

Du 1^{er} au 8 décembre 2022, nous élirons nos représentant-e-s à la CAP des agents exerçant des fonctions d'encadrement supérieur et de direction



Pour une fonction publique innovante,

fière de ses missions au service de l'intérêt général et plus respectueuse et reconnaissante envers ses agents

Ministères Transition écologique - Cohésion des territoires - Transition énergétique - Mer

Stop au désengagement de l'État

Les évolutions des quarante dernières années ont été conditionnées par des idéologies d'effacement progressif du rôle de l'État :

- au profit du marché et de la concurrence, devenus les principaux moteurs d'une construction européenne dévoyée de ses idéaux initiaux ;
- dans le cadre de lois de décentralisation, dont la dernière en date, la loi 3DS, au nom d'une gestion au plus proche des citoyens, l'État transfère surtout la pénurie dans les domaines des infrastructures de transports, du logement et de l'environnement. Au moment où une vision stratégique pour répondre aux défis des transitions est nécessaire, l'État a abandonné son rôle d'aménageur du territoire et de garant de l'intérêt général, laissant les collectivités territoriales, particulièrement les plus démunies
- en ingénierie, en tête à tête avec les opérateurs privés, conduisant à plus de concurrence territoriale et de pressions sur les collectivités et leurs agents ;
- par un abandon de pans entiers de l'action publique, avec le seul souci de réduction des dépenses publiques de l'État, sans considération de l'accroissement des coûts financiers de certains (collectivités, citoyens et usagers...), et moins encore des coûts socio-économiques induits ;
- par une absence de stratégie en matière de service public au plus haut niveau de l'État et de définition des modalités d'accompagnement des territoires, s'éloignant de l'exigence d'universalité des services publics.

Stop à l'abandon des missions et au gâchis des compétences

- en matière d'élaboration, de diffusion et de mise en œuvre des savoirs scientifiques et techniques dans les secteurs clés de l'environnement, des mobilités, de l'énergie, du maritime, de l'habitat, de l'urbanisme, de l'aménagement du territoire et du développement urbain,
- dans le contexte critique des changements climatiques et de l'augmentation des inégalités socio-spatiales pour lesquels l'intervention de l'Etat est indispensable.

 **Agir !**

Surmonter le contexte de précarité qu'induisent les changements climatiques (augmentation du coût de l'énergie), situation géopolitique mondiale en y voyant aussi l'occasion de développer une économie sobre, propre, et socialement plus juste ;

Mettre sans réserve nos compétences au service du cadre et de la qualité de vie de nos concitoyens, de la protection de l'environnement, de la biodiversité et de la santé humaine ;

Résister à la ségrégation socio-spatiale qui se développe tant à l'échelle nationale qu'au sein des territoires au travers des politiques dites « volontaristes » en matière d'habitat, de mobilité et de services de proximité.

Pour répondre à ces enjeux majeurs, une action réaffirmée de l'État est nécessaire pour :

- le maintien d'un corpus scientifique et technique ;
- la définition des politiques publiques et l'accompagnement de leur mise en œuvre.

➔ Les corps d'encadrement doivent se poser comme un foyer de résistance au désengagement du service public

➔ Ils doivent assumer leurs missions avec fierté, garantir l'indépendance et la neutralité de l'action publique



Redonner du sens à l'ingénierie publique (technique, financière et juridique)

Pour la CGT-FSU-Solidaires, maintenir une ingénierie publique de qualité est un enjeu fondamental pour les politiques publiques, en particulier pour les collectivités locales en manque de moyens et ne pouvant répondre aux divers appels à projet lancés de toutes parts qui accentuent la fracture entre les territoires. C'est aussi le meilleur rempart aux dérives type « McKinsey ».

L'idée de grands corps d'ingénieurs, d'architectes-urbanistes et d'administrateurs de l'État intervenant au niveau interministériel peut être pertinente si l'objectif est de contribuer au développement et à l'amélioration des politiques publiques, pour le bien-être de nos concitoyens et la protection de la planète.

Une haute fonction publique pourquoi faire ? Cette DIESE qui n'est faite que de Bémols !

La loi de transformation de la Fonction publique, votée en 2019, a mis en place la Délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État (DIESE), chargée de la gestion des ressources humaines des hauts fonctionnaires.

Elle a également ouvert la réforme de la haute fonction publique avec notamment pour la filière administrative la transformation de l'ENA en Institut national du service public (INSP). Elle a également créé le corps des Administrateurs de l'État qui se substitue à celui des Administrateurs civils, mais aussi à 17 autres grands corps de l'État (corps diplomatique, corps préfectoral, inspections générales...).

Elle prévoit encore de réformer les quatre grands corps techniques de l'État : ingénieurs des mines (IM), de l'armement (IA), des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), des administrateurs INSEE. La suppression des corps d'inspection fait par ailleurs peser de lourdes menaces sur l'indépendance des missions essentielles de contrôle des administrations.

L'autre « innovation » porte sur la possibilité élargie de recourir au contrat sur des emplois permanents, y compris pour occuper des postes de direction de l'État : c'est une véritable mise en cause du statut général de la Fonction publique. Outre la précarité d'emploi que cela institue, on peut y voir en filigrane la mise à mal du socle progressiste bâti à la Libération, renforcé au début des années 80, faisant du fonctionnaire régi par un statut la norme de l'emploi dans la Fonction publique.

Cette double volonté d'effacement des compétences spécifiques, que l'on devine à travers la suppression des corps, et de contractualisation des emplois, va à l'encontre des principes de neutralité et d'égalité d'accès à la fonction publique.

Nous nous opposons fermement à cette attaque contre l'expertise publique !

La contractualisation, une mauvaise idée

Les élus à la CAP des IPEF ont été auditionnés en 2021 par la « Mission d'expertise sur la stratégie de recrutement et de gestion des parcours professionnels des IPEF » et ont fait valoir qu'une réforme ambitieuse de la haute fonction publique devrait permettre de promouvoir les services publics, de mieux reconnaître les agentes et les agents, de favoriser la diversité sociale à tous les niveaux.

Ils ont également souligné que la contractualisation envisagée allait à l'encontre d'une véritable indépendance de la haute fonction publique. Ils ont enfin souligné qu'il est très difficile voire impossible de maintenir une compétence technique avec des contrats de courte durée.

Modification des instances représentatives

Enfin, la loi de 2019 a aussi eu pour effet de modifier en profondeur les instances représentatives (CAP et CSA).

Cette atteinte à la démocratie ne pourra être combattue que par la présence de représentants syndicaux soucieux de vivre leur mandat avec efficacité et compétence !

➔ **Nous serons au rendez-vous !**

Les élu(e)s à la CAP ont contribué :

- à l'accompagnement des personnes en situation difficile, pour lesquelles ils ont pu constater une augmentation des cas de stress et de mal-être, dans un contexte de réduction des effectifs, de perte de repères et d'augmentation des pressions ;
- au signalement à la DRH et au suivi des dossiers en réponse aux demandes des agents pour les promotions (même si elles ne sont plus des compétences des CAP) ;
- à la « Mission d'expertise sur la stratégie de recrutement et de gestion des parcours professionnels des IPEF »



Les élu(e)s à la CAP continueront à suivre les situations individuelles et feront l'interface avec la DIESE pour veiller au respect de la déontologie dans le déroulement des carrières des hauts fonctionnaires, pour garantir une expertise publique objective et pour un suivi vigilant des recours aux CDD dans la haute fonction publique.

CGT-FSU-Solidaires sont attachés au rôle important, à l'indépendance et l'impartialité de la haute fonction publique. Or, en l'état, le projet de réforme de la haute fonction publique apparaît plus porteur de son démantèlement que d'un développement des services publics.

CGT-FSU-Solidaires sont attachés à une fonction publique de carrière, garantissant l'expertise, l'indépendance et l'impartialité de l'action publique. Cela suppose un suivi et une vision stratégique des carrières qui, aujourd'hui, ne relèvent plus des CAP, mais qui restent au cœur de nos préoccupations.

Des corps d'encadrement pour garantir la continuité des compétences et le portage des politiques publiques

Les corps d'encadrement (IPEF, AE, AUE, IGADD), ont assurément un rôle très important pour aider à la décision publique. Il est très important que l'État continue à s'appuyer sur des corps d'ingénieurs, d'architectes-urbanistes et d'administrateurs de haut niveau pour la conception et la mise en œuvre de ses politiques. Piloter des politiques c'est être capable de les mener directement ou de savoir les déléguer dans un cadre maîtrisé.

Administrateurs de l'État et IGADD

La création du corps des administrateurs de l'Etat (qui inclura les inspecteurs généraux et inspecteurs de l'administration du développement durable) interroge sur 3 points :

- ✓ sa capacité à constituer un corps réellement interministériel, élargissant ainsi les débouchés de ses membres au cours de leur carrière, ce à quoi le corps des administrateurs civils n'est jamais parvenu,
- ✓ sa compatibilité avec le développement de compétences spécifiques : cette question préoccupe notamment les anciens corps distincts de celui des administrateurs civils, et notamment les corps d'inspection, dont la posture indépendante sera subordonnée à une longue ligne hiérarchique alors qu'ils dépendaient directement du ministre,
- ✓ la mise en œuvre effective de l'homogénéisation indemnitaire « par le haut ».

Sur ces 3 enjeux majeurs, l'administration a, à ce jour, brillé par son mutisme. Nous serons particulièrement vigilants quant aux réponses apportées, dont l'absence ou l'insuffisance confirmerait le soupçon que les conditions de mise en œuvre de la réforme n'ont jamais été sérieusement pensées et qu'elle est fondée sur l'idéologie sommaire de hauts fonctionnaires simples exécutants de politiques de désengagement de l'État, dont les compétences techniques n'ont dès lors que peu d'importance.

Architectes et urbanistes de l'État

Pour les architectes et urbanistes de l'État, corps dont les effectifs sont faibles, mais dont l'utilité par une approche territorialisée et transversale des enjeux est une valeur ajoutée aux autres corps d'encadrement, tant dans les missions techniques que dans le pilotage des services, les priorités sont :

- ☑ garantir une évolution de carrière et une rémunération (primes) équivalente à celles des autres corps à fonction équivalente (Condition d'accès aux différents grades : AUCE, AUGE),
- ☑ valoriser les compétences, acquises souvent dans une première partie de carrière en libéral, au sein des missions confiées (planification territoriale, pilotage de projet) sans obérer les postes de directions et de management. La vision transversale des problématiques que peut apporter un AUE est indispensable dans l'évolution nécessaire de notre organisation pour répondre aux enjeux des transitions,
- ☑ rendre ce corps plus visible, pour faciliter des recrutements de qualité et garantir le maintien de ces compétences au plus haut niveau dans notre structure.

Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Historiquement corps pivot du ministère, les ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts sont aujourd'hui en perte d'identité. Le vivier de postes d'encadrement supérieur se restreint comme peau de chagrin, alors que le ministère semble ne plus se soucier de conserver une expertise technique de haut niveau.

Dans ce contexte d'incertitude, il est important de renforcer les compétences techniques des IPEF, notamment en matière de recherche et d'enseignement, pour la co-construction et la diffusion des connaissances avec les collectivités, avec la mise en pratique des connaissances dans des fonctions opérationnelles, notamment en début de carrière.

Un enjeu extrêmement important est l'accès aux parcours que peuvent proposer les organisations internationales et européennes. C'est un enjeu fort au plan personnel comme au plan national pour la défense des intérêts de notre pays, par un meilleur positionnement de la France au sein des institutions européennes et internationales. Cela passe par un soutien actif du ministère aux candidatures de ce type, et par une formation renforcée comme celle des IPEF docteurs.

Pour faire de belles carrières ...

on nous propose le développement de parcours « complexes » entre public, parapublic, collectivités locales ou alors dans le « rayonnement » vers le secteur privé, avec ou sans espoir de retour.



Une telle évolution est porteuse de dangers pour l'indépendance de la fonction publique (système des « portes tournantes » entre public et privé, dénoncé même par l'OCDE) et ne saurait en outre être la seule réponse à la restriction des débouchés dans la fonction publique !

Au-delà de ces motifs, voter pour la liste CGT-FSU-Solidaires c'est aussi s'assurer de la présence dans la CAP :

- ➔ de syndicats à l'écoute de toutes et tous, et connus pour lutter contre les discriminations et les arbitraires ;
- ➔ de syndicats qui, dans l'esprit des principes fondateurs de notre fonction publique, se battent pour garantir aux membres de l'encadrement supérieur leur entière liberté de conscience. Ceci signifie, notamment, de pouvoir s'affranchir de la contrainte d'accompagner sans rien dire des politiques qui iraient à l'encontre de l'intérêt général ;
- ➔ de syndicats attachés à promouvoir un encadrement favorisant la mobilisation de l'intelligence collective par le développement de la coopération et de la confiance mutuelle, le renforcement de la qualité de la formation - initiale et continue -, ainsi qu'une gestion prévisionnelle des corps fondée sur les besoins de la société, et non sur la mise en compétition des agents.

La CAP à quoi ça sert ?

La loi de transformation de la Fonction publique de 2019 a mis fin aux prérogatives des CAP, en matière d'affectation et de mobilité dès 2020 et en matière de promotion dès 2021.

Les CAP sont réunies à l'initiative de l'administration

sur les projets de décision individuelle suivants :


- refus de titularisation et/ou licenciement en cours de stage ;
- licenciement du fonctionnaire titulaire ;
- questions relatives au recrutement des travailleurs handicapés ;
- rejet d'une demande d'action de formation ou d'une période de professionnalisation ;
- refus d'une demande de congé de formation professionnelle.

Les CAP sont saisies à la demande du fonctionnaire

sur les projets de décision individuelle suivants :

- refus d'une disponibilité ;
- refus d'autorisation d'exercice à temps partiel,
- d'autorisation d'absence pour une préparation à un concours administratif ou une action de formation continue,
- demande de mobilisation du CPF,
- demande initiale ou de renouvellement de télétravail,
- demande de congés au titre du CET ;
- révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.

Pour autant,



les candidat-e-s
CGT-FSU-Solidaires seront
acteur-trice-s sur toutes les revendications
relatives à la gestion des personnels, à la
carrière, aux droits individuels et collectifs
que ce soit au sein ou hors de la CAP

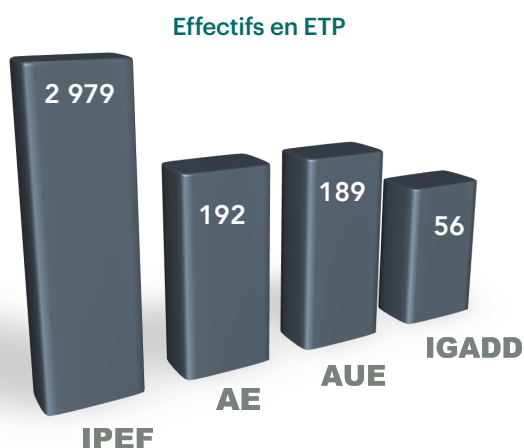
Ils/elles porteront les revendications
des personnels, notamment lors des
discussions en Comité social sur les
lignes directrices de gestion,
et à tous les niveaux.



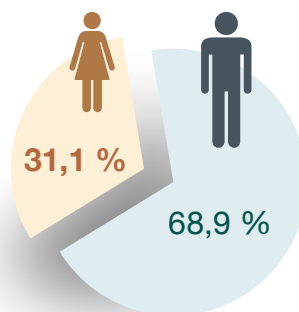
Les CAP sont regroupées par catégorie

Il y a donc une CAP nationale des catégories A+ pour notre pôle ministériel (MTECT-MTE-Mer), composée des corps suivants :

- Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) : 2 979 ETP
- Administrateurs de l'État (AE) : 192 ETP
- Architectes et urbanistes de l'État (AUE) : 189 ETP
- Inspecteurs généraux et Inspecteurs de l'administration du développement durable (IGADD) : 56 ETP.



Répartition F / H
dans l'encadrement supérieur (A+)



chiffres : source DRH - 2022

Les candidat-e-s CGT-FSU-Solidaires

représentatifs de tous les corps des catégories A+ du Ministère :

Dominique Mignot, ingénieur général IPEF à l'**UGE**
(élu sortant à la CAP des IPEF)

Florence Besson, ingénieure en chef IPEF à **Météo-France**

Julien Lacogne, architecte urbaniste de l'État à la **DDTM 76**

Bruno Depresle, administrateur général de l'État à l'**IGEDD**

Priscille Ghesquière, ingénieure en chef IPEF à la **DDTM 22**

Dominique Mortelecq, inspecteur général IGADD à l'**IGEDD**

Françoise Sarrazin, ingénieure en chef IPEF à l'**OFB**

Christian Despres, ingénieur en chef IPEF au **SG/SHFD**.

La proportion de femmes sur la liste est au maximum de ce qui est prévu par l'arrêté du 10 août 2022 relatif à la composition de la CAP.



Votez dès réception des instructions
du 1^{er} au 8 décembre, dernier délai

VOTE
électronique
uniquement