



Ingénierie publique

20 janvier 2009

L'examen du projet de circulaire sur l'élaboration des plans de redéploiement et la présentation du dispositif d'accompagnement des agents étaient à l'ordre du jour de la quatrième réunion sur les évolutions de l'ingénierie concurrentielle. Contrairement à la fois précédente nous disposions de documents depuis le 13 janvier. En réponse à la présentation du dispositif nous avons rappelé que depuis la création du ministère nous n'avons pas cessé de revendiquer auprès du ministre et de son administration des négociations pour conclure des accords sur la méthode en matière de dialogue social, sur les garanties collectives et les mesures financières, sur un cadrage des réflexions et des organisations.

Nous n'avons pas non plus manqué de rappeler la conclusion de notre intervention face au ministre lors du CTPM du 2 octobre 2008 : « *Les personnels sont à bout, inquiets, l'encadrement est dans l'incapacité d'expliquer le sens, le rejet des réformes s'impose de plus en plus dans l'esprit des personnels, de tels accords pourraient participer à la mise en oeuvre d'un dialogue social durable dont nous avons besoin à tous les niveaux !* »

Or nous constatons, sur le dossier ingénierie, depuis la première réunion du 4 juin 2008, l'absence d'avancée significative pour répondre à nos exigences. Le dialogue social est toujours en panne et les problèmes de méthode sont toujours là. Il est temps que l'administration s'engage et formalise par écrit les garanties collectives qu'elle entend mettre en oeuvre. Pour la CFDT le cadre de garanties collectives devrait décliner des engagements formels et concrets :

- en matière d'emploi,
- en matière de rémunérations (traitement + primes et indemnités)
- en matière de maintien des conditions de vie (temps sociaux, temps familiaux, amplitude de la journée, amplitude du temps hors de chez soi, restauration etc)
- en matière de prise en charge des coûts éventuels de la mobilité (coût financiers mais aussi compensation des temps à négocier...)
- en matière d'études de solutions alternatives (quotité de temps en télé travail par exemple...)
- en matière de gestion des personnels
 - d'avancement de grade (surtaux temporaire),
 - de changement de corps (plan de requalification des emplois au profit des personnels en place)
- en matière d'harmonisation indemnitaire (plan pluriannuel)

Au fil de la discussion et des échanges sont revenus les mêmes constats et interrogations : les personnels concernés ont à juste titre peur pour leurs emplois, pour leur avenir. L'évolution des missions d'ingénierie publique permettra-t-elle à tous de retrouver un emploi en relation avec ses capacités et ses compétences ? Quels sont les moyens mis en œuvre ? Ou sont les budgets complémentaires, les services en charge d'accompagner, de former ? Les aspirations des personnels sont-elles prises en compte ? Quels redéploiements, sur quels postes ? Quelle sera sur le terrain l'articulation entre le niveau régional et le niveau départemental ?

Au vu des réponses de nos interlocuteurs, le décalage semble grand entre les réalités vécues dans les services, l'adaptation se mène sans cadrage réfléchi, et la prise en charge du dossier en centrale qui

en est toujours à tenter de cerner la cible mouvante des personnels et de leurs compétences !

Tout cela est inquiétant à plus d'un titre. L'administration centrale semble bien dans l'incapacité de cadrer les réflexions locales voire seulement d'éclairer les services sur les missions nouvelles et les cadres juridiques dans lesquelles ces missions s'exerceront. Elle nous parle d'accompagnement, d'appuis donnés par les CVRH (regroupement des CIFP et cellules GUEPARH), de cellules d'écoute. Comment discuter sans les éléments réels ? Quelles seront les solutions alternatives à la mobilité ?

Ces redéploiements de l'ordre de 3200 ETP assureront de fait une partie des suppressions d'emplois prévues par la RGPP sur les trois prochaines années.

En conclusion nos interlocuteurs ont pris peu d'engagement et ont indiqué en conclusion :

- il faut diffuser la circulaire,
- sur les réflexions par rapport à la constitution des DDT, il est évident que si la région coordonne et pilote il faut des services au plus près du terrain pour agir,
- personne n'est devin, nous allons devoir cheminer et travailler,
- oui la technicité va continuer à être à l'œuvre jusque dans nos territoires,
- arrêter les PRIRE avant juin 2009 se fera avec les préfets pour se donner de la visibilité sur les 2,5 ans qui resteront,
- nous avons fait un point le plus exhaustif possible sur le travail demandé au CGEDD nous pouvons envisager de vous y associer,
- enfin sur le cadre de garanties c'est à voir en groupe d'échanges

Enfin l'administration modifiera peu sa circulaire et demandera aux services de lui transmettre les projets de plans de redéploiement des capacités d'ingénierie en région (PRIR) avant le 31 mars 2009. Une prochaine réunion devrait se tenir en avril 2008 sur l'avancement de ce dossier.

Au final, une seule satisfaction au cours de cette réunion nous sommes désormais quasiment unitaire sur l'ouverture de réelles négociations sur un cadre de garanties collectives et la nécessité d'un accompagnement social à la hauteur des enjeux et des inquiétudes manifestées à plusieurs reprises par les uns et les autres.