



ÉLECTIONS
MEDDE - MLETR
4 décembre 2014

Equipe
Environnement
la cgt

CAP ITPE

- ▶ Commission
- ▶ Administrative
- ▶ Paritaire

Salaires et qualifications
conditions de travail
déroulement de carrière
évolutions statutaires

Le 4 décembre 2014, nous élirons
nos représentants aux organismes paritaires.

Le vote CGT FSU
votre meilleur atout!



Obtenir du concret après les Assises des Ingé- nieurs de l'Etat

Les «assises» découlaient du projet de fusion de quatre corps d'ingénieurs et de sa contestation intersyndicale qui s'est traduite par une manifestation unitaire exceptionnelle le 9 février 2012. Les ingénieurs ont participé en nombre aux assises et exprimé leur attachement à la technicité, aux écoles, aux compétences collectives de leurs corps et à la mobilité.

Leur opposition aux fusions, qui ferait des corps des outils gestionnaires a été réaffirmée. Les ministres ont finalement affirmé le 3 juillet 2013 que «la fusion à marche forcée n'est plus à l'ordre du jour».

Quelle suite aux assises ? Les ingénieresses et ingénieurs doivent continuer à se faire entendre !

Le vote
CGT et FSU,
pour une CAP pluraliste,
efficace pour toutes et tous

Pour la première fois CGT et FSU se présentent ensemble à l'élection des représentants des ITPE à la CAP. Nous le faisons sur la base d'une analyse commune de la situation des ingénieurs dans les services.

Les ingénieurs vivent l'urgence permanente, le manque de moyens et l'augmentation de la charge de travail, des injonctions contradictoires, des priorités mouvantes, un travail en mode dégradé et des difficultés à faire entendre leurs avis... Bref, il s'agit de «toujours faire plus avec moins».

Difficile dans ces conditions de bien travailler, de mettre en œuvre pleinement sa technicité et ses compétences.

Pourtant, pour remplir leur rôle dans le service public, les ITPE doivent être reconnus dans leur rémunération et leur déroulement de carrière. Il nous faut les moyens pour contribuer réellement aux décisions et les marges de manœuvre nécessaires pour animer les équipes et réaliser nos missions. Il faut développer les compétences sur les nouvelles missions dans le domaine environnemental et de l'aménagement durable.

Ces questions ont été au cœur des «Assises des ingénieurs de l'Etat» l'an dernier. Nous voulons que l'expression massive des ingénieurs à cette occasion soit concrètement prise en compte. Vos élus CGT et FSU y seront vigilants.

La CGT et la FSU ont déjà une pratique commune au sein du comité technique paritaire ministériel mais aussi dans la CAP des IPEF. Aujourd'hui, notre objectif est l'élection d'une CAP pluraliste représentant bien la diversité du corps des ITPE.

Les candidats sur la liste CGT-FSU s'engagent à agir pour cela à la CAP, à refuser une gestion élitiste du corps et à conforter l'unité des ITPE et les liens avec les autres catégories.

Reconnaitre les qualifications

Le début des grilles indiciaires de toutes les catégories est aujourd’hui proche du SMIC (1er échelon ITPE=1,12 SMIC!). Le blocage des rémunérations depuis 2010 a fait perdre 5% de pouvoir d’achat et l’accès aux indices les plus élevés est restreint. Nos carrières sont fortement tirées vers le bas. Les primes, compléments de salaire devenus indispensables, sont toujours plus individualisées et font obstacle à la mobilité. Elles pénalisent nos retraites. Elles sont de plus en plus fondées sur le poste occupé et l’atteinte des objectifs, de moins en moins sur la qualité du travail et l’implication réelle.



- la revalorisation du point d’indice sur la base d’un SMIC porté à 1700€ brut (1445€ brut actuellement) et la revalorisation d’ensemble des grilles indiciaires de toutes les catégories, sur cette base ;
- le doublement de la rémunération lors d’une carrière effectuée dans le même corps ;
- la reconnaissance du niveau «bac+5» à deux fois le SMIC (3400€ brut) au début de carrière, soit par conséquent 6800€ brut au dernier échelon, et la reconstruction de la grille des ITPE sur cette base ;
- l’évolution du régime indemnitaire dans un projet d’intégration progressive des primes au traitement ;
- une reconnaissance de la qualification pour toutes les catégories, indispensable au travail en commun, source d’efficacité.

Ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle

Il faut valoriser tous les parcours professionnels pour donner aux ITPE de réelles perspectives d'évolution de carrière.

- Tout ITPE doit pouvoir être promu divisionnaire au cours de sa carrière et en atteindre le dernier échelon avant sa retraite. Les taux et les critères de promotion doivent être révisés pour cela et la politique de formation renforcée.
- La promotion par concours et liste d'aptitude, notamment dans le corps des IPEF, doit être largement renforcée. L'obtention d'un 3ème grade pérennisera le niveau de «en chef» mais il ne resterait accessible qu'à une minorité.
- La mobilité doit permettre des parcours diversifiés, sans modèle imposé et sans discrimination, notamment vis-à-vis des femmes. Il faut rompre avec l'exigence de mobilité géographique dans le déroulement de carrière.
- Les passerelles en détachement vers d'autres ministères ou les collectivités doivent fonctionner. Les obstacles administratifs absurdes doivent être levés.
- Nous exigeons le maintien de la rémunération, et une carrière cohérente, incluant le droit à la mobilité, qui doit rester un choix, notamment dans le contexte de la réorganisation territoriale de l'État.
- Nous demandons le maintien de trois CAP de mobilité par an.

Des ITPE et des agents pour développer les missions et l'emploi public

Le R de «Réforme» devient synonyme de régression, pour les missions et les personnels, comme pour les usagers. Devoir faire toujours plus est contraire à l'efficacité du service public et cela démotive.

L'obsession de la réduction de la masse salariale et des moyens, au nom de la réduction du déficit public, conduit progressivement à des services publics «low cost». Elle ignore volontairement les gâchis de la rémunération du capital, les intérêts de la dette publique comme l'augmentation des dividendes versés.

CGT et FSU veulent un service public de l'État pour les usagers et les collectivités territoriales, capable d'écouter leurs avis, à leur service dans l'intérêt général, portant de «vraies» politiques publiques durables, de transition énergétique, de transports, de logement, d'aménagement durable du territoire.

Pour faire du bon travail, nous revendiquons un plan pluriannuel d'investissements publics et de recrutement d'agents dans les services de l'État.

Les ITPE ne peuvent seulement garantir l'exécution des tâches dans les délais. Nous devons retrouver un rôle contributif, reprendre notre place dans la prise de décisions, avec un droit d'expression et de propositions alternatives et un réel pouvoir d'intervention sur la stratégie.

Il faut réorienter le rôle des managers vers:

- la restauration et l'animation du collectif de travail, la résolution collective et le partage d'expérience, le développement des coopérations transverses entre les équipes, l'innovation, et le soutien aux agents ;
- l'évaluation doit permettre de reconnaître le travail bien fait, de négocier les moyens et les charges de travail, de construire les formations et le déroulement de carrière. Elle doit s'appuyer sur une discussion collective des objectifs et des résultats.

Construire ensemble un management alternatif

La pression des objectifs à tenir, le manque de lisibilité des missions, les injonctions contradictoires, les restructurations permanentes et les suppressions de postes, l'absence de marge d'expression, le manque de temps pour du «vrai» management, les mises au placard, mettent en cause le sens même du travail et la déontologie, et produisent de la souffrance pour les managers comme pour les managés.

Recruter et former des ITPE pour un service public de haut niveau

La formation des ingénieurs de l'État dans des écoles de haut niveau scientifique et technologique et la formation continue sont indispensables à un service public apte à conduire des évolutions majeures et à la crédibilité des politiques publiques.

Or, le recrutement des ITPE est fragilisé : des promos d'élèves fonctionnaires n'ont pas été remplies et l'ENTPE a été soumise pour la première fois en 2013 à la réduction de ses moyens.



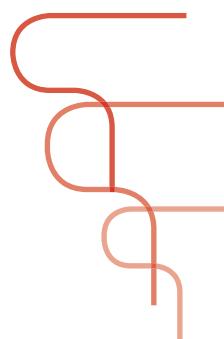
Les recrutements d'élèves ingénieurs fonctionnaires doivent être maintenus à un haut niveau. Nous exigeons le maintien de leur rémunération dès la première année d'école.

Les formations dispensées par l'ENTPE et les spécialisations doivent être maintenues et développées.

Des recrutements sur titre pour répondre aux besoins spécifiques de l'État sont nécessaires. Les recrutements par le concours interne sont indispensables. Nous partageons la revendication de nos collègues TSDD, dont les promotions à ITPE (par concours et liste d'aptitude) sont entravées.

Nous demandons des moyens pour la prise du premier poste qui doit être un vrai choix. Traiter certains jeunes ingénieurs comme des bouche-trous est un échec de la gestion prévisionnelle et masque le manque d'effectifs. Les dispositifs d'accompagnement (tuilage, formations, lieux d'échanges) et la formation continuée doivent être développés.

Reconnaitre notre technicité



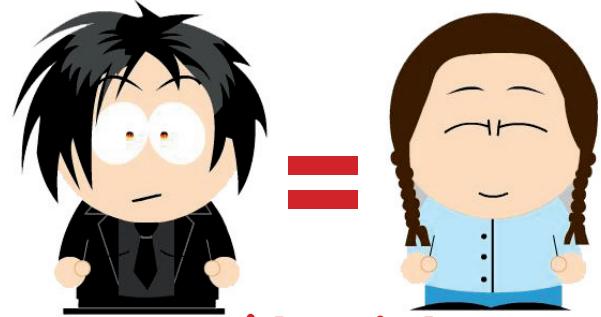
Lors des «Assises», les participants ont fortement exprimé leurs craintes, à deux niveaux : celui du maintien de la compétence technique personnelle de l'ingénieur et celui de la compétence technique du service.

La disjonction de la carrière des ingénieurs entre «faire», dans les établissements publics ou les collectivités et «faire faire» comme expert ou manager à «culture scientifique et technique» dans les services de l'État conduirait à un grave gâchis de compétences et à une destruction de moyens de l'État pour porter les politiques publiques et offrir une égalité d'accès à une ingénierie de qualité.

La capacité à « faire-faire » n'existe pas sans expérience opérationnelle dans la conception et l'exploitation directe et dans la valorisation de la technicité. Elle trouve sa pleine efficacité dans l'échange de proximité entre ceux qui font et ceux qui font faire, dans une même unité de travail comme entre services.

Les «nouveaux métiers» des ingénieurs impliquent souvent une approche transversale, et dans tous les cas de solides expériences opérationnelles.

Les ingénieurs ont besoin de possibilités importantes de formation continue, au meilleur niveau de «l'état de l'art».



Gagner l'égalité professionnelle maintenant

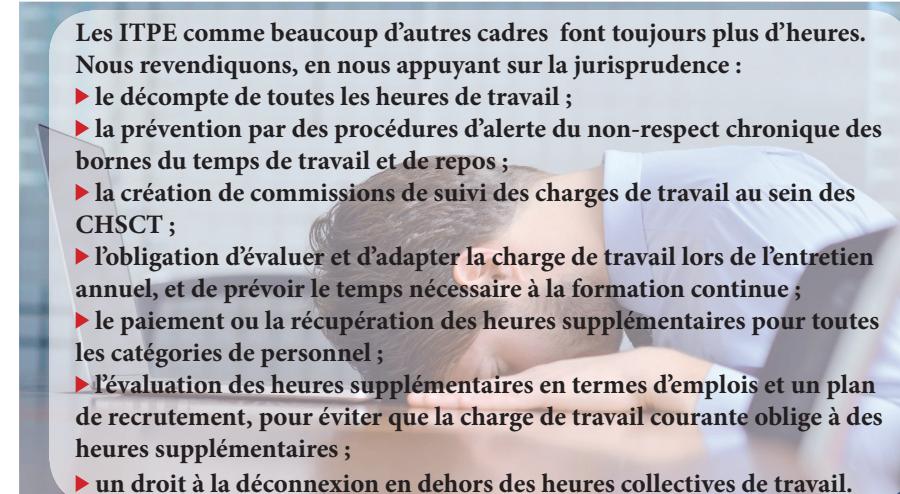
En 2012, l'écart moyen de rémunération annuelle des A techniques du ministère entre hommes et femmes, s'élevait à 487€. Pour un échantillon de 7360 ITPE, 25% des femmes ont été promues IDTPE (277 sur 1107), ...mais 50% des hommes (3140 sur 6253)! La discrimination constatée peut avoir pour cause une moindre reconnaissance du travail des femmes, des interruptions de carrière plus fréquentes ou une moindre disponibilité liée aux contraintes familiales.

La diminution des effectifs, et des traditions très «générales» de présentisme, contribuent à des «normes» implicites qui pénalisent plus les femmes...mais masquent en fait des dysfonctionnements et des manques d'ETP. La charte ministérielle récemment votée en CTM doit déboucher sur un protocole d'action.

Nous exigeons :

- ▶ à travail de valeur égale, rémunération égale;
- ▶ des moyens financiers identifiés au budget ministériel pour corriger les inégalités professionnelles;
- ▶ des critères de gestion et d'organisation du travail non discriminants ;
- ▶ des rapports de situation comparée dans tous les services et établissements publics pour évaluer les inégalités de carrière, et la correction des inégalités cumulées;
- ▶ le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance et périscolaire;
- ▶ le bénéfice du temps partiel pour les cadres dans les mêmes conditions pour les hommes que pour les femmes.

Maîtriser le temps et les charges de travail



Les ITPE comme beaucoup d'autres cadres font toujours plus d'heures. Nous revendiquons, en nous appuyant sur la jurisprudence :

- ▶ le décompte de toutes les heures de travail ;
- ▶ la prévention par des procédures d'alerte du non-respect chronique des bornes du temps de travail et de repos ;
- ▶ la création de commissions de suivi des charges de travail au sein des CHSCT ;
- ▶ l'obligation d'évaluer et d'adapter la charge de travail lors de l'entretien annuel, et de prévoir le temps nécessaire à la formation continue ;
- ▶ le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories de personnel ;
- ▶ l'évaluation des heures supplémentaires en termes d'emplois et un plan de recrutement, pour éviter que la charge de travail courante oblige à des heures supplémentaires ;
- ▶ un droit à la déconnexion en dehors des heures collectives de travail.

Construire une gestion prévisionnelle de nos métiers efficace et répondant aux besoins

Le projet de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) des ITPE postule que l'expérience du «faire» pourrait être acquise par les ingénieurs dans les établissements publics ou les collectivités avant qu'ils n'occupent postes de managers à «culture scientifique et technique» dans les services de l'État.

Le maintien des compétences nécessite des échanges permanents d'expériences entre ceux qui font et ceux qui font faire, dans une même unité de travail et entre services.

Le 4 décembre 2014,

L'engagement des candidats

Les candidats CGT FSU seront, si vous les élisez, des représentant-e-s qui défendront vos intérêts en toute indépendance vis-à-vis des directions et du gouvernement. Ils et elles défendront tous les ITPE sans a priori ni exclusivité. Ils vous consulteront et agiront avec vous. Ils refuseront le corporatisme qui isole et divise les catégories entre elles.

Vos élus CGT et FSU à la CAP contribueront à proposer des projets alternatifs, avec une vision globale interprofessionnelle.

Ils se reconnaissent dans un syndicalisme de transformation sociale s'appuyant sur le rassemblement des salariés et recherchant l'unité syndicale, pour obtenir des progrès et non l'aménagement des régressions.

**Un seul tour le 4 décembre,
chaque voix comptera.**

En matière de GPEEC, abandonner la maîtrise des postes opérationnels pour se contenter d'identifier des postes de managers et d'experts serait prendre le risque à terme que l'État perde la maîtrise de ses projets, de la décision publique et de l'efficacité de la dépense.

La GPEEC doit prendre en compte les missions opérationnelles et la cohérence nécessaire entre «faire» et «faire-faire» pour l'État.

Les candidat-e-s CGT - FSU

IDTPE :

Lydie BOSC DREAL Rhône-Alpes

Didier PLAT ENTPE

Virginie BATHELLIER DGALN/FUCA

Nadine ASCONCHILO DGITM

Agnès JOSEPH DTer Centre-Est CEREMA

Michel ETRILLARD DDTM 56

ITPE :

Estelle CANONNE DGALN

Simon LERY DREAL Pays de la Loire

Cedric ABERT DDT 67

Isabelle LIENARD DTer Nord-Picardie CEREMA

Philippe ABRAHAM DDTM 29

Sylvain JOBLON DREAL Languedoc-Roussillon

**Votez pour les candidat-e-s
CGT - FSU**

**Le vote CGT FSU
votre meilleur atout !**

