



SOMMAIRE

- p 1 – Edito, calendrier et brèves
- p 2 – DIR-NO : interview d'un technicien du SIR
- p 3 – IGN : réforme du statut des géomètres
- p 4 – Repère sur le détachement dans l'emploi fonctionnel



CALENDRIER

Les CAP :

- 03 et 04/10: Pré-CAP TSE - promo
- 16 et 17/10: CAP TSE promo
- 13/11 : CAP TSE mutations
- 11/12: CAP IGN sur notations et avancements

Réunions administration

- ? septembre : groupe de travail IGN
- 05/09 – groupe de travail DGPA – TSE
- 19/09 – réunion DGPA : GPEEC

Réunions syndicales

- Début octobre : réunion du collectif Techniciens

EDITORIAL

La formation du nouveau gouvernement a donné lieu à la création du MEDAD, ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement Durables.

Ce nouveau périmètre de compétences peut ouvrir la perspective d'une approche cohérente et efficace des défis énergétiques et de l'enjeu environnemental que nous avons à affronter, dans nos missions et prérogatives de services publics.

Dans ce contexte, y-a-t-il de nouvelles perspectives professionnelles pour les techniciens ? Il existe des potentialités de diversifier nos parcours professionnels, entre domaines techniques de l'environnement et de l'écologie et ceux liés aux métiers de l'ex « EQUIPEMENT » qui n'ont pas disparu avec la perte du LOGO Equipement.

S'agit-il d'une réelle ambition de la DGPA et des réformes qu'elle met en oeuvre concernant les Techniciens ? A y regarder de près, on peut en douter, au vu des témoignages de techniciens affectés dans les DIR et au vu des discussions qui se sont déroulées dans le groupe de travail sur le devenir du corps des TSE ou encore de l'absence de revalorisations proposées aux techniciens de l'environnement, qui ne bénéficient toujours par du « CII ».

Ce nouveau contexte est pourtant une opportunité à saisir pour exiger la reconnaissance de nos qualifications et leur traduction dans le déroulement de carrière, les promotions et les débouchés en catégorie A !

Chiche, prenons nos marques pour exprimer haut et fort nos besoins de formation et la nécessaire revalorisation du travail au regard des exigences professionnelles qui nous sont demandées, alors qu'en l'état actuel des dispositions prises par le nouveau gouvernement à l'égard des fonctionnaires visant à ne remplacer qu'un départ sur deux, la seule assurance que nous donne l'annonce du MEDAD c'est de travailler plus sans gagner plus !

Alors que faire ensemble pour que nos intérêts individuels et collectifs ne soient pas oubliés dans les restructurations de services et réorganisations de certaines de nos missions ? L'apparence de simples redécoupages administratifs et fusions de services soit disant nécessaires pour rendre plus efficaces nos missions et interventions ne doit faire perdre à aucun son identité professionnelle propre, au motif d'abandon de certaines missions, faute de recrutement suffisant de personnels!

La CGT n'acceptera pas de régressions et est disponible pour agir avec les Techniciens et faire valoir les revendications immédiates liées aux conditions de travail. Les réunions qu'organise la CGT dans les DIR, des DDE ou DRE, ainsi que le journal « TouS Ensemble » diffusé à tous les techniciens, sont des points d'appui pour une mobilisation en cohérence avec les autres catégories. C'est tout le sens de l'action revendicative de la CGT.

La CGT vous appelle à vous impliquer pour peser sur les décisions et prendre votre place dans les mouvements revendicatifs à l'Équipement.

Gérard Le Briquer

Direction Interdépartementale des Routes Nord-Ouest (DIRNO) **Interview d'un technicien du Service d'Ingénierie Routière (SIR) de Rouen**

L'OFICT a organisé le 26 juin 2007 une rencontre avec les agents de catégorie A et B de la DIRNO. Suite à cet échange, l'OFICT a réalisé l'interview d'un technicien « sortie d'école » affecté au SIR de la DIRNO.

Le SIR est composé de 6 pôles et regroupe une soixantaine d'agents dont une quarantaine de techniciens parmi lesquels 21 sont des TS « sortie d'école » en 2006. Seule la moitié des techniciens du SIR sont expérimentés.

Question : Comment as-tu choisi ton affectation au SIR ?

Réponse : Avant d'intégrer le ministère, j'ai travaillé dans le privé 2 ans dans le domaine de la géotechnique. Titulaire d'un BAC +3 en géologie, j'ai demandé à bénéficier d'une formation en alternance, accessible en théorie aux élèves ayant au moins bac+2 (95% de la promotion). J'ai été en concurrence avec d'autres techniciens plus diplômés que moi, mais moins expérimentés. Mon dossier n'a pas été retenu. On m'a expliqué que le niveau d'études primait sur l'expérience, ce qui pour une formation en alternance en milieu opérationnel me paraît aberrant.

Pour l'affectation dans les services à la sortie de l'école, il faut savoir que 2/3 des postes étaient en DIR. Par conséquent, ni le rapprochement territorial ni le choix du domaine de compétence n'ont pu être satisfaits.

J'ai choisi un poste en Ouvrages d'Art au SIR, pour tenter de retrouver l'aspect technique et concret du travail en bureau d'études.

Question : A propos de formation, que penses-tu de l'ENTE et des formations « prise de poste » ?

Réponse : Sur le fond, le contenu pédagogique m'est apparu intéressant pour l'aspect transversal (découverte du ministère, présentation des métiers, modules techniques, ...).

En revanche, le choix d'options me paraît inapproprié. D'une part, ce choix n'est pas en lien avec les affectations, d'autre part, nous avons zappé par nature plusieurs options.

Sur la forme, les cours ne sont pas toujours de bonne qualité et le « flicage » systématique des élèves à l'ENTE de Valenciennes rend l'année de formation déresponsabilisante et infantilisante.

Enfin, les formations « prise de poste » étant un copier-coller des options de l'ENTE, il aurait été souhaitable de ne pas les imposer à ceux ayant suivi le module à l'école.

Au final, généraliser de la formation alternée me semblerait pertinent.

Question : Comment perçois-tu ton activité au SIR ?

Réponse : Le compagnonnage à l'arrivée des techniciens « sortie d'école » devait permettre d'assurer la continuité des compétences des services routiers. Cette formation interne est restée limitée pour des

raisons de calendrier (2 mois de formation prise de poste, congés des tuteurs, ...).

Le SIR est structuré en pôles dont les charges de travail fluctuent avec une alternance de périodes creuses et de périodes de travail urgent. Ceci est lié en partie à la séparation SIR/SMO (Service de Maîtrise d'Ouvrage de la DRE) : manque de réactivité, car les dossiers sont soumis à plus de personnes, une fois les décisions prises les délais sont serrés, les commandes ne sont pas toujours formalisées par écrit, ce qui peut entraîner des dérives sur les délais et la nature de la prestation, ... Les techniciens expérimentés sont généralement surchargés de travail, alors que les nouveaux se voient plus difficilement confier des responsabilités.

Dans les pôles où l'activité est moins soutenue, certains TS sont amenés à faire des activités différentes de celles indiquées dans leurs fiches de postes. Par conséquent, l'architecture du SIR en pôles apparaît fluctuante.

A long terme, beaucoup s'interrogent sur la viabilité des DIR par rapport au privé ou aux collectivités. Dans mon pôle ouvrage d'art, l'activité reste soutenue.

Mon poste éloigné de mes compétences d'origine nécessite une longue période supplémentaire d'adaptation. Cependant l'aspect technique des ouvrages d'art (conception, dimensionnement, suivi de chantier) m'apparaît intéressant. Afin de lier ma formation en géologie avec les besoins du service, je cherche à me spécialiser en géotechnique et dimensionnement de fondations en participant à plusieurs formations dans ce domaine.

Je reste convaincue qu'il est absurde de faire abstraction du passé scolaire et professionnel des agents, notamment en première affectation, car la qualité du service repose sur la motivation et la qualification de ces derniers.

Question : Que penses-tu de l'activité syndicale ?

Réponse : Cette activité me semble utile surtout dans un contexte où l'adaptation entre les potentialités de chacun et les besoins du ministère n'est pas en phase. J'ajoute que c'est particulièrement prégnant pour les formations école et post-concours.

Pour améliorer la formation au sein du ministère, se syndiquer et agir dans un cadre collectif me paraît essentiel.

Géomètres de l'IGN : la réforme des statuts ne doit pas se faire en catimini !

Comme pour les Techniciens Supérieurs de l'Équipement, les Géomètres de l'IGN se retrouvent devant une réforme de leurs statuts imposée par l'Administration, et celle-ci ne semble pas prête à se donner les moyens d'une vraie réforme en profondeur !

Actuellement, les Géomètres de l'IGN sont un corps de catégorie B, ayant le CII comme les TSE, à 3 grades (TG, G, GP), avec des passages de grade au choix sans examen.

L'idée principale de l'Administration est de créer à l'IGN la notion d'emploi fonctionnel, déjà existante à l'Équipement.

De plus, l'Administration tient à faire apparaître dans nos statuts la notion de recrutements sur titres (qui n'existent pas actuellement, tous les géomètres sont formés à l'ENSG, l'École Nationale des Sciences Géographiques), et dans les attributions des géomètres les fonctions commerciales, qui sont jusqu'à présent l'apanage des Ingénieurs et des Ouvriers d'État (comme assistant commercial).

En 2005, un groupe de travail avait été créé, réunissant des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

Après un certain nombre de réunions constructives, un projet de nouveau statut avait été présenté en CAP, et c'est alors que le DG de l'IGN avait refusé ce projet, estimant que le groupe de travail n'avait pas travaillé dans le sens voulu...

Dans le même temps, il apprend aux représentants de l'Administration que ceux-ci n'étaient pas mandatés, ce qui jette un doute sérieux sur l'intérêt des heures passées en négociations...

Aujourd'hui, le DG repart du projet initial, alors que les représentants du personnel avaient réussi à faire passer un certain nombre d'idées !

Lors de la CAP de juin 2007, l'Administration a proposé de relancer le groupe de travail... en précisant que ce groupe de travail n'aurait qu'un rôle consultatif ! Autant dire que nous sommes pour le moins sceptiques concernant ce groupe de travail...

Cependant, nous ne tenons pas à laisser l'Administration libre de ses mouvements, c'est pourquoi nous irons à ce groupe de travail, histoire au minimum d'avoir des informations et de pouvoir réagir en conséquence, et au mieux de récupérer quelques miettes... voire de pousser l'Administration à avoir une vision ambitieuse des choses : les Géomètres occupant de plus en plus de postes de catégorie A, ne serait-ce pas l'occasion de nous faire basculer dans ladite catégorie ?

En effet, le corps des Géomètres se retrouve souvent coincé entre des tâches de production technique, auxquelles il est de moins en moins lié et qui sont de plus en plus souvent effectuées par des ouvriers d'État, et des tâches jadis dévolues aux Ingénieurs des Travaux, que ce soit en terme d'informatique ou d'encadrement.

Cette position ambiguë est parfois mal vécue, et mérite une réflexion et une solution allant plus loin qu'un toilettage artificiel et superficiel de nos statuts : **quelles missions pour les Géomètres, quelle place au sein de l'IGN, quel avenir ?**

Il est évident que cette réflexion ne peut reposer que sur les seuls représentants du personnel et que ceux-ci doivent être soutenus et accompagnés par l'ensemble des Géomètres. De plus, l'implication de tous pourra que nous aider, dans le rapport de forces avec l'Administration !

Le détachement dans l'emploi fonctionnel... Quelques repères

Il est régi par le décret N° 95-204 du 24 février 1995 et seuls les TSP (à partir du 6^{ème} échelon) et TSC (5^{ème} échelon) peuvent y accéder.

Les critères retenus par la CAP pour détacher un agent dans l'emploi fonctionnel sont par ordre :

- Le classement MIGT (comme pour toute promotion)
- Le profil du poste occupé par l'agent (doit figurer dans une des 4 familles d'emploi*)
- Adéquation profil/poste (liée au parcours professionnel et aux qualifications de l'agent)
- Les critères de durée dans le poste (au minimum 1 an, au maximum 15 ans – 20 pour un expert)

Le détachement dans l'emploi fonctionnel est limité dans la durée (5 ans renouvelables une fois, une mobilité géographique ou fonctionnelle est nécessaire pour garder le détachement).

Au niveau financier, la plus-value s'élève à :

- 20 points d'indice (valeur environ égale à 54 €) soit 1 080 € / an
- 4 points d'ISS (356,53 €) soit 1 424 € / an
- et environ 100 à 200 € d'augmentation moyenne de laPSR (suivant le grade depuis lequel l'agent est détaché)

Soit un total d'environ 2 600 à 2 700 € annuels.

La CGT s'est prononcée contre l'emploi fonctionnel et défend cette position dans le groupe de travail sur la réforme statutaire du corps de TSE.

- Pour la CGT, l'emploi fonctionnel constitue un 4^{ème} niveau de grade dans ce corps qui n'en compte que 2 au niveau fonctions (par ailleurs, la CGT demande à ce que le corps soit articulé sur 2 niveaux de grades correspondant aux niveaux fonctionnels et à un déroulement de carrière linéaire)
- De plus, ce détachement ne constitue pas un vrai déroulement de carrière car le détachement est limité dans le temps (5 ans renouvelables) et il est lié au poste occupé (l'agent en perd le bénéfice si il mute sur un poste non-éligible).
- Enfin la CGT revendique un réel accès à la catégorie A pour ces agents qui sont reconnus comme occupant des postes de catégorie A et en ayant toutes les compétences.

Extrait de la note promotion TS – annexe : Les 4 familles d'emploi

Postes avec responsabilité d'encadrement

A) Postes opérationnels

- Chef d'unité territoriale
- Chef de parc
- Chef de subdivision maritime ou de navigation
- Chef de subdivision autoroutière/voies rapides etc.

B) Postes fonctionnels

1. *A dominante technique*
 - Chef de CDES
 - Chef de CDOA
 - Chef de bureau d'études et d'ETN
 - Chef de cellule entretien routier
 - Chef de cellule aménagement
 - Chef de bureau urbanisme / Chef de pôle droit des sols
 - Chef de cellule constructions Publiques etc.
2. *A dominante gestion*
 - Chef de cellule marché

- Chef de cellule informatique
- Chef de cellule comptabilité
- Chef des moyens généraux etc.

Fonctions transversales

- Conseiller de gestion
- Chargé de communication etc.

Postes d'expert ou de spécialiste

- Expert ou spécialiste du réseau scientifique et technique ou du réseau territorial
- Chargé de projet ou enseignant du réseau formation etc.

Chargés de mission ou de projet

- Chargé de mission politique de la ville, qualité, SIG, ressources humaines, risques naturels...
- Chargé d'études ou de projet en administration centrale etc.

*Ont contribué à la rédaction de ce numéro : Gérard Le Briquer, Matthieu Brun, Arnaud Rougé, Fabienne Tatot
Merci aux interviewés...*