absence d'onzième échelon dans la FPT et la FPH qui empêche certains camarades de pouvoir essaimer. Au-delà, de l'inégalité flagrante entre corps et cadres d'emplois, il s'agit d'un frein à la mobilité. On peut par exemple noter que dans le cadre des transferts liés à la loi de 2004, des échelons

provisoires ont été créés, mais ne concernent que les camarades en position de détachement sans limitation de durée, position spécifique aux transferts .. Cette solution n'est qu'un bricolage de l'administration pour éviter d'avancer sur l'homologie de corps et de cadres d'emplois à trois niveaux de grades pourtant indispensable.

Au deuxième niveau de grade

Même si le nombre d'échelons n'est pas identique entre les corps et cadres d'emplois, les indices terminaux des Ingénieurs Divisionnaires TPE, Ingénieurs Territoriaux Principaux et Ingénieurs Hospitalier Principal sont tous à 966. Cela permet une mobilité par détachement entre toutes les fonctions publiques pour ce niveau de grade.

Au troisième niveau de grade ou de fonction

L'absence de troisième niveau de grade pose le plus de problèmes. En effet, l'impossibilité du double détachement ne permet pas aux ICTPE d'aller exercer facilement dans la FPT/FPH. De même, les ingénieurs en chef territoriaux ou hospitaliers ne peuvent pas être détachés sur l'emploi d'ingénieur en Chef des TPE et pour l'instant aucun autre corps d'ingénieur de l'Etat ne peut les accueillir en détachement. Ainsi les seules mobilités faciles pour le 3ème niveau sont entre FPT et FPH.

Pour les emplois fonctionnels de direction

Pour les mêmes raisons de double détachement, il n'y a pas de fluidité pour la mobilité inter-fonction publique sur les emplois de direction : emplois de DGA de conseil général, de DGST de communauté d'agglomération, d'ingénieur général hospitalier, de DDEA, de sous-directeur d'administration centrale...

Concernant le corps des ITPE les ICTPE, dont l'indice terminal de l'emploi est HEA, peuvent accéder à un emploi fonctionnel de direction d'une collectivité ouvert à cet indice terminal. L'autre solution, notamment pour les IDTPE, est de se mettre en disponibilité puis d'être recruté directement sur emploi fonctionnel en tant que contractuel.

Enfin quel que soit le niveau de grade et la fonction publique, le détachement dans un EPIC se fait sur un emploi de contractuel.

C. Les facteurs potentiels d'évolution

Le rapport « Silicani »

La conférence sur les valeurs de la fonction publique a été lancée le 20 septembre 2007 et a été conclue avec la remise du « Livre Blanc sur l'avenir de la Fonction Publique » le 17 avril 2008. Cette conférence a fait l'objet d'un plan de communication important et tellement orienté qu'elle s'apparentait plus à une démarche de propagande qu'à un véritable débat. La concomitance avec les « travaux » de la RGPP, qui, eux, n'ont fait l'objet d'aucune concertation ni démarche d'information, est assez révélatrice. Il est annoncé dans la presse que les propositions de ce rapport feront l'objet d'un projet de loi au premier semestre 2009. Associées au projet de la loi mobilité, ces propositions constituent une « casse organisée » de la fonction publique d'aujourd'hui pour mettre en oeuvre les objectifs de la RGPP : suppression massive de fonctionnaires et précarisation des restants.

Cette démarche aurait pu être intéressante si elle avait été faite sans *a priori* ni dogmatisme. En effet, l'approche valorielle est un outil de management intéressant ; il avait commencé à se généraliser dans les organisations importantes dont l'ex-ministère de l'Équipement qui avait lancé cette démarche. Un débat large et réellement concerté sur le service public de demain, comme l'avait demandé Jean-Claude Mailly, Secrétaire Général de Force Ouvrière, constituait un passage nécessaire.

A la place, nous avons eu droit à une RGPP autoritaire et à une mascarade de concertation avec les organisations syndicales, les fonctionnaires et les usagers. En effet, les exemples pris lors des présentations concernaient les organismes para-publics avec la fusion Assedic/Anpe : un comble de prendre des structures qui n'ont pas de fonctionnaires pour illustrer les enjeux de la fonction publique ! De plus, lors des premières réunions plénières de la conférence, les principales conclusions du rapport étaient annoncées : modification en profondeur du statut général de la fonction publique et des modalités de recrutement s'appuyant sans honte sur une soi-disant concertation avec les fonctionnaires par le seul biais de sondages dont

la rigueur scientifique et l'objectivité sont largement sujets à caution...

Le rapport contient quarante propositions dont plusieurs sont en comparaison des éléments secondaires, comme la constitution d'une charte sur les valeurs, la formation... Certaines propositions, par contre, sont une remise en cause brutale du statut de la fonction publique :

Proposition 9 : « Simplifier l'organisation statutaire de la fonction publique de l'Etat »

Proposition 10 : « Rapprocher l'organisation statutaire des trois fonctions publiques »

Elles sont loin de constituer des nouveautés, il s'agit en fait d'un nouvel avatar du « fantasme » du ministère de la Fonction Publique de transformer la fonction publique de carrière en une fonction publique d'emploi. Ainsi, il n'y aurait plus de corps mais une trentaine de « métiers » professionnels proposant cinq niveaux de responsabilité, le cinquième niveau étant uniquement fonctionnel. Pour les thuriféraires de ce projet, cette proposition est supposée lever le soit-disant frein à la mobilité que représente l'existence de 500 corps différents.

Outre le peu d'effet sur la mobilité des fonctionnaires, les conséquences directes pour les ingénieurs de l'Etat, de la Territoriale et de l'Hospitalier, en particulier pour les ITPE et les IT, seraient, d'une part un cloisonnement entre les niveaux A et A+, les ingénieurs du deuxième niveau étant rétrogradés au niveau A (l'accès à des postes supérieurs deviendrait uniquement possible par le biais d'emplois fonctionnels à la discrétion de l'administration), d'autre part la suppression des CAP nationales. Si ce volet du rapport Silicani est mis en œuvre, c'est bien toute la reconnaissance, la gestion, la construction de carrière par la compétence qui seront remis en cause. En effet, la gestion par emploi fonctionnel, et nous l'avons depuis longtemps dénoncé, n'est de fait qu'un outil de casse de la logique de gestion de la fonction publique pour favoriser encore une fois le mythe de l'employabilité immédiate, en contradiction totale et absolue avec la logique qui prévaut dans notre gestion, la construction de la compétence par la formation initiale et continue et le parcours professionnel.

Malheureusement, cette logique d'emploi fonctionnel est portée très fortement par la

Fonction Publique. Aussi, si nous refusons cette logique, il est bien clair que, partout où un tel emploi existe, son accès doit être possible pour nos camarades, à la fois statutairement et en gestion. On peut citer, par exemple, les futurs emplois de DREAL, de DDT, de leurs adjoints ...

D'autres propositions vont plus loin dans la disparition de la logique de carrière utile pour la construction de la compétence. Pour une employabilité immédiate d'agents jetables, nous avons noté :

La proposition 22 : « affecter chaque agent dans le cadre d'une convention établie entre lui et son employeur »

La proposition 23 : « Organiser la sortie de la fonction publique des agents devenus inemployables ou dont la valeur professionnelle est insuffisante »

Il est indiqué dans le rapport que la convention de la proposition 22 est un acte unilatéral qui fixera notamment la durée du poste. On peut s'interroger sur les conséquences pour les agents lorsqu'ils auront besoin de muter pour raisons personnelles avant ou après la durée prévue dans la convention. Pour ceux qui voudront muter avant, il y a fort à parier que l'administration les retiendra si elle le souhaite. Pour ceux qui voudraient prolonger leur poste, l'administration pourra s'appuyer sur cette convention pour contraindre les agents à quitter le service. Une logique de Convention à Durée Déterminée sera donc généralisée. Ainsi, les CAP des cadres de métiers n'auront pratiquement plus d'existence, les mutations se feront à la volonté unique des employeurs, les promotions se feront en fonction de la docilité des agents à accepter un emploi avec plus de contraintes et de responsabilités sans en avoir la juste rémunération, la précarité à l'intérieur de la fonction publique de l'Etat sera institutionnalisée.

La traduction opérationnelle de ce rapport est d'une part le projet de loi mobilité que nous détaillerons dans le chapitre suivant et une nouvelle loi sur la fonction publique prévue début 2009. Il s'agit d'une remise en cause fondamentale du modèle républicain qui a globalement montré son efficacité depuis la mise en place d'une administration neutre et indépendante dès le XIX^e siècle, soit un retour en arrière aussi violent que celui sur le travail

des cadres, qui viennent de voir leur temps de travail régresser à la situation de 1936...

Le projet de loi mobilité et ses décrets « d'anticipation » : un plan de restructuration qui n'a rien de social

Les règles des trois fonctions publiques subissent depuis 2007 une rafale de modifications souvent pernicieuses. Alors que la totalité des décrets d'application de la loi de modernisation de la FPT de 2007 n'a pas encore été publiée, un nouveau projet de loi « relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique » est en lecture à l'assemblée nationale au moment où cette tribune est imprimée.

Ce projet de loi, présenté au début de l'année avec des projets de décrets, a fait l'objet d'une opposition forte et catégorique des organisations syndicales et des conseils supérieurs de la Fonction Publique. Cela n'a pas empêché une première publication en avril de plusieurs de ses décrets alors que le projet de loi est encore soumis au parlement et que la presse annonce un nouveau projet de loi début 2009.

La plupart des décrets publiés par anticipation le 17 avril 2008 constituent des outils destinés uniquement à déstructurer l'Etat en réduisant le nombre de ses fonctionnaires :

L'indemnité temporaire de mobilité. Elle est versée « à la double condition d'une mobilité décidée à la demande de l'administration et de l'existence d'une difficulté particulière à pourvoir un emploi. » et son montant est de 10 000 euros. Ainsi l'administration pense pouvoir compenser une mobilité qu'elle imposera de manière discrétionnaire pour un montant de 10 000 euros !

La prime de restructuration de service et allocation d'aide à la mobilité du conjoint. Cette prime pourrait être versée pour accompagner les restructurations à venir (!). Son montant versé en une fois est au maximum de 15 000 euros pour l'agent et de 6 100 euros pour le conjoint en cas de cessation d'activité.

Il semble évident que ces deux primes ont été imaginées par des hauts fonctionnaires qui sont totalement déconnectés des réalités d'aujourd'hui et de ce que peut représenter une mobilité forcée : estimer à 6 100 euros la perte d'un emploi du conjoint est tout simplement inacceptable, voire injurieux. Avec ces

indemnités sous-évaluées et imposables, l'administration poursuit et accentue les errements de l'indemnité spécifique de mobilité mise en place dans le cadre de la décentralisation.

L'indemnité de départ volontaire. Cette mesure est créée pour inciter les fonctionnaires d'Etat à démissionner et créer une entreprise. Elle est plafonnée à vingt-quatre mois de traitement indiciaire (donc sans les primes...) et n'est pas ouverte aux agents proches de la retraite. De plus, si l'agent qui bénéficie de cette prime incitant à la création d'entreprise revient à l'Etat (par un nouveau concours ou en tant que contractuel), il se voit dans l'obligation de rembourser le montant perçu. Cette indemnité de départ volontaire est un aller simple vers le privé, ce qui constitue un pari risqué. Pour l'anecdote, il est intéressant de signaler que l'administration surnomme ce texte « décret pécule ». Or, le pécule était ce qu'un esclave amassait par ses épargnes et qui lui servait à racheter sa liberté. Ce rappel étymologique illustre bien l'état d'esprit dans lequel se trouvent les promoteurs de ces décrets.

Seul un décret va dans le sens d'une amélioration de la mobilité, il s'agit d'un texte permettant à l'ensemble des corps d'être en position d'activité dans tous les ministères et les EPA. Ce décret n'a pas d'incidence pour ce qui concerne les ITPE, IAE et IIM qui sont déjà interministériels.

La loi mobilité proprement dite est encore en lecture au parlement. L'analyse de ce texte pourra donc évoluer en fonction des amendements qui seront approuvés. Malheureusement, il est probable que l'esprit de certains articles scélérats subsistent, nous avons hélas déjà constaté que le gouvernement n'acceptait que très rarement les adaptations de ses projets de loi...

Une partie de ce projet de loi concerne la position de détachement et la possibilité d'intégration directe. Ainsi, la possibilité de détachement est généralisée pour l'ensemble des corps et cadres d'emploi. Certes, cette disposition permettra enfin aux ingénieurs en chef territoriaux de pouvoir venir en détachement à l'Etat, mais ne résoudra en rien l'impossibilité des ICTPE d'être détachés en collectivités ou dans la FPH. L'innovation importante porte sur la possibilité d'« intégration directe » alors

que précédemment toute intégration devait faire suite à une période de détachement. Or, il est probable que certains employeurs publics, comme on le voit déjà suite à la décentralisation, contraignent les ingénieurs souhaitant essaimer à intégrer directement le corps ou cadre d'emploi d'accueil. **Cette possibilité d'intégration directe pourrait donc rapidement être dévoyée en un dispositif de clapet anti-retour et peut constituer paradoxalement un frein à la mobilité, mais un moyen très efficace pour diminuer les effectifs de la FPE.** De plus, contrairement à ce qui a été annoncé par le gouvernement, le détachement ou l'intégration directe relèveront toujours d'un pouvoir discrétionnaire de l'administration.

L'ensemble de ces dispositions est particulièrement dangereux pour la construction des parcours et des compétences d'autant qu'il n'est pas prévu de validation par la CAP dans le projet de loi. Il est indispensable que les décrets d'applications prévoient le passage en CAP. En effet, les vrais freins à la mobilité viennent de l'administration elle-même, comme nous le constatons sur les blocages actuels dans le détachement, et non d'une instance paritaire prétendument frileuse et conservatrice, à en croire Monsieur Silicani.

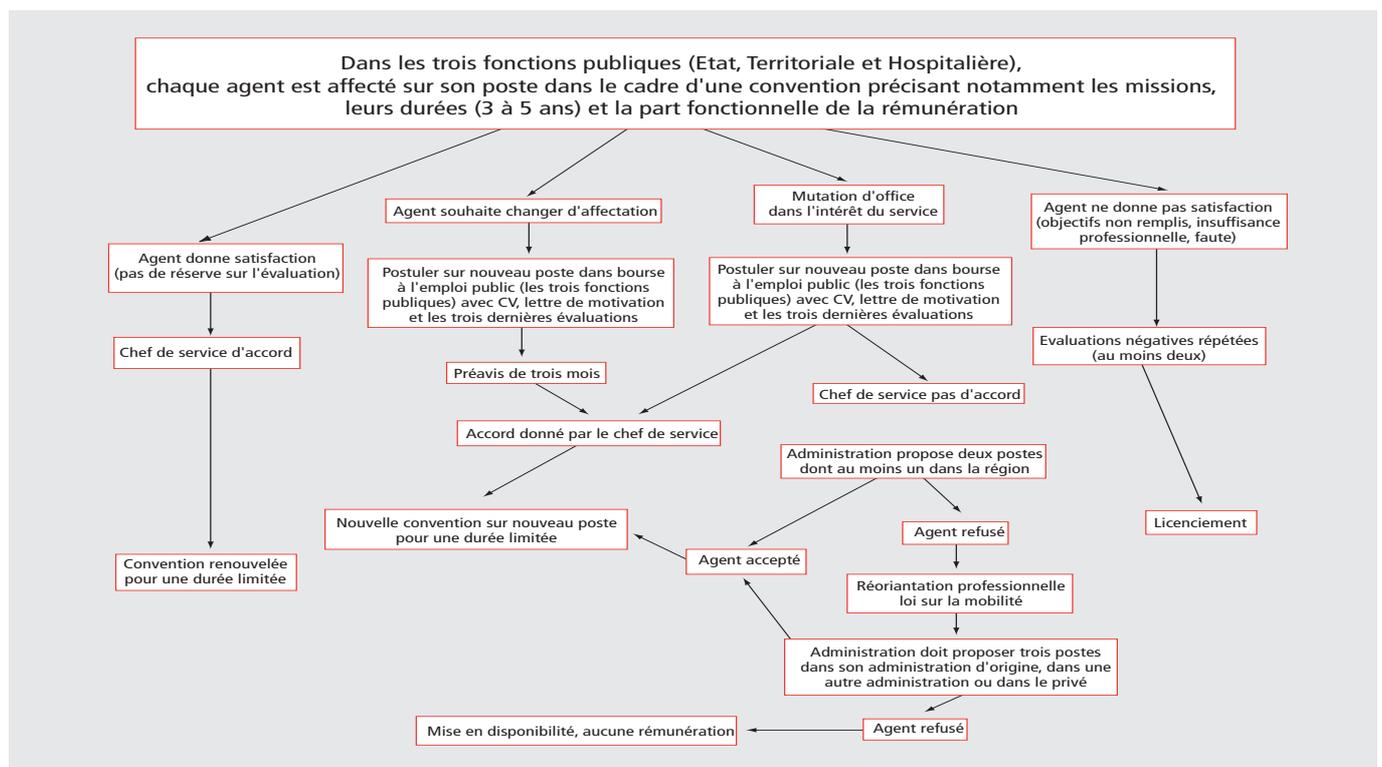
Un autre volet prévoit qu'un agent en détachement bénéficie lors d'une intégration ou d'une réintégration du grade et l'échelon le plus favorable. Ainsi un ITPE détaché qui deviendrait ingénieur principal lors de son détachement pourrait revenir à l'Etat en tant qu'IDTPE. Réciproquement, un ITPE détaché qui serait promu IDTPE dans sa carrière Etat deviendrait Ingénieur Principal en cas d'intégration. Cet article bien qu'apparaissant favorable pour les individus remet totalement en cause toute la gestion collective du corps des ITPE basée sur l'adéquation grade/fonction. Il apparaît nécessaire d'anticiper rapidement sur les impacts statutaires et de gestion de cet article pour les corps d'ingénieurs de l'Etat.

Dans ce contexte, il est urgent d'obtenir la transformation de l'emploi fonctionnel d'ICTPE en vrai grade, autorisant les passerelles avec le cadre d'emploi d'ingénieur en chef.

Enfin, une des dispositions de ce projet est réellement scélérate. Il s'agit de la création d'une position de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat en cas de restructuration de l'administration. Dans le contexte actuel de la RGPP tous les agents sont donc concernés. Ainsi, dans les

« restructurations » à venir, l'administration pourra établir après consultation (c'est à dire sans son approbation) de l'agent un projet personnalisé d'évolution professionnelle.

Pendant cette période de réorientation professionnelle, l'agent sera soumis à diverses actions de formation, d'évaluation, de validation des acquis de l'expérience. L'administration pourra en plus confier des missions temporaires. Le fonctionnaire d'Etat aura à trouver un nouvel emploi à travers des « bourses de l'emploi », dans la FPT, dans le privé... Si l'agent refuse successivement trois postes proposés par l'administration il est alors placé d'office en position de disponibilité, c'est-à-dire sans aucune ressource financière. Cet article déjà scandaleux en lui-même, devient un outil de dégageur massif des fonctionnaires d'Etat lorsqu'on le couple à la proposition du rapport Silicani sur la gestion des affectations : l'idée de lier une durée limitée à une prise de poste conduit de fait le fonctionnaire qui ne trouve pas de nouveau poste à l'issue du poste pris, à la position de réorientation professionnelle. C'est la généralisation du CDD dans l'administration. La mise en oeuvre de ces dispositions est déjà illustrée dans les documents de certaines administrations.



Au final, ce projet de loi au prétexte fallacieux de lever les freins statutaires à la mobilité, constitue une vraie arme de destruction massive d'emplois de fonctionnaires de l'Etat. Cette « bombe légale » scélérate a pour objectif de mettre en oeuvre les restructurations de l'Etat en offrant la possibilité pour l'administration de se débarrasser facilement et à peu de frais des agents dont elle veut se séparer.

La révision générale des politiques publiques

La RGPP, est actuellement conduite sur les bases d'un postulat qui reste à démontrer : la fonction publique Française coûterait trop cher à la Nation et sur un dogme financier : la seule solution serait la suppression de postes de fonctionnaires, on ne pourrait pas augmenter les recettes. Historiquement, le SNITPECT-FO n'a jamais eu d'hostilité au principe d'un travail de redéfinition des missions publiques sans dogme et en toute transparence. Par contre cette RGPP telle qu'elle est conduite a fait et fera encore l'objet d'un combat du SNITPECT-FO pour défendre les valeurs du service public Républicain. Cette « révision » actuellement en route, aura forcément un impact sur le positionnement des ingénieurs de l'aménagement. Tout d'abord, elle conduit, sur des bases corporatistes, à des modifications de l'organisation de l'Etat aussi bien au niveau central qu'au niveau territorial. Ces transformations de l'appareil d'Etat s'accompagnent aussi du message porté d'un développement d'Agences de Service Public qui modifiera les structures et les logiques de positionnement du groupe. Par ailleurs, cette démarche porte en elle, poussée par une logique uniquement d'économie budgétaires à court terme (au détriment du long terme), l'idée d'un retrait de l'Etat de nombre de missions, même régaliennes, et notamment ses missions techniques. L'exemple le plus significatif est l'abandon de l'ingénierie publique dite « concurrentielle », qu'il soit progressif ou brutal, de toute manière contraire aux conclusions de la mission d'évaluation et de contrôle de l'assemblée nationale de mai 2008.

De manière plus générale, nous doutons de la capacité d'analyse des porteurs de cette RGPP sur les réels besoins techniques de l'Etat et par conséquent sur les besoins des employeurs.

Malgré les apparences, la RGPP risque aussi d'impacter les collectivités territoriales et les hôpitaux et par voie de conséquence les IT et les IH. En effet, plusieurs messages sont distillés par les fers de lance de la RGPP sur la nécessité pour les collectivités locales de diminuer leurs dépenses. Le « rapport Lambert » présenté en même temps que le premier Comité de Modernisation des Politiques Publiques proposait de revoir la répartition des compétences entre collectivités et de diminuer la dotation globale de fonctionnement accordée par l'Etat aux Collectivités. Si ces mesures se mettent en oeuvre, une partie de l'exercice des missions des collectivités seront modifiées, voire supprimées. Au niveau hospitalier, la création des Agences Régionales de la Santé conduira à régionaliser la programmation des activités des centres hospitaliers, menaçant ainsi le cœur de métier de nos camarades de la FPH.

II. Les lieux d'exercice potentiels

A. Les métiers et employeurs de demain

La « Balkanisation » des employeurs : un nouveau défi en terme d'employabilité

Le principal enjeu concernant le positionnement du groupe est lié à l'émiettement des employeurs, avec le risque de disparition à terme de l'esprit du groupe, qui a pourtant depuis plus de 150 ans fait la force du corps des ITPE. En effet, nous passons d'un positionnement privilégié à l'Etat (dans les anciens ministères de l'Equipement, de l'Ecologie, de l'Industrie essentiellement) et dans les Conseils Généraux à un positionnement dans de nombreuses structures éparpillées, dont certaines ne sont même pas encore créées, et dont la gouvernance sera multiple. En ce qui concerne le corps des ITPE, il est évident que le nombre d'ITPE essaimés va croître par rapport à ceux en PNA à l'Etat, notamment au MEEDDAT. Néanmoins, le positionnement à l'Etat pour les ingénieurs de l'aménagement devra rester un point central. Les parcours devraient se diversifier en incluant des expériences dans une myriade d'employeurs potentiels. Il est impossible de définir *a priori* dans ce rapport, la totalité des lieux d'exercices potentiels pour les ingénieurs du groupe. En effet, les besoins en ingénieurs évolueront dans le temps, certaines structures peuvent utilement chercher à se doter de compétences en recrutant du personnel technique. D'autre part, le positionnement du groupe s'appuie aussi sur les individus qui pourront à travers le développement de compétences ou connaissances spécifiques s'ancrer dans de nouvelles structures, essaimer d'une structure à l'autre et enrichir la compétence collective et donc les capacités collectives de positionnement. Parmi les lieux d'exercice potentiels des ingénieurs de l'aménagement, nous pouvons proposer cette typologie :

Exemples

Autorités Organisatrices des Transports (Sytral, STIF...)
Transporteurs (SNCF, RATP, TCL...)
Collectivités territoriales : Villes, EPCI et autres structures de coopération intercommunales, Conseil Généraux, Régions
OPH
Hôpitaux
International : Structures Européennes, Coopération, missions économiques, Ambassades, institutions internationales (banque mondiale, FMI), Service constructeur du ministère des Affaires Etrangères
Services constructeurs de l'Etat : Education nationale, justice, armée, culture...
Foncier : France Domaine, Etablissements Publics Fonciers
Services de contrôle : STRMTG, EPFS, BEA, agence de sûreté nucléaire...
Infrastructures aéroportuaires / Aviation Civile : SLI, DAC, SNIA, ADP, SOFREAVIS...
Ministère de l'économie
Pilotage des PPP et Concessions (MEEDDAT et ailleurs)
Agence de l'eau, ONEMA
ONF, Parcs Nationaux / Régionaux
Conservatoire du littoral, Muséum national d'histoire naturelle
IFREMER
Directions d'Administration Centrale
DREAL (ex-MEDD DRIRE DRE)
DDT
DRAM/DAM
DIR, SN, SMN
ADEME
IFORE
ANAH, ANRU
VNF, RFF, RTE
RST Ex-Equipement (CETE, CERTU, CETU, SETRA, LCPC, INRETS, ENTPE, CETMEF, STRMTG...)
RST Elargi : IFP, STEEGB, SCHAPI, CEMAGREF, INERIS, GEODERIS, BRGM
Ministère de l'Intérieur : SGAR, Sous-Préfectures, Préfecture
Sociétés d'autoroutes
Egis
SEMs
BTP
BET Ingénierie
Habitat
Ports autonomes
Agences d'urbanisme, agence du logement
Caisse des dépôts et filiales
Observatoires

Cette cartographie est par construction incomplète et n'a que pour objectif d'illustrer la diversité des employeurs. De même, elle ne prétend pas à atteindre l'exhaustivité sur l'ensemble des domaines mais essaie d'avoir une approche résolument orientée structures et domaines « originaux », au delà des structures classiques ou habituelles, déjà bien connues.

L'objectif de ce rapport n'est pas de détailler l'ensemble des structures identifiées ci-

dessus mais de tirer les conséquences de cette « balkanisation » des employeurs et de détailler plus précisément certains types de structures pour lesquels il y a un intérêt stratégique de positionnement.

Des domaines et niches à investir

Au-delà du socle de métiers traditionnels du groupe, il existe plusieurs nouveaux champs et de nouvelles perspectives dans de nouveaux métiers. Ce phénomène est accentué par la balkanisation des employeurs. Toutefois, il convient de réaffirmer que les ingénieurs n'ont pas vocation à « coloniser » l'ensemble des structures. En effet, certaines de ces structures constituent des « niches » qui peuvent accueillir un nombre limité d'ingénieurs. Cependant, il ne faut pas négliger cet essaimage très spécifique qui permet de faire rayonner le groupe et qui permet surtout de constituer l'armature du réseau afin d'enrichir la compétence collective. Par contre, d'autres domaines et certaines structures ont des besoins avérés en ingénieurs de l'aménagement. Les deux exemples suivants ont pour objectifs d'illustrer cette problématique.

Le premier exemple est celui des infrastructures ferroviaires, qui représentent à ce jour un potentiel de développement très fort dans notre pays. Les besoins en ingénieurs spécialisés en infrastructure de transport sont donc beaucoup plus importants. Des entreprises ou établissements publics comme la SNCF ou RFF, mais aussi les collectivités locales pour les transports guidés sont à la recherche d'ingénieurs pouvant porter ces projets. La proximité entre ce domaine et celui de la route permet à de nombreux ingénieurs de l'aménagement d'imaginer un essaimage dans ce domaine. De plus, l'ENTPE pourrait aussi alimenter directement ces filières.

L'autre exemple concerne une niche dans laquelle le groupe des ingénieurs de l'aménagement n'a pas vocation à essaimer en masse mais qui ne doit pas être négligée. Il s'agit du secteur financier, en particulier le financement de projets, même s'il ne constitue pas le cœur de métier des ingénieurs de l'aménagement. Il peut constituer un secteur d'activité attrayant pour un nombre

de camarades formés à l'analyse financière de projets. Au sein de l'administration centrale, des établissements publics ou au sein du ministère des finances, des postes sont disponibles. Ouverts vers le milieu privé, ils peuvent également être un moyen d'essaimer vers de grands groupes de BTP ou de finances. L'expertise ainsi acquise peut être mise à profit pour des services de l'Etat ou des collectivités de plus en plus tournés vers les fonctions de maîtrise d'ouvrage, passation de marchés globaux, contrôle et suivi (transports, immobiliers, pénitentiaire, hospitaliers...).

Le travail de recherche de domaines ou de « niches » pour lesquels une approche technique est souhaitée doit être à la charge de l'administration que ce soit au niveau des collectivités ou à l'Etat. Pour ce qui est des ITPE, cette tâche est de la compétence de la DRH du MEEDDAT qui doit la mener en intégrant les besoins des employeurs. L'ensemble des camarades doivent pouvoir bénéficier de chargés de mission compétents, en recherche et à l'écoute de tous les employeurs potentiels, qui doivent pouvoir conseiller nos camarades sur ces lieux d'activité, les parcours susceptibles d'y conduire, les valorisations susceptibles d'en retirer. Halte aux moulinets de l'administration, qui se contente le plus souvent d'être pourvoyeuse d'ingénieurs à l'intention de quelques services déconcentrés du MEEDDAT dans des départements soit disant en grande difficulté de recrutement ! Nous revendiquons pour l'ensemble des ITPE et IT une vraie organisation de l'administration sur ce sujet, et un conseil efficace à l'essaimage, avec l'analyse de la valorisation possible au retour pour l'agent comme pour la fonction publique. Ces réflexions doivent être également ouvertes à tous les corps A/A+ du ministère.

Pour le corps des ITPE, la détermination de domaines spécifiques sur lesquels le groupe doit être fortement présent est un travail à réaliser à travers une note d'orientation que nous demandons depuis 2006. Face à l'impéritie de l'administration, la commission exécutive du SNTIPECT-FO a décidé de soumettre au congrès les deux rapports « Ingénieurs de l'aménagement demain » afin

de relancer le travail sur la note d'orientation du corps des ITPE.

La partie suivante du rapport proposera donc certains « zoom » sur des structures particulières qui peuvent représenter un enjeu pour le groupe des ingénieurs de l'aménagement.

B. Un regard spécifique sur certaines structures

Les lieux d'exercice à l'Etat

DREAL

La circulaire du 15 mai 2008 définit la réorganisation au niveau régional du MEEDDAT. La nouvelle structure, dénommée DREAL, combine les missions des trois directions régionales DRE, DIREN et DRIRE et doit être mise en place de manière échelonnée de 2009 à 2011. Nous avons l'année dernière approuvé en congrès le rapport « pour une refondation des services techniques déconcentrés de l'Etat » qui proposait alors la création des DREDAD, qui n'étaient pas très éloignées des DREAL. Cependant, la réorganisation territoriale de l'Etat correspond à la volonté de recentrage au niveau régional en délaissant le niveau départemental. Nous fustigeons cette vision exprimée à travers la RGPP. Pourtant, la création des DREAL est une réalité et il faudra que les ingénieurs puissent être positionnés dans ces directions. Les ITPE ne seront pas les seuls ingénieurs présents, les IAE, IIM, IPC et IGRF sont déjà fortement présents dans les ex-DIREN et ex-DRIRE. Or, la circulaire préconise un resserrement drastique des effectifs : un seul directeur, seulement trois adjoints, et six chefs de service quand chacune des directions régionales actuelles a un directeur, un adjoint et quatre à six chefs de service... il s'agit donc d'un plan de restructuration, avec compression de personnel, et en tout premier lieu les cadres. Cette situation provoquera des difficultés qu'il faudra affronter en toute intelligence avec les autres corps d'ingénieurs. Nous défendons un maintien, voir un renforcement, des postes de 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveaux dans les directions régionales. Il convient notamment de valoriser certains postes en postes de 3^{ème} niveau de fonction au-delà des seuls postes de direction.

Enfin, les DREAL seront les plaques tournantes de la mise en oeuvre de la stratégie ministérielle du MEEDDAT. Les ingénieurs de l'aménagement, et tout particulièrement les ITPE, y ont leur place naturelle. Il convient cependant de revendiquer pour ces services, qui, répétons le, seront la déclinaison régionale du ministère, une plateforme d'intervention qui prenne en compte l'ensemble des missions de l'aménagement du territoire, et pas seulement une réduction aux conclusions du Grenelle. L'ensemble de ces missions devront être menées avec des moyens suffisants, avec l'ensemble des ingénieurs de l'Etat qui ont vocation à partager l'ensemble des postes sans esprit de chapelle. La création des DREAL doit être transformée en une opportunité pour élargir les positionnements possibles des différents ingénieurs de l'Etat.

DDT

La ligne revendicative concernant l'échelon départemental a été fixée lors du dernier congrès. Aujourd'hui, nous réaffirmons avec force qu'il est toujours indispensable de maintenir des services techniques permettant d'assurer l'expression de l'analyse technique avant l'arbitrage préfectoral. De même, il serait suicidaire en terme de mise en oeuvre des politiques publiques de l'Etat de faire disparaître les services déconcentrés des ministères pour ne plus laisser que des préfectures.

Au moment où ce rapport est écrit, l'organisation territoriale de l'Etat n'est pas définie dans ses lignes précises sur la répartition des compétences entre Direction Départementale des Territoires, Direction Départementale de la Protection des Populations, Direction Départementale de la Cohésion Sociale et Préfecture. Les organigrammes des directions seront proposés par les Préfets qui sont susceptibles d'éclater le contenu des DDEA pour le ventiler entre les différentes Directions. De plus, l'existence même dans la durée des Directions Départementales de plein exercice n'est pas assurée. En effet, le risque de la transformation de ces Directions en services de préfectures est bien réel à court ou moyen terme.

Malgré les inconnues sur l'organisation de l'Etat, certaines lignes de forces apparaissent clairement. Au niveau départemental il s'agit d'un fort rapprochement des directions vers

Le rôle de l'AITPE sur la détermination des niches et des postes particuliers

L'AITPE avec son service emploi-carrière a un rôle important à jouer pour aider les camarades ITPE qui le souhaitent à essayer. En effet, l'association dispose de contacts privilégiés avec les différents employeurs qui souvent viennent la solliciter. De plus, l'AITPE propose une assistance aux camarades pour préparer les CV, entretiens...

la préfecture et d'un pouvoir accru du préfet sur les services déconcentrés. Pour ce qui est du niveau régional, le pouvoir du préfet de région sera sensiblement renforcé avec un pouvoir d'évocation des sujets qui relèvent du préfet de département, la gestion des crédits de personnel et de fonctionnement, la mutualisation des fonctions supports...

Cela étant dit, les DDT vont bientôt exister dans les départements, et vont constituer, à la place des DDE et DDEA, un lieu de concentration des ingénieurs de l'aménagement. Dans un premier temps, on peut noter que la nomination des directeurs, même si elle a échappé au MEEDDAT et au MAP, relève des services du premier ministre (sur proposition du préfet). Les modalités de ces nominations et de ces propositions restent encore très floues : il faudra veiller à ce que les préfets fassent remonter toutes les candidatures, et pas seulement celle qui les intéressent, si l'on veut pouvoir ouvrir au maximum l'accès aux postes de direction que les ITPE sont légitimes à revendiquer puisqu'ils en occupent déjà aujourd'hui.

D'autre part, les missions restant en DDT ne seront – peut-être – clarifiées que lorsque les organigrammes devant être remontés par les préfets pour le 30 octobre seront connus. Au moment d'écrire ce rapport, rien ne permet de dire que la politique de la ville, l'habitat, l'urbanisme, seront encore des missions confiées aux DDT.

Nous avons vu que l'IP, fortement attaquée, risque de se réduire à une portion congrue, limitée à l'IAT et aux rares conduites d'opérations pour compte propre, si rien n'est fait pour renverser la tendance.

Les parties risquées, liées aux prérogatives de sécurité des préfets, pourraient se trouver en DDT ou en DDPP ; la police de l'environne-

ment, la sécurité routière, voire la sécurité routière resteraient des missions DDT.

De nombreuses missions restent cependant à développer, car inexistantes ou à l'état embryonnaire dans les structures départementales : biodiversité, protection des milieux, politique énergétique, transports et déplacements, intelligence du territoire, déchets, bruit, appui au développement durable...

Aussi, il est urgent de consolider ces services territoriaux pour leur définir un contour solide et technique. Le MEEDDAT et le MAP doivent travailler à l'essentiel, et arrêter de dissenter sur les DDEA mortes-nées pour définir et imposer en interministériel les bases des missions à confier aux DDT. Les conclusions du Grenelle, la stratégie ministérielle sont des outils qui peuvent justifier la défense de nombreuses missions à confier aux DDT, pour rester dans la logique de création du MEEDDAT, créer de la synergie entre plusieurs cultures en faveur des projets et du développement durable, alors que les nouvelles organisations territoriales, si elles ne répondent qu'à des enjeux de pouvoir, vont recréer des antagonismes préjudiciables au service public. Pour cela, la déclinaison de la stratégie ministérielle est urgente. Nos ministères techniques doivent faire en sorte que les DDT soient en mesure d'intervenir sur ces thèmes, et donc en aient et les moyens et les capacités organisationnelles, en préservant la technicité et la territorialité. Les ingénieurs ont toute leur place dans ces services déconcentrés de l'Etat. Il est indispensable de maintenir des ingénieurs dans ces services afin de conserver l'armature technique et opérationnelle qui participent largement à la reconnaissance actuelle des DDE et des DDAF.

Des Ingénieurs en Préfecture : mort de toute technicité ou possibilité de réinventer l'action des préfetures ?

Nous avons évoqué, dans le paragraphe précédent, les conditions de réorganisation territoriale de l'Etat. La présente analyse et les propositions de revendications afférentes s'inscrivent à iso-organisation en tenant compte de ce contexte. Actuellement, les responsabilités des préfets sont fixées par le décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départe-

ments. Ce décret précise notamment que les préfets : « [...] dirigent, sous l'autorité des ministres et dans les conditions définies par le présent décret, les services déconcentrés [...] »

Ces prérogatives font qu'aujourd'hui les préfetures sont supposées être fortement impliquées dans les domaines de l'aménagement, de l'urbanisme, du logement, de la cohésion sociale, la gestion de crises, de l'environnement... Cependant, comme nous l'avons déjà constaté, les préfetures sont caractérisées par une atmosphère surannée, un mode de management archaïque et un encadrement sédentaire. Cette situation est en grande partie due à une gestion gouvernementale prônant un turn over très rapide des préfets, une pression politique constante étouffant l'initiative et un mode d'organisation du travail très taylorienne. Ainsi, les services préfectoraux sont souvent démunis de toute capacité d'analyse technique et n'ont pour solution que le transfert des dossiers, souvent avec déperdition d'information, aux services déconcentrés. L'exemple des bureaux de l'environnement est révélateur. Il est donc légitime de s'interroger sur la pertinence pour les préfetures de disposer en interne de compétences techniques. En effet, le positionnement d'ingénieurs sur différents niveaux de fonctions et sur des domaines ciblés pourrait améliorer le fonctionnement actuel des services. Les revendications suivantes ont pour objectif de proposer différents positionnements dans la configuration actuelle des préfetures. Ces revendications seront à réajuster en fonction du schéma d'organisation qui sera mis en place. De plus, à iso-organisation, ces propositions ont vocation à faciliter les relations entre Préfetures et DDT et par conséquent préserver à long terme l'avenir de ces services.

Pour ce qui est du niveau départemental, les ingénieurs de l'aménagement, en particulier les ITPE, n'ont pas vocation à occuper l'ensemble des postes de préfetures. Par exemple, sauf individualité particulière, un ingénieur fera rarement un juriste. Par contre, plusieurs postes de tous niveaux – et les ITPE ont fourni la preuve qu'ils pouvaient tenir efficacement des postes allant du 1er niveau d'encadrement au DRE – peuvent utilement être occupés par des ingénieurs.

Il s'agit tout d'abord des postes dans les services de préfeture en charge de questions d'aménagement (enquête publique...), de conduite de projets de l'Etat (maîtrise d'ouvrage bâtiment), de logement, de cohésion sociale, d'environnement, de gestion de crise... (postes pouvant d'ailleurs se retrouver en DDT selon les réorganisations). Les postes pouvant relever du niveau chef de bureau à Directeur de Préfecture. Dans le cadre de cette logique de positionnement, il est donc nécessaire d'ouvrir l'emploi d'ingénieur en Chef aux postes de directeur de préfeture.

Par ailleurs, d'autres fonctions dévolues aux préfetures ou aux préfets peuvent nécessiter une approche technique. Il s'agit notamment du rôle de délégué de l'Etat pour certaines agences (ADEME, ANRU...) ou encore la mission de représentant local de l'Etat propriétaire.

De plus, les missions des sous-préfets au niveau territorial ne doivent pas être l'apanage d'un seul corps. Les ingénieurs sont tout aussi légitimes pour exercer ces missions. Il ne s'agit pas de remplacer tous les sous-préfets par des ingénieurs mais bien de diversifier le profil des représentants de l'Etat au niveau infra-départemental avec des cadres techniques porteurs de projets.

Enfin, nous constatons que la fréquente prééminence du rôle du secrétaire général de préfeture – non prévue par les textes – conduit à une approche très théorique, administrative et souvent politique des problématiques soumises aux préfetures. En particulier, on sait que les relations entre les services techniques et les préfetures se heurtent fréquemment à des difficultés de compréhension..

Il y a donc nécessité que le préfet dispose directement auprès de lui de cette expertise technique non inféodée au fonctionnement interne de la préfeture, qui l'éclaire en toute objectivité technique sur les décisions à prendre. Le DDT, cadre de 3^{ème} niveau et chef d'un service déconcentré, répond à cette nécessité, s'il est doté d'un service technique suffisant.

Dans la même logique et afin d'assurer un vrai pyramidage des corps et cadres d'emplois d'ingénieurs, il convient de transformer la fonction de Préfet en emploi qui soit ouvert au delà du seul corps préfectoral. Le rapport

Silicani indiquant que les postes de haut niveau ne doivent pas, selon lui, être réservés à un corps particulier, nous nous étonnons que cette proposition n'ait pas encore été mise en œuvre par l'administration même. La fonction préfectorale intervient de plus en plus sur le domaine du développement durable, et dans ce cadre, une vraie diversité de recrutement ne peut qu'être bénéfique, en autorisant diverses approches culturelles des problématiques.

Au niveau régional, des ingénieurs sont déjà présents dans les Secrétariats Généraux pour les Affaires Régionales, notamment pour les volets aménagement, transports, énergie... Il est tout à fait possible de développer le positionnement d'ingénieurs de 2^{ème} et de 3^{ème} niveaux aussi bien dans le champ spécifique de l'aménagement que dans d'autres champs tels que le développement économique ou la gestion de crédits européens.

Par ailleurs, il est envisagé de créer des postes de SGAR-Adjoint. Dans la continuation des revendications sur le positionnement au sein des préfetures, il est indispensable que les ingénieurs de l'aménagement de 3^{ème} niveau puissent faire partie du vivier de recrutement de ces 2x22 cadres.

L'ensemble de ces revendications ne remettent pas en cause la conception du SNITPECT-FO de l'organisation départementale de l'Etat avec de réels services déconcentrés du MEEDDAT et du MAP au niveau départemental. Ces revendications s'inscrivent dans un esprit d'amélioration du fonctionnement des services de l'Etat et dans une logique de positionnement plus large d'ingénieurs et donc de technicité dans la sphère publique. Cette stratégie est d'autant plus importante à l'heure où de graves dangers sur la présence d'une technicité au sein de l'Etat se font jour et où les services déconcentrés risquent de se diluer en préfetures.

Directions d'Administrations Centrales

Plus de 10 % du corps des ITPE est en fonction en administration centrale du MEEDDAT. Si l'on ajoute les IAE, IIM, IEEAC on arrive à une proportion non négligeable d'ingénieurs dans ces services.

Une partie de l'activité des DAC revêt un caractère administratif pour laquelle une approche technique n'apporte pas forcément une plus-value importante. Par exemple, les

questions relatives aux contentieux dans la gestion du personnel font plus appel à des compétences de juristes qu'à des compétences d'ingénieurs. Cependant, une autre partie de l'activité des DAC du MEEDDAT, et ponctuellement d'autres ministères, correspondent à des missions traitant de sujets techniques ou organisationnels.

En particulier, une des activités des DAC consiste à produire des règles de l'art, des « normes » -décrets, arrêtés-, des guides méthodologiques sur des sujets allant de la sécurité routière à l'énergie, en passant par la construction ou la police de l'eau. Dans le même esprit, la définition des politiques publiques nationales relève du niveau central.

De plus, les DAC assurent un rôle de programmation et de maîtrise d'ouvrage de certains grands projets. En effet, des projets complexes d'ampleur nationale, européenne ou internationale sont portés directement par les DAC. Par exemple, il est fort probable que la mise en place de la taxe Poids Lourd qui constitue un sujet éminemment technique soit pilotée par la centrale. Ensuite, toute une partie de l'activité des DAC doit être tournée vers les services déconcentrés à travers l'animation de réseaux et le pilotage des services et des activités. De même, les administrations centrales assurent la tutelle d'établissements publics ou d'entreprises publiques (SNCF, VNF, ONEMA, Agences de l'Eau...) pour lesquels une approche technique semble nécessaire pour assurer une réelle tutelle de ces établissements. Enfin, les DAC sont responsables de plusieurs observatoires et produisent de nombreuses études. Ainsi, les ingénieurs ont toute leur place dans ces administrations, aux côtés des filières administratives et juridiques. Dans notre ministère, les postes de management, que ce soit de personnel ou de projet, sont d'ores et déjà occupés pour partie par des ITPE ; c'est vrai en DAC aussi bien qu'en SD.

Cependant, même s'il apparaît pertinent et opportun que le groupe des ingénieurs soit positionné dans les DAC certains écueils peuvent apparaître dans ce positionnement. Tout d'abord, il est indispensable que les postes proposés aux ingénieurs aient une certaine consistance tant en terme de contenu qu'en terme d'autonomie. Il s'avère que les postes sont assez disparates d'une DAC à l'autre et même d'une sous-direction à

l'autre voire d'un bureau à l'autre. Ainsi, certains ingénieurs peuvent être positionnés avec une autonomie, une réelle délégation dans les échanges avec les partenaires... tandis que d'autres confient que leur journée consiste à « essayer de voler le courrier des autres pour avoir des choses à faire ». A ce titre, nous dénonçons fortement l'appel excessif aux sorties d'écoles pour que les Directions puissent avoir leurs « cadres » pour leurs imposer des missions qui ne correspondent pas à celle d'un cadre. Cette prolifération excessive de cadres sous-employés – dans certaines DAC uniquement – conduit parfois à un fonctionnement de type armée mexicaine. Le deuxième écueil concerne le positionnement des A+. Nous ne pouvons pas cautionner que certains bureaux de taille réduite soit pilotés à la fois par un A+ chef de bureau et un autre A+ adjoint à chef de bureau qui n'aura aucune mission spécifique et particulière complémentaire. De même, il convient d'être vigilants sur le nombre d'adjoints à sous-directeur qui doit être adapté aux responsabilités qui lui sont confiées. Bien que des exceptions puissent être tolérées en phase transitoire, il ne faut pas que la prolifération des cadres de 1^{er} niveau sous-employés se généralise au 2^{ème} et au 3^{ème} niveau. Enfin, concernant les fonctions de sous-directeur, force est de constater que certains corps font en sorte de monopoliser ces emplois. Nous revendiquons fortement que ces emplois soient largement ouverts aux ICTPE qui ont vocation à occuper ce type de poste de 3^{ème} niveau.

Le Réseau Scientifique et Technique

La première partie a mis en exergue la place importante du RST dans le positionnement actuel du corps des ITPE. En constituant un lieu à haute valeur ajoutée scientifique et technique, il est indispensable qu'un nombre important d'ingénieur soit dans ces services. Cette implantation a vocation à être maintenue et même confortée à tous les niveaux de fonctions.

Au sein de ces services, plusieurs types de carrières peuvent se dérouler. Certains peuvent devenir spécialistes ou experts tandis que d'autres peuvent rester généralistes. Pour le SNITPECT-FO, il est nécessaire de valoriser les carrières de spécialistes et d'experts pour créer une forte compétence d'ingénierie de l'Etat. Toutefois, il n'y existe pas de hiérarchie

entre les deux types de parcours. De même, ces parcours sont et doivent rester une décision des individus. C'est pourquoi, il doit être possible pour un généraliste de s'engager après un certain temps dans une spécialisation ou réciproquement un spécialiste peut naturellement envisager de changer de parcours. Il n'y existe pas de dogmes spécifiques sur cette question comme sur celle de la mobilité entre RST et autres services opérationnels. Par contre, il est important d'encourager les formes de mobilité, qu'elles correspondent à des mutations ou à des évolutions dans le contenu du poste, pour contribuer à l'enrichissement de la compétence individuelle et collective. Il faut rappeler que tous les ingénieurs du RST n'ont pas vocation à être des spécialistes ou des experts.

En ce qui concerne l'accueil dans ces services, plusieurs sorties d'écoles entament leurs carrières dans le RST. Ce début de carrière est important soit pour continuer à s'investir dans ces services soit pour consolider les acquis scientifiques et techniques avant d'exercer d'autres métiers. Néanmoins, il est indispensable que les recrutements dans le RST ne se limitent pas à de jeunes recrues mais que des ingénieurs plus aguerris s'investissent dans ces métiers.

Par exemple, il arrive à l'administration de proposer à plusieurs sorties d'écoles une formation complémentaire d'un an ou le suivi d'une thèse en prévision d'un début de carrière dans ces services. Nous revendiquons que cette possibilité soit étendue à des ingénieurs ayant des expériences professionnelles dans d'autres services et qui souhaitent s'investir dans des missions scientifiques et techniques.

Concernant, le positionnement des ingénieurs dans les structures du RST, il est indispensable, au même titre que les autres services, que le contenu des postes soit clairement défini et corresponde au niveau d'ingénieur. En effet, ces services font appel à un nombre important de matière grise qui dénote par rapport au fonctionnement hiérarchique habituel. La lisibilité en niveau de fonction est donc moins évidente. De plus, le nombre important de catégorie A dans le RST a permis à l'administration de mettre des premiers niveaux comme responsables hiérarchiques d'autres premiers niveaux. Nous nous

insurgeons contre ces pratiques de l'administration qui raisonne à courte vue en cassant ainsi toute la logique de construction de carrière du corps des ITPE. En effet, ces dispositions brouillent complètement les productions des cadres et il devient difficile de valoriser chacun à son juste niveau.

Cela est d'autant plus vrai quand les services veulent mixer les fonctionnements hiérarchiques et de projet sans le moindre discernement. Le manque de lisibilité des fonctions et des moyens accordés ne permet plus aux camarades de remplir sereinement leurs missions. C'est un point faible flagrant que le RST devra lever rapidement pour conserver son efficacité.

Enfin, la création du MEEDDAT a permis de légitimer l'existence d'un véritable RST de l'Etat. En effet, le RST Equipement (SETRA, CETU, CERTU, LCPC, INRETS, CETEMEF, les CETE...) est regroupé maintenant avec les services techniques de l'Environnement et de l'Industrie (SCHAPI, STEEGB, INERIS...) dans un même ministère. Cette nouvelle configuration doit conduire à un travail en réseau de ces différents services pour une efficacité maximum. Pour cela, il est pertinent de développer les échanges croisés entre des ingénieurs de ces services

Les services de l'Etat en charge des réseaux de transports : l'exemple des DIR et des SN

L'Etat a depuis toujours disposé de services spécialisés, en particulier pour les réseaux. Nous détaillerons spécifiquement deux types de structures que sont les DIR et les SN qui ont certaines similitudes bien que correspondant à des corpus de métiers différents.

En effet, que ce soit dans les DIR ou les SN, il existe plusieurs composantes que sont : l'ingénierie, l'entretien, l'exploitation et pour les SN une partie de police de l'eau. De même, les SN et les DIR ont une organisation territoriale atypique qui n'a pas de correspondance avec l'organisation administrative classique de l'Etat. Même, si lors de la réorganisation liée aux transferts nous avons défendu une structuration régionale des DIR, nous revendiquons maintenant qu'elles sont créées de maintenir ces structures en place dans une configuration stable afin qu'elles puissent atteindre un régime de fonctionnement stationnaire pour contrer la tendance de l'administration de mettre en œuvre des disposi-

tifs de réorganisation perpétuelle. Les SN ont la particularité d'être mis à disposition pour une partie de leurs missions de l'EPIC VNF. L'ambition est grande pour l'EPIC, le plus souvent en autocommande, de vouloir intégrer les personnels concernés. Cette dérive aurait pour conséquences de fragmenter l'Etat dans ses modes d'action en aménagement du territoire et de priver plus de 4 400 agents de leurs statuts de fonctionnaires comme le prône le rapport Sillicani.

Pour ce qui concerne la fonction route, le MEEDDAT a annoncé clairement qu'il ne voulait pas toucher aux effectifs de l'exploitation, il n'a pas tenu le même discours sur l'ingénierie. On parle, à l'heure où nous écrivons, d'une suppression de 30 % des postes en ingénierie à l'horizon 2011, au motif que les crédits d'investissement seraient à la baisse. Au delà de cette baisse, que nous dénonçons comme un désengagement fort de l'Etat sur l'aménagement du territoire, il faut noter que le personnel actuellement en poste n'intervient pas sur l'ensemble du programme des CPER, puisqu'une bonne partie des opérations est déjà sous-traité au privé. L'ambition initiale des DIR était de reconquérir cette partie de l'ingénierie, et de proposer une référence technique au niveau national. Il n'y aurait donc, dans ce cas, pas besoin de compresser les effectifs, il suffirait de confier aux DIR une part plus importante des projets routiers ; il en resterait encore une grosse part pour le privé.

Enfin lors de la création des DIR, une étude économique réalisée par un cabinet indépendant a démontré la rentabilité des SIR et entraîné l'adhésion du ministère des finances au projet. Les économies de postes conduiraient à une dépense supérieure pour l'Etat...

L'ingénierie fluviale n'est pas forcément mieux lotie. En effet, alors que le transport fluvial devrait être une des priorités pour le développement durable, les effectifs nécessaires ne sont pas positionnés sur ces missions. De même, l'appel au secteur privé prend une place de plus en plus importante. Par exemple, le « grand » projet du MEEDDAT qu'est le canal Seine Nord Europe fera l'objet d'un PPP par VNF.

Enfin, que ce soit les DIR ou les SN, il existe un vrai risque pour ces services de quitter le giron de l'Etat à travers la création

d'agences que ce soit Route de France pour le volet routier ou la transformation du statut de VNF pour le volet fluvial. Les vellétés de plusieurs SN de se séparer des missions de police est à ce titre révélateur. Ces changements de statut sont présentés positivement par les porteurs de ces projets : autonomisation des moyens de fonctionnement, facilité de recrutement dans certaines catégories, protection face au rouleau compresseur de la RGPP... Le SNITPECT-FO a toujours été hostile à ces tentatives de changement de statuts. En effet, les arguments développés par les promoteurs des agences de service public restent au mieux approximatifs et masquent les conséquences néfastes pour le service public et pour le positionnement des cadres techniques. En effet, les agences auront à rechercher un autofinancement ce qui conduira forcément à privilégier d'autres critères tels que la rentabilité économique au détriment de l'intérêt général et de la solidarité. De même, la mise à l'abri des effectifs ne sera que momentanée. Nous observons dès à présent des attaques de la RGPP sur les établissements publics. Enfin, les possibilités de recrutement direct des agences concerneront en premier lieu les cadres qui ne seront donc plus des fonctionnaires mais au mieux des agents contractuels et plus vraisemblablement des CDD. C'est donc, une précarisation des camarades du groupe dans ces structures qui sera mise en place s'il y a une transformation en agence.

Nous lutterons avec la plus grande énergie pour que l'administration des routes nationales et des voies navigables reste une mission de l'Etat, réalisée par des fonctionnaires de l'Etat, et avec les moyens suffisants pour répondre aux besoins de la Nation.

En effet, les outils sont là, ils sont efficaces, il faut les maintenir et les améliorer. Les ingénieurs du groupe peuvent relever ce challenge qui consiste à développer des réseaux économes de matériaux, de matières premières, de finances, moins polluants, moins dangereux, respectueux de l'environnement, et facteurs de développement – durable – pour les territoires.

International

Bien que le positionnement de l'ingénieur TPE reste marginal à l'étranger, le volet interna-

tional prend une place de plus en plus importante dans nos domaines d'intervention et plus particulièrement dans le domaine de l'aménagement. Raisonner à l'échelle d'une région ou d'un pays n'est plus suffisant. Cela est dû d'une part au phénomène de globalisation et d'intégration européenne qui implique que l'essentiel du droit est issu de décisions supranationales, d'autre part à la nécessité de traiter certains problèmes au niveau planétaire comme le réchauffement climatique, la gestion de l'énergie ou le développement économique.

Une analyse du groupe des ITPE en activité montre qu'en 2008, 144 diplômés de l'école exercent à l'étranger, soit à peine plus que 3 % du groupe. Un gros tiers est civil. La représentation par pays est très hétérogène : l'Europe est majoritaire (57 ITPE), puis arrive l'Amérique du Nord (19 aux Etats-Unis et 6 au Canada) et l'Afrique (18 ITPE répartis sur le continent africain), enfin le Maghreb (principalement le Maroc avec 14 ITPE). Le reste se répartit sur l'ensemble de la planète.

S'il est difficile de dresser une liste des structures ou fonctions pour l'ingénieur travaillant dans le privé, cela s'avère plus aisé pour les ingénieurs fonctionnaires. Ainsi, ces derniers exercent dans des structures très variées comme les différents organismes et structures de la commission européenne, certaines institutions internationales (Banque Mondiale, FMI, OCDE...) les missions économiques, les ambassades et services constructeur du Ministère des Affaires Etrangères ou participent à la politique française d'aide au développement (programme de coopération) par des missions d'expertise plus ou moins longues (de 3 à 18 mois). A ces différents types de structures, il convient de rajouter l'ensemble des structures privées ou parapubliques (comme Egis ou BCEOM) et les administrations européennes pour lesquels des échanges de fonctionnaires sont possibles. Leur accès est cependant limité par ce que nous dénonçons comme une volonté de verrouillage de certains corps de A+.

En ce qui concerne les structures européennes, il apparaît clairement qu'elles revêtent un caractère stratégique tant pour le groupe des ingénieurs de l'aménagement que pour l'administration française.

En effet, c'est bien au niveau de l'Union Européenne qu'il est nécessaire d'apporter une expertise technique, notamment dans le cadre des règlements, des projets européens, des programmes de recherches et des processus de normalisation. Le RST et les ingénieurs qui en font partie ont un rôle prépondérant à jouer à travers la réponse à des appels à candidatures du Programme Commun de Recherche et pour des missions d'expertises pour la Commission.

Les ingénieurs en collectivités territoriales peuvent aussi développer un volet international dans leurs parcours. Par exemple, plusieurs Régions sont présentes sous forme de délégation auprès de l'Union Européenne. D'autres collectivités frontalières effectuent un travail de coopération transnational.

Vue l'importance stratégique d'un positionnement sur l'international et les possibilités de développement encore mal exploitées, il nous faut encourager cet essaimage spécifique. Pourtant l'intégration d'un passage par l'international dans un parcours professionnel et notamment le retour comporte par nature des difficultés. Ce retour doit donc être anticipé dès le départ, pour valoriser au mieux le parcours et faciliter les débouchés sur le territoire métropolitain. Mais il n'y a pas, à ce jour, de vrai suivi par l'administration ; on constate souvent, par exemple, l'absence d'évaluation des camarades en poste à l'étranger, ce qui ne facilite pas la prise de poste en retour. D'autres difficultés personnelles peuvent surgir : rendre compatible un poste à l'international avec une vie de famille, la question de l'effet d'aubaine sur la rémunération transforme parfois le domaine international en miroir aux alouettes.

Cependant, l'administration doit mettre en œuvre les dispositifs nécessaires pour permettre la constitution de certains parcours incluant un ou plusieurs postes à l'international. Pour cela, l'administration doit aider les agents du groupe à développer les compétences nécessaires à cet essaimage, notamment en offrant les formations en langues et en assurant une réelle diffusion des offres de postes. De plus, il est indispensable que l'administration apprenne enfin à valoriser ce type de parcours et les compétences acquises. Un traitement sérieux des retours

doit enfin être mis en œuvre. Il n'est pas admissible que l'administration propose aux ingénieurs revenant d'un poste à l'international des postes qui sont totalement différents des compétences et connaissances acquises mais qui ont comme seule valeur d'être difficile à pourvoir.

Ce sont donc les chargés de missions de la DRH, et non la DAEL, qui doivent gérer les carrières à l'international, dans le cadre d'une GPEEC construite et cohérente avec la gestion globale du groupe.

Enfin, la formation à l'ENTPE doit pleinement intégrer la dimension internationale. Les langues font déjà partie du socle commun des matières enseignées et actuellement 50 % d'une promotion d'élève-ingénieurs effectuent un stage à l'étranger. Nous proposons que le projet pédagogique intègre pleinement la dimension européenne et internationale pour chaque élève à travers les stages, TFE, formation à l'étranger...

Concernant l'activité syndicale, nous proposons aux collègues essayés dans ce domaine de créer une unité fonctionnelle afin de maintenir et consolider le lien entre le SNITPECT-FO et ses membres expatriés tant sur le point de l'aide individuelle que de la prise en compte de l'international dans la stratégie et les revendications.

Les opérateurs publics

Services constructeurs de l'Etat, fonction immobilière et gestion du patrimoine

Les enjeux des ministères pour la gestion du patrimoine foncier et les bâtiments sont importants. Actuellement, l'organisation de la fonction de conduite d'opération immobilière de l'Etat est variable d'un ministère à l'autre. En effet, certains ministères font appel aux services déconcentrés du MEEDDAT, d'autres disposent de leurs propres services déconcentrés et centraux (ARE, APIJ, EMOG, Rectorats...) et d'autres adoptent un fonctionnement mixte.

Ces structures méritent une attention particulière car se sont des lieux d'exercice privilégiés des membres du groupe. Les problématiques liées aux bâtiments concernent aussi bien les constructions neuves que l'entretien et la mise aux normes du patrimoine

bâti. De plus, le bâtiment constitue un des leviers pour la mise en œuvre du grenelle de l'environnement.

Il nous est impossible dans ce seul rapport de décrire l'ensemble des services des ministères. Pour illustrer ce type de service, nous détaillerons brièvement l'Agence Publique pour l'Immobilier de la Justice (APIJ) et les Antennes Régionales de l'Equipement (ARE). Une dizaine d'I(D)TPE travaillent actuellement au sein de l'APIJ. Il s'agit d'un EPA sur lequel ne peuvent pas être positionnés des ICTPE. L'agence regroupe une centaine d'agent en recrutant largement en dehors de la fonction publique. Pour ce qui est des ARE, un IDTPE ou ICTPE est positionné en tant que chef de l'antenne avec le plus souvent un ingénieur TPE en position d'adjoint. Les neuf ARE sont situées à Paris, Amiens, Rennes, Bordeaux, Strasbourg, Dijon, Aix-en-Provence, Toulouse et Lyon. Elles représentent la maîtrise d'ouvrage du ministère pour la direction des services judiciaires et la direction de la protection judiciaire de la jeunesse, sur des opérations dont le budget ne dépasse pas 7 M€. Les opérations plus conséquentes sont suivies directement par l'APIJ. (*Concernant les prisons, les travaux relèvent directement de l'administration pénitentiaire qui a ses propres antennes territoriales*) Ces antennes tout comme le service immobilier du palais de justice de Paris (cinq ingénieurs) dépendent de la sous direction immobilière SDI (ex sous-direction immobilière et de la logistique SDAIL) où se trouvent également deux ou trois I(D)TPE. La conduite d'opération est prise en charge par les DDE sur la grande majorité des opérations, les autres sont pilotées directement par les ARE. La SDAIL instruit et coordonne les différents programmes d'équipement du ministère de la justice. Elle anime la politique de gestion du patrimoine immobilier judiciaire et gère la logistique de l'administration centrale. Elle participe par ailleurs à la tutelle de l'APIJ et de l'EPPJP (établissement public du palais de justice de Paris). Enfin, la réforme de la carte judiciaire risque de changer les missions des ARE : période d'activité plus importante pour la mise en œuvre puis diminution de la charge.

Cet exemple montre qu'il est important de défendre un positionnement des ingénieurs du groupe dans ce type de structures. En effet, les compétences existent dans le groupe, un système de formation continue est déjà rodé et doit être préservé. La proximité des ARE avec le réseau Construction Publique du MEEDDAT est utile pour maintenir et développer la compétence collective. Cet exemple montre aussi la nécessité d'une part de revoir la réflexion des quotas d'ICTPE en interministériel qu'il conviendrait d'augmenter et d'autre part de s'assurer que le statut des structures permette ce positionnement.

L'autre élément révélateur de cet exemple est le développement d'Agences. En effet, ce type de structure pourrait s'élargir. Il est possible que l'APIJ tente demain une OPA sur les antennes régionales, réduisant ainsi leur rôle à celui d'agence de construction-maintenance, alors que les antennes ont actuellement un rôle déterminant dans la programmation et l'arbitrage des demandes. Ce genre d'évolution pourrait diffuser dans tous les ministères et aurait pour conséquence de déliter l'organisation réseau et entraînerait des freins au positionnement d'ICTPE.

En ce qui concerne la gestion du patrimoine bâti ou du foncier de l'Etat, l'agence France Domaine possède une place prépondérante. France Domaine est un service à compétence nationale (SCN) dépendant du Ministère du Budget, Comptes Publics, créé le 1^{er} janvier 2007 suite au rattachement des missions domaniales (ex-DGI) à la DGCP. Au niveau territorial, les services locaux de France Domaines sont placés dans chaque département auprès du TPG

Le mode de fonctionnement mis en place affirme la distinction entre l'Etat propriétaire unique et les ministères. La fonction d'Etat propriétaire unique est assurée par le Ministère du budget, des Comptes Publics et de la Fonction Publique, avec le service France Domaines comme « bras unique » chargé de mettre en œuvre la politique du propriétaire. Il semble bénéficier de délégations très larges : « les opérations immobilières -cessions, prises à bail, acquisitions... - seront réalisées à l'initiative du service France Domaine » Tous les Ministères et

opérateurs deviennent des locataires, aux baux révisables et à durée limitée qui devront être négociés auprès de France Domaines... Pour aider « à la prise de conscience », les administrations devront payer un loyer budgétaire pour les locaux occupés. Ce régime de loyers « virtuels » de l'Etat à l'Etat est déjà expérimenté dans trois Ministères et sera prochainement généralisé à tous les services.

Chaque Ministère devra dans ce cadre produire un Schéma pluri-annuel de stratégie et fixer des objectifs de performance de leurs occupations immobilières. Les Ministères, devenant « LOCATAIRES », ne seront a priori plus concernés directement par les gros travaux d'entretien, de rénovation ou d'investissement qui relèvent du propriétaire, ou plutôt son représentant : France Domaine.

Même s'il est louable de vouloir rationaliser le patrimoine de l'Etat, l'organisation mise en place avec France Domaine pose plusieurs problèmes. Le premier est l'application du dogme budgétaire de France Domaine en tant que service du ministère de l'économie. En effet, cette logique conduit à des non-sens comme demander d'évaluer la valeur de l'hôtel des invalides ou empêcher la cession de parcelles non bâties à des collectivités pour des projets par ailleurs portés par l'Etat. La gestion uniquement administrative et sans vision opérationnelle de cette agence conduit de fait à décrédibiliser l'Etat propriétaire.

Le deuxième écueil est la propension à l'externalisation à outrance. En effet, cette structure jeune manque de moyens et de compétences et compense en externalisant sans étude préalable. Cette externalisation non mesurée est extrêmement consommatrice de moyens.

Enfin, les travaux d'investissement, qui seront du ressort de l'agence du ministère de l'économie pourront être réalisés de manière généralisée au travers des PPP. Au-delà des biais de ce type de contrat souvent dénoncé par le SNITPECT-FO, nous dénonçons le risque de dévoiement de la logique initiale de propriétaire unique en locataire de fait d'une multitude de capitaux privés.

En conclusion, il apparaît que le groupe des ingénieurs de l'aménagement et les ITPE en particulier ont un rôle à jouer dans cette agence. En effet, un positionnement d'ingénieurs pourrait diversifier les profils des agents de cette structure en apportant une composante plus opérationnelle. De plus, la gestion du foncier correspond à un domaine de compétence important à développer dans le groupe. Cette compétence est commune à l'Etat, aux collectivités et aussi aux établissements tels que VNF ou RFF.

Les établissements publics

Plusieurs structures faisant appel à des ingénieurs de l'aménagement sont des émanations parapubliques de l'Etat ou des collectivités (Etablissements publics, Groupement d'intérêt public...). Parmi les établissements publics, il existe deux formes juridiques principales auxquelles nous nous intéressons plus spécifiquement : les Etablissements Publics Administratifs et les Etablissements Publics à caractère industriel et commercial. Il serait tentant d'appliquer une distinction dans la nature des missions et dans l'organisation des structures pour expliquer le choix entre le statut des établissements. Pourtant, cette distinction cardinale n'a pas de sens dans la pratique. En effet, certains EPIC n'ont pas vocation à produire des services marchands alors que certains EPA le font. Toutefois, cette différence de statut a des implications en ce qui concerne le positionnement des ingénieurs de l'aménagement. Parmi les EPIC, nous pouvons citer : la SNCF, RFF, l'ANRU, VNF, l'ADEME... Pour les EPA, il s'agit notamment des agences de l'eau, de l'ANAH, de l'AFIFT, l'APIJ, l'EPSF, le Conservatoire du littoral...

En ce qui concerne les EPA, en théorie, ces structures sont très proches de l'administration : subordination au droit administratif, recrutement de fonctionnaires en position normale d'activité, forte tutelle de l'administration... Pourtant, certains de ces établissements publics adoptent un comportement très autonome vis-à-vis de l'administration parfois avec la complicité de cette dernière. Il arrive donc que le recrutement dans certains de ces EPA s'appuie essentiellement sur du recrutement contractuel et précaire. Pour le SNITPECT-FO, le dévelop-

pement des EPA à outrance n'est pas un mode d'organisation satisfaisant, sauf à vouloir segmenter encore plus l'action de l'Etat et des Collectivités afin de préparer de futures « ventes à la découpe ». Il faudrait donc que la puissance publique adopte une démarche plus raisonnée et limite le développement de ces EPA aux strictes missions qui le nécessitent. En effet, il n'est pas choquant de renforcer certaines administrations pour faire face à de nouvelles missions plutôt que de créer une nouvelle structure de toute pièce. Néanmoins, dès lors que ces EPA existent, nous revendiquons que les postes soient pourvus par des emplois de fonctionnaires plutôt que par des emplois précaires. En effet, même si la situation peut varier d'une structure à l'autre, environ un tiers du personnel de ces établissements est constitué de non-titulaires. Pour cela, nous proposons que dans un premier temps tous les recrutements d'ingénieurs des EPA fassent systématiquement l'objet d'une publication dans les listes de postes vacants d'ingénieurs. De même, il est opportun que ces établissements puissent aussi bénéficier de sorties d'écoles.

En théorie, la puissance publique doit assurer une réelle tutelle des EPIC, notamment avec la présence d'un commissaire dans le conseil d'administration de l'établissement. Force est de constater que la plupart de ces structures sont incontrôlables aux dires même de l'administration. Cela s'explique par la faiblesse des moyens consacré à la tutelle - l'Etat ne souhaitant pas vraiment s'investir - et par la faible imprégnation des personnels issus de l'administration dans ces établissements et réciproquement. De même, le positionnement d'ingénieurs dans les EPIC est sensiblement différent de celui dans les EPA. Les EPIC ont un fonctionnement de type privé et recrutent classiquement sur le marché de l'emploi. Toutefois, il est possible, dès lors que le statut de l'établissement le permet, qu'un fonctionnaire soit détaché sur contrat de droit privé. Ce type de changement de position administrative est un véritable frein à l'essaiage pour le groupe et une difficulté pour les établissements à pouvoir recruter dans le vivier des fonctionnaires. En effet, ce

détachement sur contrat pose lui aussi la question de l'année de retard d'ISS pour les ITPE et surtout entraîne un abandon momentané du régime des pensions pour un autre régime de retraite. L'existence d'EPIC qui n'ont pas forcément de vocation marchande rend cette situation d'autant plus choquante. C'est pourquoi, nous revendiquons que les modalités d'affectation dans les EPIC soient revues de manière à être identiques à la PNA. Pourtant, dès à présent, il est important pour le groupe de se positionner sur ces structures..

Les lieux d'exercice au sein des collectivités territoriales : le point d'ancrage fort des ingénieurs de l'aménagement

Les collectivités territoriales représentent le lieu important de définition, pilotage et conduite de mise en œuvre des politiques publiques d'aménagement, d'environnement, de transports et de développement durable. des discussions se font jour depuis la remise du rapport « Attali » en janvier 2008 sur l'organisation territoriale des collectivités avec la proposition de supprimer les Départements. Il n'appartient pas au SNITPECT-FO dans le cadre de ce rapport d'intervenir dans ce débat mais bien de veiller aux intérêts individuels et professionnels de ses mandants dans l'éventualité de restructurations et au maintien des missions de service public. C'est pourquoi, l'analyse du positionnement des ingénieurs se fera en tenant compte du périmètre actuel en prenant comme postulat que les éventuelles modifications de l'organisation institutionnelle ne modifieront pas les besoins en personnels techniques sur l'ensemble de la sphère territoriale. Ainsi, à iso-organisation institutionnelle, il apparaît des domaines communs à l'ensemble des collectivités sur lesquels des ingénieurs sont susceptibles d'intervenir. Il s'agit des questions d'aménagement, de renouvellement urbain, de développement économique, de la construction et de la gestion de bâtiments, du logement, de l'assainissement, de l'eau, des déchets, des transports et surtout de la voirie...le tout bien évidemment dans une logique de développement durable.

Positionnement sur les structures, domaines et métiers

Les positionnements d'ingénieurs sont en général différents en fonction du type de collectivité. Le niveau régional est celui des contrats de projet Etat/Région et des contrats spécifiques Région/Département, il correspond plutôt à un niveau de programmation, de pilotage dans de nombreux domaines comme l'environnement, l'eau, les paysages, le traitement des déchets, les NTIC... La Région assure aussi des missions plus opérationnelles avec la compétence d'autorité organisatrice de transports dans les liaisons TER, la gestion d'aéroports, de ports et de voies d'eaux pour certaines régions, les Etablissements Publics Fonciers Régionaux, la construction et la gestion des lycées... Les missions opérationnelles ne doivent pas constituer les seuls domaines où doivent se positionner les ingénieurs de l'aménagement. En effet, les missions de programmation, de planification, d'élaboration de schémas font appels à des capacités d'observation et d'analyse du territoire régional semblables à celles présentes dans les DREAL.

Le niveau départemental quant à lui s'inscrit clairement dans l'opérationnel. En effet, les Conseils Généraux ont la responsabilité d'un patrimoine important, qu'il s'agisse de bâtiment ou des 350 000 kilomètres de routes départementales. Les ingénieurs de l'aménagement sont donc présents sur les domaines tels que les bâtiments, l'aménagement, l'assainissement, les espaces verts, les transports, les ports, la voirie voire parfois la voie d'eau... Les besoins concernent aussi bien la maîtrise d'ouvrage que la maîtrise d'œuvre ou l'entretien et l'exploitation. Les ingénieurs de l'aménagement sont déjà implantés dans ces collectivités afin de répondre aux enjeux techniques des missions départementales. C'est pourquoi, nous ne détaillerons pas particulièrement les missions et postes au sein de ces services. Néanmoins, il est important de réaffirmer l'importance des missions techniques auprès des élus afin de préserver et de maintenir la volonté des services techniques départementaux. Concernant le corps des ITPE, il apparaît que les Départements constituent un

lieu d'essaimage privilégié. En effet, les postes proposés dans les Conseils Généraux et la consistance des projets sont très proches de ceux qui étaient précédemment proposés dans les DDE avant les transferts liés à la décentralisation. De même, une grande partie des postes de 2^{ème} et 3^{ème} niveau territorial se trouvent dans les Départements. Enfin, il convient de signaler que les Départements sont susceptibles d'exercer une ingénierie publique de solidarité vis-à-vis des communes dépourvues de services techniques (des dispositions réglementaires permettent déjà aux Conseils Généraux de prêter une assistance gratuite en assainissement aux communes dépourvues de service technique).

Les communes et les structures intercommunales constituent le lieu d'exercice historique des ingénieurs territoriaux. En effet, presque deux tiers des ingénieurs territoriaux exercent dans ces structures.

La plupart des EPCI sont des émanations des collectivités territoriales sur une échelle différente Cette différence d'échelle est toutefois toute relative et n'enlève rien à l'intérêt des missions et autres projets portés par ces structures. En effet, on peut y retrouver des compétences spécifiques telles que celles d'autorité organisatrice de transports (par exemple l'ensemble les projets de TCSP sont sous maîtrise d'ouvrage des communautés de communes). Le volet aménagement des EPCI est aussi très important. Par ailleurs, ces établissements jouent, avec les communes, un rôle important pour ce qui est de la conduite des projets de renouvellement urbain. Le barycentre du positionnement du groupe des ingénieurs de l'aménagement dans la sphère territoriale se situe donc entre ces structures intercommunales et les Conseils Généraux.

Pour les communes, le positionnement d'ingénieur peut être moins évident. Il doit être apprécié en fonction des compétences, de la taille, ainsi que des moyens de la commune. Mais il ne faut pas cacher que l'augmentation des structures supra communales hypothèque chaque jour un peu plus l'intérêt de ces postes dans les petites communes.

Positionnement en niveau de fonction

Tous les niveaux de fonctions sont présents en collectivités et il est important de revendiquer un maintien et un renforcement des postes techniques depuis le chargé d'opération au directeur général.

La diversité et l'intérêt des métiers dans la FPT doivent inciter nos camarades de l'Etat à enrichir leurs parcours avec des expériences en collectivités. Mais il faut noter que la séparation grade/fonction, constitutive du fonctionnement des collectivités locales, peut déstabiliser les agents issus de la FPE. Nous ne pouvons que constater cet état de fait et encourager les ITPE à s'y intégrer le plus judicieusement possible.

De plus, les logiques de gestion en collectivité territoriale et le projet de loi mobilité vont entraîner quelques difficultés de compatibilité entre parcours d'ITPE et ingénieurs territoriaux. C'est pourquoi nous proposons à la Commission Exécutive de lancer une réflexion d'ampleur commune entre ITPE et IT chargée de proposer la ligne stratégique revendicative concernant le positionnement du groupe des ingénieurs de l'aménagement.

La fonction publique hospitalière

Après le plan « hôpital 2007 », qui portait sur la mise aux normes des établissements de santé, le plan « hôpital 2012 » développe les thèmes de la mise aux normes des équipements et du développement des systèmes d'information.

Les ingénieurs hospitaliers interviennent donc auprès des directeurs d'hôpital pour manager les projets, élaborer et gérer les programmes, en assurer la réalisation mais aussi la maintenance et la gestion. Ils ont également un rôle de conseil et d'expertise dans le choix, l'installation et la mise en oeuvre des équipements médicaux. L'accent mis sur l'expertise en commande publique et en contentieux est un atout supplémentaire pour les ITPE qui voudraient valoriser leur expérience dans la FPH. Les fonctions opérationnelles de ces postes peuvent être attirantes pour les ingénieurs voulant valoriser des compétences en ingénierie et conduite d'opération.

Cependant, l'évolution très récente des modes de gestion du patrimoine immobilier,

(introduction des PPP, des baux emphytéotiques) fait craindre un retrait de la fonction d'ingénieur immobilier, alors qu'elle est indispensable au bon fonctionnement de la structure (maintenance des équipements, des installations et des bâtiments, sécurité incendie, sécurité électrique et énergétique de l'établissement, qualité de l'air et de l'eau ..). L'externalisation de missions est aussi évoquée dans le cadre de la maintenance des équipements. Même si ces prestations ne sont sensées intervenir qu'en plus value aux prestations internes, il convient de rester vigilant pour que les hôpitaux puissent conserver les capacités techniques nécessaires à leur bon fonctionnement, avec l'indispensable réactivité et la connaissance du terrain des services internes.

Dans cette optique, les services techniques hospitaliers se sont lancés dans une démarche de certification ISO 9001, en vue de démontrer la qualité et les compétences internes.

De même, la politique actuelle de regroupement des services, comme pour les ARS, concentre les missions parfois au niveau régional, et entraînera probablement des suppressions de postes préjudiciables à une implantation territoriale adaptée.

Le problème principal reste, comme indiqué en chapitre 1, le manque d'information sur l'état quantitatif des IH et sur la prospective sur les besoins en ingénieurs. L'administration doit, cela fait partie de son travail, approfondir ce sujet et proposer des perspectives dans ce domaine. Une bonne GPEEC devrait ainsi être capable de proposer aux ingénieurs du MEEDDAT des possibilités de valorisation des métiers de maîtrise d'ouvrage, conduite d'opération et ingénierie dans la FPH, qui a besoin de ces compétences.

De plus, on l'a vu, le corps des ingénieurs hospitaliers est relativement isolé au sein de la FPH. Les compétences mises en oeuvre, proches de celles qui existent et qui sont structurées au MEEDDAT, ont besoin de s'appuyer sur un réseau efficace. Le RST constitue ainsi un outil qui serait d'une grande utilité pour la FPH. Nous revendiquons, comme pour la FPT, l'ouverture du RST à la FPH. Le service public ne pourrait en sortir que gagnant.

Enfin, pour pouvoir occuper ces postes, il convient, on l'a déjà énoncé, de faciliter les possibilités de mutation. Dans le contexte actuel, le corps inter fonctions publique est la meilleure réponse pour répondre au mieux aux besoins affichés de la FPH, et le service public en serait le premier bénéficiaire. De même l'ENTPE doit pouvoir directement alimenter la FPH.

La sphère privée : une nouvelle donne avec les évolutions de structure

Des ingénieurs de l'aménagement dans les ONG et les associations ?

Le Grenelle de l'Environnement a constitué un exemple, pas forcément réussi, de gouvernance à cinq : Etat, Collectivités territoriales, représentant des entreprises, organisations syndicales et la société civile (ONG, associations). Ce mode de gouvernance prôné par le gouvernement est repris dans le projet stratégique du MEEDDAT. L'innovation principale en est la légitimité accordée aux ONG et associations civiles. Elle concrétise ainsi une montée en puissance progressive de la société civile. Pour le SNITPECT-FO, la présence de ces associations, si elle peut sembler légitime et enrichissante de prime abord, ne doit pas porter atteinte aux fondamentaux républicains. En effet, nous considérons que la puissance publique doit conserver sa neutralité et son indépendance d'expertise et de décision et ne peut s'en défaire au profit des ONG. Ce principe ne remet pas en cause leur légitimité. De même, il faut souligner les capacités d'expertise importantes de certaines ONG qui grâce à la mise en place de moyens considérables peuvent être meilleures que celles de l'Etat, qui n'a pas toujours fait l'effort nécessaire pour atteindre le même niveau.

Dans le cadre de la gouvernance à cinq, il n'est pas exclu qu'une partie de la mission d'observation soit partagée et commune entre les différents membres, en particulier entre l'Etat, les Collectivités et les ONG. A ce titre, il ne serait pas aberrant de retrouver des ingénieurs de l'aménagement positionnés dans ces collectivités ou ces ONG (soit en détachement si elles sont reconnues d'utilité publique soit en disponibilité en tant que structure privée). Ce positionnement, qui relève évidemment d'un choix individuel et personnel d'engagement, pourrait s'avérer enrichissant, tant pour l'Etat et les Collectivités que pour les ONG, pour la constitution d'observatoires communs basés sur des hypothèses de travail concertées, ce qui ne peut que favoriser une meilleure appropriation de bases communes et donc un meilleur dialogue. Il doit être valorisé dans le parcours comme tout poste à l'essai.

Il existe une forte tradition d'essaimage dans le corps des ITPE. Cet essaimage bien que concentré dans la sphère publique et para-publique n'a pas pour autant négligé l'essaimage vers la sphère privée à travers la position de disponibilité. Cette culture du monde privé a été aussi alimentée par la création de la filière civile de l'ENTPE.

Aujourd'hui, plusieurs éléments laissent présager une orientation plus forte des ingénieurs de l'aménagement vers la sphère privée. Le **premier élément** est la forte demande de personnel en ingénierie qui attirera légitimement les camarades en fonction des conditions offertes et des métiers exercés. Il est de plus en plus fréquent que des entreprises se mettent à venir chercher des ingénieurs du public, y compris en faisant appel à des chasseurs de têtes. Le **second élément** est le déplacement plus important du curseur de l'ingénierie publique vers l'ingénierie privée. En effet, nous constatons qu'il est de moins en moins inhabituel que des collectivités territoriales ou l'Etat confient au secteur privé des responsabilités d'ingénierie qu'elles auraient pu prendre en charge. Ce phénomène concerne les missions de maîtrise d'oeuvre mais aussi une partie des responsabilités de maîtrise d'ouvrage. Le cas particulier à souligner est celui de certains types de Sociétés d'Economie Mixte à qui sont de plus en plus confiés des mandats de maîtrise d'ouvrage. L'appellation « Entreprises Publiques Locales » que ce sont attribués les SEM est révélateur du positionnement de ces structures. Enfin, le **troisième élément** est lié aux modifications de structures qui font glisser progressivement des pans entiers de la sphère para-publique vers la sphère privée. En effet, de plus en plus d'entreprises publiques voient leur capital s'ouvrir à des fonds privés changeant ainsi le statut de ces entreprises : ADP, sociétés d'autoroute... Alors que, précédemment, les agents qui souhaitaient essaimage dans ces structures pouvaient être placés en position de détachement, ce changement de statut entraîne de fait l'impossibilité de détachement et l'essaimage par la mise à disposition, comme pour le secteur privé. Ce glissement du para-public vers le secteur privé se constate aussi auprès des collectivités territoriales. Par exemple, le changement de statut des OPAC et OPHLM en Offices Publiques de l'Habitat rend impossible le positionnement en PNA pour des IT ou

le détachement pour des Ingénieurs d'Etat dans ces structures.

Le glissement de ces missions vers le secteur privé est beaucoup plus subtil qu'une « privatisation » brutale. Il s'agit bel et bien d'une partie des métiers et missions correspondant au coeur historique des métiers des ingénieurs de l'aménagement qui partira vers ces structures. Bien qu'elles n'aient pas beaucoup évoluées dans les faits, il sera pourtant moins facile d'y essaimage.

La conjonction de ces trois éléments montre qu'il devient important de lever les freins existants au positionnement dans la sphère privée au cours d'une carrière. En effet, ce positionnement, qui jusqu'à présent relevait essentiellement d'une trajectoire individuelle, peut maintenant devenir nécessaire pour l'utilisation ou le développement de compétences dans le cadre de certains parcours, pour répondre à **la balkanisation des employeurs**. Un des éléments pouvant lever ces freins pourrait être constitué par la mise en place d'une double carrière pendant les périodes de disponibilité en cas d'activité professionnelle (dans le secteur privé ou autre). L'administration doit assurer le suivi des camarades en essaimage, et leur permettre de valoriser leurs parcours dans la construction de leur carrière.

Nous venons de balayer très succinctement les différents groupes de structures possibles pouvant accueillir les ingénieurs de l'aménagement. L'évolution la plus importante, au cours des dernières années, et la plus significative par rapport à nos métiers, est le passage d'une situation où l'ex ministère de l'Equipement constituait, avec ses quelques établissements publics, l'employeur très largement majoritaire, à une situation où les employeurs deviennent multiples, aucun ne représentant un poids aussi important que naguère l'ex Equipement. Ce changement fondamental doit être très vite pris en compte dans la construction de nos parcours, car nous ne pouvons plus nous appuyer sur un employeur prépondérant collectivité ou Etat qui trace les modes de gestion, cadre les règles et la culture dominante.

Le gestionnaire du corps ne gère plus dans les strictes limites d'un ministère mais doit prendre en compte les autres employeurs dans le cadre de sa GPEEC.

III. Propositions pour un positionnement réfléchi du groupe

A. Les parcours professionnels et les changements d'approches sur le positionnement

Il nous est demandé de savoir valoriser nos compétences et notre employabilité

La diversification des employeurs implique l'émergence de la notion d'employabilité pour le groupe des ingénieurs de l'aménagement.

Cette notion est évidemment à distinguer de celle d'employabilité immédiate, que nous dénonçons régulièrement, et qui correspond à un mythe de l'administration. L'administration d'Etat pour ce qui la concerne s'accroche très fort à ce mythe car, au-delà des économies qu'elle espère en retirer (par exemple en supprimant les écoles de formation, ou en se contentant de contrats à durée déterminée au lieu de fonctionnaires de carrière), c'est surtout parce qu'elle est incapable de fixer le cadre et les missions sur lesquelles l'Etat doit intervenir aujourd'hui. Le manque d'analyse stratégique, que nous dénonçons depuis longtemps, l'absence de sens à l'action, la catastrophique panne de projet pour l'avenir, rendent l'Etat incapable de mettre en place cette fameuse GPEEC ; pour faire de la GPEEC, il faut pouvoir anticiper. Pour anticiper, il faut avoir un projet, une vision, une stratégie. Ayons cette vision, nous saurons alors mettre en place les acquisitions de compétences nécessaires.

Un contre exemple flagrant de l'employabilité immédiate d'ingénieurs directement issus du privé est celui des concessions d'autoroutes ou de thématiques très spécifiques comme l'exotoxicologie où le secteur privé vient recruter des ingénieurs de l'Etat formés dans la sphère publique. Si le privé ne sait pas les former, comment l'Etat pourra-t-il les recruter ? Exit le fantasme de l'agent à employabilité immédiate, formé par

le privé pour le plus grand intérêt de la sphère publique..

L'employabilité immédiate relève donc du mythe, l'administration, que ce soit l'Etat, les Collectivités, les Etablissements Publics, a la responsabilité de proposer des parcours diversifiés pour construire, maintenir, fidéliser les compétences techniques dont elle aura toujours besoin.

L'employabilité au sens de ce rapport relève d'un autre concept, celui de la valorisation de nos compétences auprès d'employeurs multiples.

La mobilité pour l'accès à certains postes nécessite déjà pour l'ingénieur de faire valoir ses compétences, connaissances et potentiel que ce soit au niveau individuel ou collectif. Ces éléments permettent aux employeurs de choisir des candidats, soit entre plusieurs ingénieurs, soit entre plusieurs cadres. Les choses étaient assez simples avec quelques employeurs bien identifiés qui avaient les grilles de lectures des parcours, de la réalité des postes tenus, de la compétence ou connaissance acquise... Aujourd'hui, face à cette myriade de structures, nous serons amenés, par nécessité, à démontrer notre employabilité c'est-à-dire l'aptitude à être employable par la structure. Chaque individu sera donc amené à valoriser son parcours et chaque employeur devra s'assurer de la valeur de l'expérience acquise. Il est donc probable que le développement de l'employabilité et la nécessité de valorisation du parcours devienne rapidement une condition nécessaire au positionnement des ingénieurs du groupe.

Le choix dans les parcours professionnels et les compétences sont et doivent rester la propriété des individus. Néanmoins, l'agent ne peut pas créer les outils pour valoriser son employabilité. En effet, l'administration, que ce soit l'Etat ou les Collectivités Territoriales, a un rôle très important et doit développer des outils pour qualifier les différents postes tenus et l'expérience acquise et ainsi donner aux différents employeurs interne ou externe les explications objectives sur le type de postes tenus. Pour cela divers outils peuvent être mis en place. On peut par exemple imaginer une structure équivalente

aux comités de domaines pour les généralistes à la condition que ces nouveaux comités de domaines soient ouverts à l'interfonction publique tant sur la cible que dans sa composition. Un autre exemple d'outil est le bilan de compétence récemment créé dans la fonction publique. Nous ne pouvons que regretter que ce droit soit plus restreint que dans le privé.

Toutefois, le développement de ces outils comporte un risque important de détournement par l'administration à ses seules fins. En effet, elle a toujours tenté de transformer ce qui relève du droit de l'agent en obligation, transformer ces outils en « contrats » unilatéraux, en faire des systèmes d'évaluation... L'exemple du contrat de coaching élaboré par l'administration du MEEDDAT pour les cadres en est la parfaite illustration. S'il n'est pas aberrant de fournir aux cadres des outils pour aider à déterminer de nouvelles perspectives il n'est pas acceptable de transformer ces outils en contraintes avec à la clef un dégageant probable du cadre hors de l'administration.

Enfin, il est capital que ces outils soient élaborés sous la maîtrise d'œuvre interne ou sur une maîtrise d'ouvrage forte et impartiale de l'administration afin d'éviter toute dérive.

Les nouvelles formes des postes de deuxième et troisième niveaux pour les ITPE

Il convient maintenant de s'intéresser aux postes de 2^{ème} niveau de fonction, qui constituent, on va le voir, un élément stratégique pour le groupe des ingénieurs de l'aménagement.

Jusqu'à très récemment, la définition d'un poste de 2^{ème} niveau était assez simple et correspondait à l'encadrement d'un service. Aujourd'hui, les nouvelles formes d'organisations moins hiérarchiques, matricielles, avec des équipes projets rendent cette définition moins applicable. Par exemple, certains postes de direction de projet sont particulièrement exposés et relèvent clairement du 2^{ème} niveau de fonction – voire du troisième – même s'il ne s'agit pas d'un poste de chef de service. Ce flou permet à l'administration de jouer sur la présentation de certains postes en les proposant aussi bien au 1^{er} niveau qu'au deuxième. Ce jeu d'affi-

L'importance de continuer à disposer d'un réseau de compétences

Les ingénieurs de l'aménagement sont amenés à occuper une diversité de missions de la planification amont au suivi de travaux aval en passant par le contrôle, l'entretien et l'exploitation pour une très grande diversité de domaines. Une des richesses des ingénieurs est d'avoir toujours su travailler en réseau en s'appuyant sur un panel de compétences variées. Aujourd'hui avec la balkanisation des employeurs, il apparaît encore plus nécessaire de préserver ce fonctionnement en réseau et même de le développer dans la sphère publique et para-publique. En effet, **la préservation et le renforcement d'un tel réseau permettra de dépasser la question de la compétence individuelle pour se recentrer sur la compétence collective.** Pour cela, le RST et les Ecoles ont un rôle primordial à jouer.

chage n'est pas acceptable car il ne permet pas à la personne qui candidate sur le poste d'appréhender le degré d'exposition de la fonction. Il s'agit tout simplement d'une manipulation pour maximiser le vivier de recrutement.

Pour ce qui est des ITPE, cette dérive, qui pousse les services à proposer des postes aux contours de plus en plus flous, fait le lit d'une réflexion qui voudrait bien acter que le corps des ITPE possède un premier niveau de deux classes (1^{er} niveau et divisionnariat), seuls les ICTPE ayant accès au 2^{ème} niveau de fonction. Il est hors de question que nous nous laissions entraîner dans ce raisonnement pervers, d'ailleurs au prétexte du rapport Silicani, en faisant l'amalgame entre les liaisons grade/emploi, que dénonce le rapport, et l'adéquation grade/fonction, que le statut général prévoit et que nous soutenons. Prenons donc le rapport Silicani au mot et revenons aux fondamentaux du statut général, en revendiquant clairement une adéquation grade/fonction, et donc en toute logique un deuxième grade au deuxième niveau de fonction sur lequel les IDTPE ont fait la preuve de leurs compétences et de leur capacité à l'assumer, à égalité avec les corps des IPC, des AUE, des attachés principaux, ainsi qu'un troisième grade au troisième niveau de fonction, sur lequel les

ICTPE ont également fait la preuve de leur compétence.

Nous proposerons d'aller plus loin et de revendiquer pour les publications de postes une adéquation emploi/compétences, que l'administration n'a pas jugé utile de promouvoir. En effet, l'emploi exercé sur un poste par un ingénieur est directement lié à son niveau de compétence, acquis ou potentiel, puisque c'est ainsi que nous avons bâti notre gestion des compétences. Cette notion doit donc nous autoriser à revendiquer des postes au contenu technique et au niveau de responsabilité suffisants par rapport au niveau proposé (1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème}), ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui. Ainsi, il est hors de question d'accepter des publications de postes A/A+, qui mélangent allègrement les niveaux de compétences, de responsabilités et de fonctions.

En ce qui concerne les IT, l'absence d'adéquation en grade/emploi est un fait. Pourtant, il existe bien dans les collectivités au moins trois niveaux de fonction. La définition d'un référentiel qualifiant les postes en niveau de fonction est un exercice qui pourrait être utile à nos camarades en place dans les collectivités. Ces définitions pourraient permettre de revendiquer localement auprès de la collectivité que soit rétribué, à travers les indemnités ou les changements de grade, certains postes.

Notre réflexion nous mènera dès lors tout naturellement vers les postes de 3^{ème} niveau de fonction. Ces postes en responsabilité autonome, dont de plus en plus de nos camarades occupent les fonctions avec un succès reconnu, doivent pouvoir être toujours accessibles : c'est ainsi que nous avons toujours pu tirer notre corps vers le haut. C'était vrai hier au ministère de l'Équipement, ce le sera encore plus demain au MEEDDAT et sur l'ensemble de l'aréopage des futurs employeurs. Le resserrement actuel des postes de direction plaide pour une redéfinition de leur périmètre qui tienne compte des nouvelles orientations de la Fonction Publique, des nouveaux métiers, en particulier tous ceux qui n'intègrent pas de manière systématique du management de personnes, mais du management de projets, des missions de maîtrise d'ouvrage, ainsi

que des nouveaux périmètres d'emploi. C'est ainsi que nous plaïdons, pour une fois en accord avec le rapport Silicani, pour l'ouverture à l'ensemble des corps des emplois jusqu'à présent réservés à un corps, comme les emplois de préfets ou de sous préfets. L'ouverture très récente aux conseillers d'administration n'est pas suffisante et il faut aller plus loin.

Les postes de 3^{ème} niveau, ou qu'ils soient, présentent des caractéristiques de responsabilité et d'autonomie. Nos camarades ICTPE, qui souhaitent s'y préparer, doivent prendre conscience de ces spécificités, et des aptitudes à développer pour y exercer efficacement des fonctions.

Nous revendiquons un affichage plus clair des postes de 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de fonction, qu'il faudra définir plus précisément. Une analyse plus fine de cette problématique doit faire l'objet d'une réflexion plus approfondie.

B. Stratégie de positionnement vis-à-vis des employeurs

Les éléments vus dans le rapport, qu'ils soient descriptifs, analytiques ou revendicatifs nous emmènent à proposer des réflexions pour une stratégie de positionnement du groupe. Tout d'abord, il est important de s'inscrire sur la durée et ne pas s'attacher aux « effets de modes » et autres incantations du moment.

Une des caractéristiques importantes du groupe est évidemment son ancrage dans le service public, que ce soit à l'État, en Collectivités ou dans le secteur para-public. Nous proposons de conserver cette identité de groupe. Ainsi, même s'il est nécessaire de permettre un essaimage vers la sphère privée, que ce soit pour des choix individuels ou pour la construction de compétence, ***il est important de conserver une majorité d'ingénieurs dans la sphère publique.***

Le groupe des ingénieurs de l'aménagement s'appuie sur une culture et des valeurs consolidées depuis plus de 150 ans. Il convient de s'y appuyer et d'en valoriser les différents piliers que sont la ***territorialité, la technicité, la capacité d'ensemblier et le management*** aussi bien vis-à-vis de l'employeur État que

des collectivités locales ou encore des établissements publics.

Par rapport aux différentes structures d'accueil, la problématique du développement durable a pris une place essentielle. Cependant, il est indispensable de rappeler que le développement durable n'est pas une discipline en tant que telle mais en réalité une approche de l'ensemble des sujets de manière résolument pluri-disciplinaire. Le groupe des ingénieurs de l'aménagement est en première ligne pour répondre à ces enjeux. Il faut souligner qu'avec 150 d'histoire collective, le volet développement durable est déjà fortement présent dans le groupe, de par sa culture même, que ce soit dans le domaine des risques, de la géotechnique, du bâtiment, des infrastructures, des réseaux, de la voie d'eau, de l'urbanisme, du logement... ***Par contre, il est nécessaire de réexpliquer auprès de certains employeurs, en particulier vis-à-vis de l'État – qui, en ces périodes de suppression de personnel peut avoir la tentation des amalgames –, le truisme qu'ingénieur n'est pas synonyme de « bétonneur ».***

Enfin, comme nous l'avons toujours défendu, il est indispensable de maintenir et faire valoir la compétence collective du groupe. Cette structuration en réseau est la seule à même de maintenir la capacité à faire et faire faire. C'est pourquoi, il est important de conserver dans le groupe des ingénieurs positionnés dans certains types de structures ou dans certains métiers même si cela ne concerne que quelques dizaines de camarades. Par exemple, on peut citer les domaines liés à la biodiversité, à la biologie, aux paysages, à l'architecture... Ce positionnement même isolé permet d'assurer le rayonnement du groupe et le fonctionnement en réseau. Il est donc nécessaire que les ingénieurs concernés puissent voir leurs parcours reconnus par l'administration à leur juste valeur.

C. La plate-forme revendicative

Les réflexions établies dans le cadre de ce rapport ont proposé des pistes telles que :

- l'analyse par la Commission Exécutive des actions à mener pour les ingénieurs positionnés dans les collectivités territoriales qu'ils soient ITPE ou IT,
- la définition d'un référentiel qualifiant les postes en niveaux de fonction.

D'autres éléments vus dans le rapport constituent des propositions pour une plate-forme revendicative du SNITPECT-FO sur le positionnement du groupe. **Ces propositions, tout comme les pistes à explorer, ont vocation à être débattues, amendées, complétées lors des réunions inter-régionales et réunions de section en vue du Congrès.**

Les fondamentaux :

- 1) L'ancrage du groupe est dans la sphère publique
- 2) Défense et maintien de technicité dans la sphère publique
- 3) Une libre circulation entre les fonctions publiques et dans toutes les structures à tous les niveaux, par des statuts réellement homologues ou un statut unique inter fonctions publiques, et en particulier l'obtention du troisième niveau de grade
- 4) La Commission Exécutive du SNITPECT-FO sera mandatée pour proposer les actions et revendications concernant les Ingénieurs Territoriaux

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences :

- 1) « L'employabilité immédiate » d'agents issus du privé (ou des établissements) est un mythe à combattre
- 2) L'administration doit proposer des outils pour favoriser l'employabilité et les compétences des ingénieurs qui doivent être un droit pour l'agent et non pas une contrainte imposée
- 3) La fonction publique de carrière doit être maintenue et des parcours professionnels valorisants doivent être proposés par l'administration
- 4) Toutefois, les parcours professionnels et les compétences appartiennent aux individus

- 5) Le secteur public et parapublic doit avoir une politique de GRH compétitive face au secteur privé pour attirer et fidéliser ses cadres techniques
- 6) Création de chargés de missions et conseils spécifiques pour chacune des fonctions publiques FPE/FPT/FPH
- 7) Maintien ou création de trois gestionnaires nationaux qui travaillent ensemble (MEEDDAT, CNFPT, FPH) pour les ITPE, les IT, les IH
- 8) Des formations lourdes et qualifiantes doivent pouvoir être proposées tout au long d'une carrière
- 9) Le MEEDDAT doit enfin rédiger et concerter une note d'orientation du corps des ITPE
- 10) Au MEEDDAT, la Direction de la Recherche et de l'Innovation doit exercer un pilotage réel des comités de domaine en commençant par concerter une charte sur l'expertise.

Les domaines à investir :

- 1) Il est opportun de se positionner dans certains postes en préfectures en complément et non en substitution aux DDT
- 2) Un positionnement dans la FPH doit être étudié pour les ingénieurs du groupe
- 3) L'international est une composante importante pour répondre aux enjeux de demain : une réelle transparence dans les propositions de postes doit être faite, des formations doivent être proposées, un retour décent doit être organisé par l'administration. Le projet pédagogique de l'ENTPE doit pleinement intégrer la dimension européenne et internationale
- 4) Les ministères autres que le MEEDDAT, et les Etablissements publics doivent publier les postes vacants à l'Etat et doivent pouvoir accueillir des sorties d'école (justice, l'administration pénitentiaire, l'Education Nationale, le MAE, l'intérieur, France Domaine, RFF, EPSF)
- 5) Dès 2009, des sorties de l'ENTPE doivent être possibles en détachement FPT/FPH de manière transitoire au statut inter FP

La mobilité et le positionnement :

- 1) La mobilité fonctionnelle doit être encouragée dès lors qu'elle s'inscrit dans un parcours choisi par l'ingénieur
- 2) Dans le cadre de la fluidité des carrières avec plusieurs employeurs, il est nécessaire de lever les freins que sont : l'absence d'une double carrière dans le cadre de la disponibilité et le décalage d'un an des ISS à l'Etat qui décourage les retours ou les arrivées.
- 3) La PNA doit être possible dans les EPIC
- 4) Maintien de trois cycles de mutation par an à l'Etat
- 5) L'accès aux postes de direction pour les IT et les ITPE doit être préservé et développé car ils ont montré qu'ils sont aussi capables de les tenir que nombre d'autres corps.