



Contribution CFDT

réflexions sur une note d'orientation

principes de gestion des personnels du

corps des ingénieurs des TPE

I - Quelques préalables sur la note d'orientation:

Une « réflexion stratégique sur le corps » (c'est le titre du document DGPA) ne constitue pas, de notre point de vue, le bon niveau de réflexion. Dans le contexte de montée en puissance des collectivités et des réformes en cours au ministère de l'Equipement, la réflexion stratégique devrait porter plus largement sur le devenir de notre ministère, ses missions, son rôle au service des collectivités, des territoires.

Le service que nous souhaitons apporter dans les domaines de compétence du ministère, les attentes de la société, des collectivités doivent guider nos réflexions. Ainsi le rôle de notre ministère varie de celui d'accompagnement des collectivités à celui de responsable de la mise en œuvre de politiques publiques. Notre ministère au sein de l'Etat et des autres ministères participe à la définition de politiques ou d'actions (action sur les territoires, l'international, en rapport avec la gestion des personnels : politique de recrutement, essaimage.....). Et, dans ce ministère, quel rôle doivent avoir les ingénieurs, et parmi eux les ITPE ?

Vouloir définir une stratégie pour un corps, aussi brillant soit-il, sans le préalable de cette réflexion stratégique globale, c'est prendre le risque de passer à côté de l'essentiel. C'est aussi entériner l'impuissance de l'administration à se moderniser en s'extrayant des vieilles pesanteurs corporatistes.

Cette réflexion stratégique doit éclairer la note d'orientation sur les modes de gestion :

- Les compétences attendues des personnels, les parcours professionnels qu'ils supposent pour les obtenir, et à terme les maintenir, sont à préciser.
- La gestion des compétences relève de nombreux intervenants (chef de service, bureau de gestion, comités de domaine, cellule GUEPARH, chargé de mission, inspection générale). Les rôles des uns et des autres, leurs modes d'interventions doivent être connus. L'évaluation du système doit être clairement définie. Elle doit en permanence être pensée et mise en œuvre par des bilans établissant les conséquences de la gestion passée sur le renforcement ou l'affaiblissement de nos compétences collectives.

Un mode de gestion modernisé défini sur de telles bases semble peu compatible avec le mode de gestion par corps tel qu'il continue d'exister. La transversalité et les principes du développement durable nous semblent peu compatibles avec les structures pyramidales traditionnelles.

Le développement du management par projet s'accommode peu de termes de préséance entre corps (un agent ne peut avoir d'autorité sur un autre du fait de son appartenance à tel et tel corps) et un système de nomination de l'encadrement en partie basé sur des domaines réservés à tel ou tel corps apparaît bien peu en phase avec les enjeux de la période et les attentes fortes de la population et des collectivités.

Il n'échappera à personne que la concurrence risque d'être de plus en plus vive sur certains postes entre les ingénieurs, les attachés, les personnels non titulaires, les Architectes et urbanistes, les administrateurs civils. Nous portons avec l'ensemble

de nos élus de catégorie A en CAP ou CCP l'idée d'un lieu de dialogue inter-corps pour assurer une plus grande transparence aux décisions prises.

Enfin la durée de vie de la réflexion engagée doit être précisée. La précédente pour ce qui concerne la gestion des personnels ITPE remonte à 1998 avec quelques adaptations en 2001.

II - Propositions CFDT :

Le Ministère de l'Équipement forme et recrute des ingénieurs pour :

- Ses propres structures et les compétences qu'il met au service des citoyens, des élus, l'animation et le management de ces structures.
- Pour porter les politiques publiques qu'il entend mettre en œuvre et évaluer leur impact dans ces domaines d'intervention comme l'aménagement du territoire, l'habitat et la construction, les routes, l'urbanisme, les risques et l'ingénierie publique d'assistance aux collectivités dans le respect de notre environnement et pour favoriser un développement durable.

Pour construire les parcours professionnels et la note d'orientation des principes de gestion nous proposons de partir :

- A. Des attentes de la société et de scénarios possibles en terme de ruptures.
 - a. Quelles sont les attentes de la société dans nos domaines d'interventions ?
 - b. Quelles ruptures sont envisageables ?
 - c. Quels risques de rupture : détachement du territoire, absence de financement des transports en commun, suppression de loi...

L'émergence du développement durable constitue une rupture. Elle bouleverse notre façon d'appréhender, de voir, de travailler et de s'organiser. Partenaires des collectivités locales nous ne sommes plus seulement des spécialistes du ruban noir. Nous devons développer nos capacités d'expertise pour passer de la maîtrise d'œuvre à l'assistance à la maîtrise d'ouvrage avec une forte valeur ajoutée. Il faut travailler à un dépassement des approches sectorielles (transversalité des thèmes). Les organisations du travail doivent permettre de s'adapter (approche par équipe projet), elles ne doivent plus être rigides et hiérarchisées.

- B. Du contexte dans lequel nous évoluons (fin prévisible du pétrole, évolutions des services)
- C. Ensuite et à partir de là il faut définir :

le rôle du ministère

- a. Par rapport à son rôle d'administration
- b. Par rapport au portage des politiques publiques
- c. Par rapport à la Fonction Publique Territoriale

Cela permettrait de rattacher cette note d'orientation aux éléments de la stratégie ministérielle de réforme, des conséquences de la décentralisation et de la réforme de l'État mais aussi de l'impact de la LOLF sur la gestion. La conception d'une note d'orientation doit s'inscrire dans une vision du ministère et des champs d'interventions de l'encadrement et des ingénieurs à 5 ans voire 10 ans.

Il conviendrait à ce stade de se rapprocher des associations d'élus (ADF et AMF) mais aussi de la DGCL pour mieux appréhender et connaître leurs intentions et ainsi s'assurer de leur volonté de poursuivre des échanges de personnels entre nos différentes structures.

L'orientation vers une intégration plus grande entre cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux et corps des ITPE nous apparaît la bonne solution sous réserve de ne pas transposer nos rigidités : Le ministère et ses personnels doivent agir de plus en plus en partenaires.

Une fois ce cadrage général posé, il convient de réfléchir à :

1. La place de l'encadrement :

L'évolution du contexte, du positionnement du ministère vis à vis des partenaires, la complexification des opérations à mener... demandent à notre structure sans cesse de nouvelles capacités à s'adapter. Cela se traduit par des organisations, des relations de travail et des méthodes différentes de celles connues jusqu'alors. La place de l'encadrement dans ces transformations, son rôle, ses compétences, celles de son équipe doivent être définies et traduites en terme de gestion de carrières.

Aussi, il nous paraît indispensable de réfléchir sur la complémentarité entre les corps du ministère. Ainsi la constitution d'un lieu de concertation inter-corps constituerait un plus pour la gestion des personnels. Les évolutions évoquées au niveau de la fonction publique en terme de nouvelles organisations des corps de fonctionnaires au sein de cadres de fonctions doivent être prises en compte.

2. La spécificité des ingénieurs dans l'encadrement du ministère.

- Connaissance d'un ou plusieurs domaines (habitat, aménagement, Urbanisme, déplacements, routes, environnement, constructions publiques, responsable et animateur d'équipes, encadrement management d'équipes projets ;
- Spécialiste ou expert d'un ou plusieurs domaines dans le RST, encadre des équipes projets, animateur de réseaux de professionnels ;
- Mise en œuvre, évaluation des politiques publiques ;
- Conseil, assistance à la maîtrise d'ouvrage, aide aux collectivités locales etc.

Les ITPE, par leur nombre, leur technicité, leurs profils multiples, participent largement à l'encadrement du ministère. Ils tiennent également une place importante dans les services techniques des collectivités. De ce positionnement particulier, la note doit tenir compte et fixer :

- des orientations concernant le recrutement des ITPE, par concours externe, ou en interne, ainsi que des objectifs aux formations spécifiques qu'ils reçoivent.
- des règles de gestion des carrières qui tiennent compte du contexte changeant du ministère, de la remise en cause des systèmes hiérarchiques, des échanges volontaires avec les collectivités... ;
- un système d'évaluation permanent de la gestion du corps au regard de ce qui en est attendu, pour le Ministère et pour les domaines que le Ministère a en charge.

Enfin l'existence de deux corps d'ingénieurs (les IPC et les ITPE) positionnés exactement sur les mêmes domaines doit conduire à les rapprocher : pourquoi pas dans le même cadre que celui retenu pour la fonction publique territoriale.