

# La Lettre de l'OFICT

Bulletin de l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres Technicien-ne-s

## Vacances ?



**Temps de travail :  
les forfaits-jours  
en question**  
p. 2

**Perspectives RH 2013**  
p. 3

**Fusion des corps  
d'ingénieurs de travaux**  
p. 4-5

**Fusion TSE/contrôleurs :  
Quelles missions ?  
Quelle reconnaissance ?  
Quel avenir ?**  
p.6-7

## EDITORIAL

*Nos collègues, ingénieurs, cadres et technicien-ne-s (ICT) sont face à la poursuite des réformes visant à concrétiser l' « Etat stratège » : restructurations de services, baisse d'effectifs, fusions de corps, gel de la rémunération, PFR, qui concrétisent le désengagement du service public opéré par l'Etat. Cette politique crée un profond mécontentement.*

*Certaines luttes, comme celle des techniciens de l'Environnement, ou des Voies Navigables montrent ce qu'on peut obtenir, quand l'action des agents est massive.*

*Il s'agit pour nous tous, au cours de ces mois d'été, de favoriser un débat plus large entre nos collègues. Quels sont les problèmes, quelles revendications poser, comment avancer ?*

*- La consultation nationale des professions techniques organisée par l'UGICT pose la question de l'état du travail et de la reconnaissance des qualifications pour les salariés et agents des professions intermédiaires. Elle leur donne la parole. Proposons-la, pour donner une force concrète à ces revendications, au moment de la fusion des B Techniques et l'introduction de la PFR.*

*- Le 4 pages de l'OFICT sur les rémunérations des ingénieurs cadres et technicien-ne-s du ministère donne à voir l'ampleur des dégâts, et des pistes de reconnaissance des qualifications et de sécurisation des parcours professionnels. L'ensemble des syndicats des corps concernés, et l'OFICT, ont élaboré un document faisant le point de la situation et rappelant quelques grands repères revendicatifs concernant les ingénieurs, de la reconnaissance de leur qualification, au besoin de changer le management. Ainsi, des éléments existent pour le débat.*

*La rentrée va être marquée par la proposition de la CGT d'une journée d'action massive, qui permettrait aux ICT, avec tous les salariés, de donner une nouvelle dimension aux luttes en cours et au mécontentement très profond de la masse des salariés.*

*Les élections du 20 octobre se préparent avec la constitution des listes de candidats et la rédaction des professions de foi. Elles seront présentes dans le débat tout l'été. Le vote des ICT pour la CGT sera un marqueur important pour faire avancer leurs revendications et un enjeu important pour faire avancer celles de tous les agents du MEDDTL.*

*Enfin, pour construire plus avant, le congrès de l'OFICT doit permettre une discussion plus approfondie, à échéance de la semaine du 1er février 2012.*

*Ce qui n'empêche pas de souhaiter à chacune et chacun des vacances d'été méritées, d'ici la rentrée.*

Pierre Thomas

# TEMPS DE TRAVAIL : LES FORFAITS-JOURS EN QUESTION

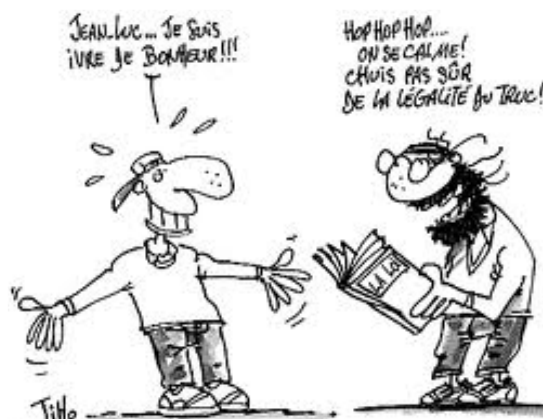
À l'heure même où ces lignes sont écrites, la Cour de cassation devrait rendre une décision qui pourrait remettre en cause les forfaits-jours du moins certains d'entre eux.

Par deux fois le Comité européen des droits sociaux a épinglé la France suite à des recours de la CGT et de la CGC à ce sujet estimant qu'en l'état actuel ces forfaits pouvaient conduire à une durée « manifestement excessive » du temps de travail, présenter des risques pour la santé. L'UGICT-CGT a toujours revendiqué, quel que soit le type de forfait, un décompte horaire du temps de travail. Introduits par les lois Aubry, transposés dans la fonction publique, ces forfaits n'ont touché à l'origine que des cadres de direction ou chefs de service.



À l'occasion des réorganisations administratives, le ministère avait eu la velléité de faire basculer automatiquement tous les cadres A, voire au-delà, dans ce régime de forfait. L'action que nous avons menée, notamment la pétition de l'Ofict qui a rencontré un écho important dans l'encadrement, a obligé la DRH à manœuvrer en recul : c'est ainsi qu'il est spécifié dans l'instruction du 6 janvier 2011 que seuls

Les cadres de catégorie A peuvent relever de ce régime et uniquement à leur demande expresse et non par basculement automatique. Sans ignorer les pressions qui pourront s'exercer, nous avons néanmoins apprécié ce bougé. Toutefois cette instruction ne concerne que les agents exerçant leurs fonctions au sein des services du ministère et non ceux des Direc-



tions Départementales Interministérielles dont les DDT.

Après divers rebondissements intervenus dans les discussions menées entre les syndicats de la fonction publique et le Secrétaire général du gouvernement, l'arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles reprend et conforte les avancées obtenues au MEDDTL.

Reste que le respect des garanties minimales (transcription des normes européennes, 10h par jour, 12h d'amplitude, 48h par semaine, 44h sur 12 semaines consécutives) censées s'appliquer à ces personnels reste du domaine virtuel en dehors de tout dispositif de décompte du temps de travail (déclaratif ou autre).

Quelle que soit la décision que pourrait prendre la Cour de cassation, il nous faut poursuivre l'action pour mettre fin au temps de travail sans limites !

## Les cadres doivent « prendre leurs responsabilités » : exemple d'une DDT

Le projet « Perspectives RH 2013 », prépare le « redéploiement » – c'est à dire concrètement la mobilité forcée – pour environ 10 000 ETP du ministère entre 2010 et 2013. Dans le ministère, environ 1 agent sur 6 verrait son poste supprimé ou déplacé. Concrètement, qu'est-ce que cela donne pour une DDT ? Voici l'exemple d'une DDT où il est demandé aux cadres de « prendre leurs responsabilités » !

Alors que les effectifs (MEDDTL + MAAPRAT) sont déjà passés de 570 ETP en janvier 2008 à 470 fin 2010 et à 380 en janvier 2011 (l'écart correspond au transfert du parc au 1<sup>er</sup> janvier 2011), il est prévu de supprimer encore 100 ETP pour respecter les perspectives RH 2013.



Or, du côté du ministère, aucune consigne claire sur les « redéploiements » à opérer au niveau local. La direction propose alors que ce soit les cadres qui réfléchissent aux priorités et à la future organisation. En quoi cela consiste concrètement ? Dans un premier temps, il s'agit de compléter, au sein de groupes de travail inter-services, un tableau listant l'ensemble des missions réalisées par chaque service en indiquant si elles sont régaliennes, si elles ont une valeur ajoutée, si elles sont obligatoires (pour la DDT, pourquoi pas les transférer à un autre service de l'État ?), puis de définir un degré de priorité allant de 1 à 3 (sans beaucoup d'illusions sur le devenir des missions classées en 3<sup>ème</sup> position). Il faut également répondre à une grille de questions du type « Quelles sont les missions de portage des politiques publiques d'État dans le champ de compétence de la DDT que nous ne devons plus porter ? », « Quelles mutualisations privilégier au niveau régional ou départemental ? » (quand on voit ce que ça a donné pour la mutualisation des fonctions supports), « Comment inciter les EPCI à prendre de nouvelles compétences, comment les aider ? », « Comment préparer l'arrêt des missions que l'on aura définies comme non prioritaires ? », « Comment en phase intermédiaire faire passer les agents de leurs mis-

sions non prioritaires à leurs missions prioritaires ? », « Des mutations d'office au sein de la DDT sont elles envisageables ? A quelles conditions ? Comment gérer les situations de mobilités forcées ? », « Lorsqu'un agent exerce une mission qui disparaît, comment l'accompagner ? Comment faire le deuil d'une mission ? Comment accompagner les agents vers des missions qu'ils jugeraient moins intéressantes ? », « Comment éviter la déprime des agents face à une énième réorganisation ? ».



Qu'ont bien pu répondre les cadres ? La réunion de restitution commence par ces mots du directeur : « je voulais vous remercier pour avoir essayé de jouer le jeu mais le résultat n'est pas tout à fait à la hauteur de ce que j'attendais » et se termine par « vous êtes des cadres, il faut prendre vos responsabilités » !

La direction avance quelques pistes pour expliquer cet échec : la demande a été mal comprise, la matrice n'était pas totalement adaptée, le contexte ne se prêtait pas à l'exercice. En fait, les cadres n'ont pas voulu se tirer une balle dans le pied (ce qui correspond pour la direction à prendre ses responsabilités) et, comme c'est étrange, voient des agents derrière les missions supprimées. Les cadres ont répondu que c'était aussi à la direction de prendre ses responsabilités.

Mais c'est surtout au gouvernement de prendre ses responsabilités en arrêtant les suppressions d'effectifs, en arrêtant l'abandon d'activités, qui revient à privatiser nos missions de service public, en abrogeant la loi mobilité : pas de mobilité forcée induite par des baisses d'effectif ou des abandons de missions de service public.

# FUSION DES CORPS D'INGENIEURS DES TRAVAUX : CONSTRUIRE DES RASSEMBLEMENTS

Le débat sur la fusion des corps d'ingénieurs laisse de plus en plus une forte impression de malaise.

D'une part, parce que l'administration met au point son projet dans le plus pur style de la RGPP : une décision d'en haut, formatée dès le départ pour répondre à minima à toute demande d'amélioration catégorielle.

- Une « grille de la catégorie A » proposée au préalable par le gouvernement qui ne propose autant dire rien, sauf cet « objet catégoriel non identifié » qu'est le GRAF : un grade, mais accessible à condition d'avoir été détaché dans un emploi fonctionnel pendant de longues années, ou d'avoir occupé un emploi du niveau de ce 3<sup>ème</sup> grade plus longtemps encore.

- Un refus net d'envisager un quelconque alignement indemnitaire sur les corps mieux dotés comme les IAC ou les IIM.

La discussion s'engage mal en janvier. Tous les syndicats, sauf 1 sortent de la salle, ce qui n'empêche pas l'administration de lancer son « plan com », vidéo sur tous les intranets à l'appui. L'administration discute-t-elle de janvier à juin avec certains syndicats ? Rien ne permet de l'affirmer. En tous cas, l'administration poursuit son travail et sort le rapport d'audit des conseils généraux du MAPPRAT et du MEDDTL, qui ne s'embarrasse pas de précautions excessives : il y est nettement affirmé la nécessité de réduire les effectifs d'ingénieurs de l'État, du fait de la réorientation de celui-ci vers le « faire-faire ».

La présentation de ce rapport aux organisations syndicales (le seul travail présenté en 6 mois !) donne lieu à des surprises. Notamment, les « employeurs » sollicités ont fortement affirmé leur satisfaction de disposer d'ingénieurs de haute qualité, et insisté sur leur besoin d'ingénieurs de formation diversifiées, à l'opposé de la logique quelque peu uniformisante de la DRH du MEDDTL qui proposait en janvier une année de formation commune pour asseoir la cohésion et l'identité du corps.



Sans grande surprise, cette réunion du 23 juin n'a pas fait consensus :

- autant les Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM) ont affirmé leur volonté de se voir tous reconnus comme ingénieurs à l'occasion de ce processus,
- autant l'ensemble des organisations syndicales, et particulièrement la CGT, ont proposé de travailler aux différents dossiers de la formation, des rémunérations, des effectifs, de l'ingénierie publique, de l'enseignement, de la reconnaissance des différents « métiers » des ingénieurs de façon diverses, et se sont opposées à une fusion qui détruit les bases de l'efficacité des ingénieurs de l'État, sans proposer une solution de remplacement crédible,
- autant l'administration a surtout affirmé sa volonté de poursuivre le processus selon son calendrier, prenant note et donnant rendez-vous en Septembre pour une nouvelle réunion de concertation, en limitant ses marges de manœuvre aux bornes étroites de la « politique gouvernementale », notamment en ce qui concerne les rémunérations.

*Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Équipement et de l'Environnement  
263, rue de Paris – Case 543 – 93515 – MONTREUIL CEDEX*

TEL. 01.48.18.82.14 – FAX : 01.48.51.62.50 – E-MAIL : [ofict.equipement@cgt.fr](mailto:ofict.equipement@cgt.fr)

Internet sur le site fédéral : [http://www.equipement.cgt.fr/organisations\\_specifiques\\_ofict](http://www.equipement.cgt.fr/organisations_specifiques_ofict)



A l'occasion de cette réunion, les syndicats CGT des corps concernés par la fusion, au MEDDTL et au MAPPRAT (SNMétéo, SPTA IGN, SYAC MAPPRAT, USSER, SAC MEDDTL, SNPAM, SNPTAS) et l'OFICT Équipement-Environnement ont élaboré un 4 pages, à partir de nombreuses contributions des uns et des autres avec comme ligne directrice : la diversité des domaines d'intervention des ingénieurs de l'État, et la connexion de ces domaines à tous les sujets sensibles du moment : transports, alimentation, climat, énergie, aménagement du territoire, logement et urbanisme, biodiversité et environnement, recherche et innovation, enseignement universitaire, agricole et maritime.

Ce qui débouche sur la nécessité de dégager l'activité des ingénieurs des logiques comptables et des intérêts financiers, de conforter (restaurer ?) l'autorité technique des ingénieurs et l'indépendance de leurs avis.

1,18 fois le SMIC pour un ingénieur débutant ne permet pas d'exercer son activité dans de bonnes conditions. Les rémunérations doivent être fortement revalorisées pour reconnaître les qualifications.

Les conditions du travail doivent être améliorées : la question de la charge de travail est posée, en relation avec la qualité du travail. Une

alternative au système de primes doit être construite, basée sur la revalorisation du salaire indiciaire.

Faire du bon travail aujourd'hui ? Il s'agit de travailler en équipe, avec des marges de manœuvres de management, et aussi avec tous les acteurs, usagers, élus, et personnels.

La diffusion du 4 pages doit permettre de mettre les propositions de la CGT et de l'OFICT en débat avec les ingénieurs.

Au delà, quels moyens d'actions : manifestation à la rentrée, pétition, autre chose ? Discutons-en dans un souci d'unité.

Il s'agit aussi de discuter du contenu des revendications. L'ambition d'un grand corps fortement cimenté par une CAP nationale, reconnu au même(?) niveau que les IPEF n'est pas forcément de même nature que la reconquête de l'ingénierie publique sous différentes formes, la valorisation de la technicité, la réponse aux besoins dans ce cadre et la construction de garanties au déroulement de carrière pour tous.

D'autant plus que les rapporteurs de l'audit ont été clairs : ils souhaitent être « exigeants » sur les critères de déroulements de carrière

# FUSION TSE/CONTROLEURS: QUELLES MISSIONS ? QUELLE RECONNAISSANCE ? QUEL AVENIR ?

Suite de la réunion DRH / Syndicats du jeudi 30 juin

Notre administration porte depuis bien longtemps le projet de fusionner les plus grands corps techniques et de contrôle de la catégorie B.

Celui-ci s'inscrit dans la stratégie d'abandon des missions techniques, d'exécution et de contrôle qu'il a historiquement portées. Ce projet s'articule pleinement avec la logique de la RGPP qui pousse à la réduction des effectifs.

Le NES, auquel la cgt s'est toujours opposé, est venu à point, permettant l'exercice d'un chantage éloquent : accepter la fusion des TSE, des contrôleurs des TPE et des Affaires Maritimes, pour pouvoir « bénéficier » du nouvel espace statutaire !

Soyons clairs : les discussions menées jusqu'à ce jour n'ont eu d'autre but pour la DRH que de tenir son calendrier, tout en donnant l'illusion de la négociation. Malgré près d'une dizaine de réunions depuis avril 2009, des enjeux essentiels tels que les missions, le recrutement, le reclassement – en particulier des Contrôleurs et des Techniciens sur emplois fonctionnels - la formation, la revalorisation des régimes indemnitaires... n'ont pas été abordés en profondeur, à peine effleurés au cours de la dernière réunion du 30 juin ! L'administration ne joue pas le dialogue, preuve en est son attitude répétée de dissimulation ou de transmission tardive des documents à sa disposition, la non prise en compte de nos remarques et amendements dans les documents étudiés, l'absence de bilan de gestion et d'état des lieux pourtant maintes fois réclamés...

## L'action syndicale, parfois convergente, entrave la lancée de la DRH

Alors que l'administration entendait faire passer son projet de décret de corps fusionnés au CTPM du 12 juillet, honteusement soutenu par l'UNSA-SANTE pressé de montrer son « action » dans la perspective des élections d'octobre, l'ensemble des autres organisations syndicales, la cgt en tête, demandait son report.

En effet, l'absence d'expression par le ministère d'une vision stratégique des missions de du futur corps pour répondre aux besoins de service public, s'appuyant sur la technicité des agents de catégorie B, soulève des questions quant à son avenir ? Avec le projet de fusion des corps d'ingénieurs en catégorie A, c'est même tout l'avenir de la filière technique et des compétences de l'Etat qui est posé...

La cgt ne peut cautionner un corps qui permettrait de tirer un trait sur des missions, parfois très techniques ou très spécialisées (en rapport par exemple avec l'exploitation, l'expertise développées dans certains domaines, ou encore en relation avec le domaine maritime...) et qui verra alors son effectif fondre très rapidement.

Modalités de recrutements y compris à bac, rôle des écoles de formation, déroulements de carrière, avec l'accès des agents de catégorie C dans ce nouveau corps et débouchés dans le corps des ingénieurs...sont aussi autant de points sur lesquels les discussions provoquent de vives tensions.



A ce point que la CGT-SNPTRI et SNPAM avec FO, organisait le 15 juin dernier un mouvement débouchant sur une audience avec M. Ferrant, conseiller social du Cabinet. Parmi les techniciens supérieurs, le mécontentement est perceptible, notamment chez ceux bénéficiant aujourd'hui de l'emploi fonctionnel.

C'est depuis ce jour que notre DRH, Mme Eyssartier a du reprendre les rennes du dialogue avec les organisations syndicales. Nous attendons d'elle qu'elle défende la situation des agents concernés auprès de la DGAFP, en particulier sur les points suivants :

### Missions

La stratégie de la drh est d'alléger au maximum la rédaction du projet de décret, argumentant sur une rédaction « modernisée ». Elle entend en fait vider le texte de toutes précisions trop précises sur les missions, fragilisant ainsi la technicité même du futur corps.

### Notre revendication

Dans la rédaction du projet de décret, retrouver l'ensemble des missions actuellement exercées par

chacun des corps. Les actuels contrôleurs doivent notamment voir leurs missions préservées au travers de « spécialités » qui auront des implications sur les modalités d'accès et sur le parcours professionnel.

### Recrutements

Le NES permet un recrutement à bac ou bac+2 sur les 2 premiers niveaux de grade du futur corps. La drh ne voulait plus de recrutement à bac, remettant en cause ainsi la dimension sociale du recrutement dans la fonction publique de l'Etat et l'existence de l'ENTE.

#### Notre revendication

Permettre, comme aujourd'hui, à des titulaires d'un bac d'accéder au futur corps (l'unsa s'y oppose fermement !) et leur offrir une formation diplômante, via le réseau des écoles internes.

### Formation

Le devenir et les missions des 2 établissements de l'ENTE sont fortement remis en cause. L'homologation de la formation pourrait être remise en cause dans un avenir proche. Le souhait de l'administration est de repositionner l'ENTE sur des formations de reconversion de carrière pour accompagner les réorganisations. Toute référence à l'ENTE est donc supprimée du projet de décret

#### Notre revendication

Conforter et renforcer le rôle des écoles, notamment au regard des missions spécialisées que les agents du futur corps auront à assumer.

### Reclassement / déroulement de carrière

La drh n'entend rien négocier sur les conditions de reclassement des contrôleurs dans le futur corps, arguant le caractère figé du NES. La non reconnaissance de ces derniers (grille indiciaire base « b type ») se verraient alors prolongée et entérinée par rapport aux TS (grille indiciaire « CII ») au travers d'un reclassement différencié

Les agents sur emplois fonctionnels verraient leur situation stagner pendant de nombreuses années, avec le principe de « reclassement selon l'indice personnel détenu ».

La promotion des agents de la catégorie C deviendrait plus défavorable par rapport à aujourd'hui, tout comme les conditions de déroulement de carrière.

Enfin, la porte d'accès à la catégorie A resterait toujours aussi étroite (la drh suit l'exigence de fo-snitpe en la matière), même plus compte-tenu du nombre de promouvables futurs.

#### Notre revendication

Reconnaître le niveau de qualification des contrôleurs au même niveau que celle des TSE avec un reclassement identique.

Reconnaître les agents sur emploi fonctionnel en leur permettant d'intégrer la catégorie A (il s'agit de faire notamment des propositions pour les agents proches du départ en retraite.

Ne pas pénaliser l'évolution de carrière et l'intégration des agents de catégorie C, en particulier ceux des corps n'ayant jamais eu de mesures sociales (AES). Un examen professionnel exceptionnel doit être envisagé.

Les débouchés en catégorie A doivent significativement évoluer.

### Régime indemnitaire

La drh prévoit un plan de rattrapage indemnitaire pour mettre au même niveau l'ensemble des agents du futur corps. Elle n'entend donner aucune revalorisation dans l'immédiat et avance que celle-ci ne pourra se concevoir que dans le cadre de la mise en place de la prime au mérite (PFR) en 2012

#### Notre revendication

Dans un contexte de gel salarial sans précédent, nous demandons une revalorisation indemnitaire reconnaissant enfin nos qualifications, et rétablissant un équilibre entre les régimes indemnitaires des agents de catégorie C et A. Nous nous opposons à la prime au mérite.

### Et en attendant la rentrée ?

Notre résistance dans les discussions, le mouvement de grève CGT / FO du 15 juin parmi les contrôleurs (TPE et Aff Maritimes) et le mécontentement grandissant parmi les techniciens inquiète visiblement le ministère qui craint une mobilisation massive de nos catégories.

Car s'il faut bien noter qu'il n'y a pas eu la création d'un front syndical uni sur cette réforme il faut pour le moins noter qu'aujourd'hui, mis à part l'un-santé qui accompagne le projet de l'administration et qui regrette (sic !) l'attitude des autres syndicats, la cgt, fo et la cfdt partagent le constat d'un dialogue et de progrès largement insatisfaisants.

C'est donc par le niveau d'information des personnels, leur implication dans les échanges et les actions qui se mettront en place, que leur situation future peut évoluer.

Partout dans les services, il serait souhaitable que les agents concernés profitent de l'été pour être en situation d'agir à la rentrée. Des mouvements s'organisent déjà, en Ile-de-France par exemple et dans les DIR.

Faite jouer tous vos réseaux (professionnels, personnels....) pour qu'ensemble, nous influons sur la construction de notre avenir.

**B O N E T E ! !**