



Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

N° 17 - avril / mai 2007

# T ou S ensemble

Journal des Techniciens de l'Équipement et de l'Environnement

## EDITORIAL

Le travail des techniciens évolue avec la réorganisation des missions du ministère. Travail en réseau, nouvelles missions, nouveaux critères de gestion de la carrière qui apparaissent.

Dans ces conditions où rien n'est acquis, rien n'est écrit d'avance, nous devons être vigilants, avec nos collègues, pour préserver la technicité, le rôle et la place de chacun, autant de sujets qui reviennent régulièrement lors de nos discussions.

Plus largement, avec les nouvelles organisations des missions, avec les transferts dans les conseils généraux et les fusions DDE-DDA, la mise en place d'Etablissements publics... les techniciens sont aussi et déjà confrontés à des diversités de situations de travail, mais avec les problèmes communs à affronter. Parce que nos administrations ne restent pas non plus sans projets sur l'ensemble des corps de la catégorie B, il apparaît essentiel de pouvoir communiquer, se retrouver et partager nos vécus... Pas si simple pourtant !

Sur la base des conclusions du « groupe de réflexion ministériel sur le devenir des techniciens », des groupes de travail DGPA / organisations syndicales vont se mettre en place.

L'OFICT-CGT souhaite qu'ils aboutissent à une revalorisation de notre statut et de nos rémunérations, à des garanties sur nos missions et sur nos déroulements de carrière, en convergence avec les autres corps et catégories.

Pour y parvenir, il y aura besoin que chacun d'entre nous soit attentif aux propositions qui vont s'élaborer, en discute avec ses collègues, y compris ceux transférés. Car face à la dispersion des techniciens dans les services du ministère ou en détachement, nous avons tous la possibilité d'agir en réseau, réseau de collègues, réseau d'amis, d'anciens de promo... alors pourquoi ne pas s'en servir pour ne laisser personne en dehors de la réflexion ?

L'OFICT-CGT souhaite être porteuse de votre réflexion sur les sujets qui vont être mis en débat. Nous mettrons en ligne sur notre page internet toutes les informations liées à ces prochaines discussions ([http://www.equipement.cgt.fr/page\\_ofict](http://www.equipement.cgt.fr/page_ofict)).

Fabienne TATOT



## SOMMAIRE

- p 1 - Edito et calendrier
- p 2 - élections de la CAP des géomètres à l'IGN
- p 3 - restitution de la dernière réunion du groupe ministériel sur le devenir des techniciens
- p 4 - Rencontre des techniciens de la DIR Nord



## CALENDRIER

### Les concours :

Voir les brèves

### Réunions administration

**02 – 04 mai** : CAP mutation

**16 mai** : groupe de travail ministériel sur les techniciens

**14 juin** : CAP géomètres de l'IGN

### Réunions syndicales

**19 juin** : réunion du collectif techniciens OFICT-CGT

*Erratum journal TS n°16:*

*l'information d'une réunion de la CAP le 07 juin est erronée*

**Circulaires promotions et mobilité du 05 mars 2007**

**Arrêté du 6 mars 2007** fixant le nombre et la répartition des places offertes au titre de l'année 2007 pour le recrutement d'ingénieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile par concours et examen professionnel (femmes et hommes).

**Arrêté du 6 mars 2007** fixant le nombre et la répartition des places offertes au titre de l'année 2007 pour le recrutement de techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile par concours (femmes et hommes).

**Arrêté du 6 mars 2007** fixant le nombre et la répartition des places offertes au titre de l'année 2007 pour le recrutement d'ingénieurs électroniciens des systèmes de la sécurité aérienne par concours et examen professionnel (femmes et hommes).

**Arrêté du 12 mars 2007** fixant au titre de l'année 2007 le nombre de postes offerts au concours commun externe pour le recrutement d'élèves ingénieur(e)s des travaux publics de l'Etat (service de l'équipement), élèves ingénieur(e)s des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat, d'élèves ingénieur(e)s des travaux de la météorologie, d'élèves ingénieur(e)s de l'industrie et des mines, d'élèves ingénieur(e)s des études et techniques de travaux maritimes.

**Arrêté du 16 mars 2007** fixant au titre de l'année 2007 le nombre de postes à pourvoir à l'examen professionnel d'attaché d'administration de l'équipement.

**Arrêté du 16 mars 2007** fixant le nombre et la répartition des places offertes au titre de l'année 2007 pour le recrutement d'ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne par concours, examen professionnel et sélection professionnelle (femmes et hommes).

**Arrêté du 16 mars 2007** portant déconcentration des actes de détachement sans limitation de durée.

**Arrêté du 28 mars 2007** autorisant au titre de l'année 2007 le recrutement par concours externe et interne de techniciens supérieurs des études et de l'exploitation de l'aviation civile du corps d'Etat pour l'administration de la Polynésie Française (femmes et hommes).

**Arrêté du 29 mars 2007** autorisant l'ouverture du concours prévu à l'article 5-2 du décret n° 2005-631 du 30 mai 2005 et fixant la date des épreuves orales ainsi que le nombre de postes offerts pour le recrutement au titre de l'année 2007 d'ingénieur(e)s des travaux publics de l'Etat.

**Instruction du 03 avril 2007** relative à la mise en oeuvre et au suivi du droit d'option

***élections pour le renouvellement de la CAP des géomètres jusqu'au 10 mai à l'IGN***

Pendant les 3 dernières années, les relations entre les représentants du personnel et l'Administration se sont singulièrement tendues, ce qui s'est traduit successivement par :

- un départ de la CAP des représentants du personnel, suivi d'une lettre au Ministre pour dénoncer les conditions dans lesquelles se déroulent les commissions paritaires (en décembre 2004)
- un refus de siéger à la CAP, en décembre 2005 (les propositions d'avancement de l'administration étaient totalement inacceptables, le groupe de travail, bipartite, mené pour faire avancer l'évolution des statuts des géomètres de l'IGN s'était vu remis en cause par le DG, les ratios promus/promouvables étaient clairement trop bas...)
- une démission en bloc à la CAP de juin 2006, ceci afin de permettre à l'ensemble des géomètres de nous soutenir via un passage par les urnes.

Dans cette optique, la CGT-PTA de l'IGN (syndicat CGT des fonctionnaires de l'Etablissement) a constitué une nouvelle liste pour ces élections, car il nous semble essentiel de ne pas laisser l'administration gérer seule, sans opposition, le corps des géomètres.

Notre profession de foi s'articule sur plusieurs thèmes :

- Notre volonté d'être acteurs de l'élaboration de la réforme du statut, qui est au programme du futur COM, en travaillant sur les principaux changements à prévoir dans le cadre du rapprochement avec les TS de l'Équipement (emploi fonctionnel, recrutements sur titres, lien avec la réforme LMD...). Dans ce cadre, il ne faudrait pas oublier de remettre à plat le problème des notes de fonction, ainsi que celui de passage dans le corps des IT (Ingénieurs des Travaux)...
- Un réexamen du ratio promus/promouvables : les taux actuels sont en recul par rapport aux anciennes méthodes de calcul, mais sont plus intéressants que les taux existants ailleurs dans le ministère...
- Le souhait que l'ENSG (Ecole Nationale des Sciences Géographiques) travaille à un inéluctable rapprochement avec les collectivités territoriales, et donc avec la Fonction Publique Territoriale ? D'ailleurs, un certain nombre de géomètres étant déjà détaché dans ces collectivités, quel est leur avenir, et comment anticiper leurs besoins ?
- S'interroger sur la part de technicité qui subsiste dans le travail du géomètre de l'IGN, et sur la reconnaissance de cette technicité dans notre déroulement de carrière (jusqu'à accéder en catégorie A ?)

La CAP siège deux fois par an, et statue sur les demandes de révision de notes et d'appréciations, ainsi que sur les avancements de grades. La CGT-PTA défend, comme critères d'avancement pour les passages de grade, la prise en compte systématique de l'ancienneté en plus des critères subjectifs comme le mérite selon l'administration.

Par ailleurs, la CAP émet des avis sur les demandes de disponibilités et sur les changements de résidences administratives.

Cette année, deux listes sont en lice : la liste CGT-PTA et une liste commune CFTC-CFDT.

Pour mémoire, les élections de 2001 avaient donné un résultat de l'ordre de 60% pour la CFDT, 30% pour la CGT et 10% pour la CFTC. En 2004, le rapport était de 60% pour la CGT et 40% pour la CFDT.

**Le syndicat CGT-PTA appelle les géomètres à donner tout leur soutien aux candidats de sa liste pour leur permettre de revenir en force face à l'administration de l'IGN.**

## **Conclusions du groupe ministériel « métiers des techniciens » le 15 mars 2007 : plus que jamais besoin de se mobiliser...**

La dernière réunion du groupe « Métiers des TSE » s'est réunie en présence de F. CAZOTTES, de E. HARO, de membres de l'administration et des représentants du personnel avec pour objectifs :

- de présenter le rapport de M. HARO sur l'« Evolution du corps des techniciens supérieurs de l'Equipement »,
- de déterminer les suites à donner (plan d'actions)... soit la feuille de route....

Pour la CGT étaient présents : F. TATOT, A. ROUGE ; D. HOREAU. S. JOBLON.

### **LA PRESENTATION DU TRAVAIL D'E. HARO :**

E. HARO a présenté son rapport en 2 parties : Constat, sur lequel l'ensemble des organisations syndicales a pour partie partagé la présentation, et propositions.

Celles-ci comportent par exemple le maintien d'un corps à 3 grades + l'emploi fonctionnel réaménagé plutôt qu'une augmentation des promotions vers la catégorie A, le déplacement du pivot situant l'évolution des fonctions entre le 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau de grade, en totale contradiction avec les constats !

La CGT (ainsi que les autres OS) a exprimé son désaccord et fait les propositions suivantes :

❶ **Sur l'amélioration des régimes indemnitaires** : La CGT propose une revalorisation des coefficients portant celui du 1er niveau de grade à 16 et celui des 2 autres à 20. L'ensemble des primes doit également entrer dans le calcul des droits à retraite. L'amélioration du régime indemnitaire ne peut se concevoir sans le réexamen de la grille indiciaire dont la smicardisation n'a cessé de s'amplifier.

❷ **Sur le recrutement et la formation professionnelle** : la valeur professionnelle des techniciens a été largement mise en avant. La qualification s'est élevée et le besoin de formation professionnelle tout au long de la carrière est démontré par l'évolution des missions confiées aux techniciens supérieurs. Toute réflexion sur une évolution des modes de recrutement doit prendre en compte les questions de promotion sociale. La CGT reste fortement attachée au réseau formation et en particulier sur l'existence de l'ENTE.

❸ **Sur la mobilité et le déroulement de carrière** : la CGT maintient sa revendication d'un droit au déroulement de carrière tout au long de la vie professionnelle d'un agent. Le parcours professionnel ne doit pas être un parcours prescrit lié à des objectifs et nécessaire pour un déroulement de carrière. Il doit être un choix libre de l'agent avec les formations adaptées aux métiers actuels et nouveaux des techniciens supérieurs. Les parcours professionnels peuvent être divers notamment inter corps (par exemple C en B, de B en A, différents corps de B), inter fonction publique (fonctions publiques état, territoriale et hospitalière), public - privé, privé - public.

Dans ce cadre, si la proposition « de réduction voire de suppression des obligations de mobilité » peut répondre à certaines situations de travail, la CGT rappelle que le principe d'une mobilité choisie doit s'appliquer, au contraire de tout autre forme, y compris mobilité liée à un parcours professionnalisé...

❹ **Sur les niveaux de grade et la promotion dans les corps de catégorie A** : Le rapport identifie clairement l'existence de seulement 2 niveaux de fonction alors que les propositions restent basées sur 3 niveaux de fonction avec la conservation supplémentaire du détachement dans l'emploi fonctionnel.

La CGT rappelle que les techniciens supérieurs sont dans l'attente d'un renouveau de leur statut et une réelle reconnaissance de leurs compétences et qualifications.

### **LES SUITES A DONNER PAR LA DGPA :**

F. CAZOTTES a précisé en préambule que le rapport de M. HARO était de grande qualité et que les propositions qu'il contient constituent une base de discussions. La DGPA est prête à ouvrir et examiner les différents thèmes du rapport et souhaitait se diriger vers une évolution statutaire.

Cette position de la DGPA est également le résultat d'une annonce de la fonction publique lors de la conférence annuelle des ressources humaines précisant qu'un chantier catégoriel B était ouvert. La fonction publique souhaite refondre les grilles indiciaires.

La DGPA souhaite 4 réunions sur 4 grandes thématiques :

#### **1. Le déroulement de carrière / « ossature » du corps (réunion le 16 mai 2007)**

Le rapport propose :

- Acte de candidature avec présentation de dossier pour les promotions sur liste d'aptitude et tableau d'avancement.
- Déconcentration de la concertation (assurée par les MIGT) au niveau régional.
- Maintien des 3 niveaux de grade.
- Changement du pivot (concours et postes) entre le 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau de grade.
- Maintien de l'emploi fonctionnel (toileté et réservé aux TSC).
- Réévaluation du régime indiciaire.

La CGT revendique :

- Maintien du rôle de la CAP et du droit à promotion
- Concertation avec les organisations syndicales du niveau local au national.
- Un corps à 2 niveaux de grades (conforme aux niveaux de fonctions du statut et des listes de CAP).
- Suppression de l'emploi fonctionnel au profit d'une ouverture des promotions dans la catégorie A.
- Revalorisation des rémunérations à 2400 € bruts endébut de carrière hors primes incluses dans le salaire.
- ISS à 16 pts pour le 1er niveau de grade et 20 pour le 2<sup>sd</sup>.

#### **2. Les règles de gestion :**

Les thèmes débattus porteront sur les compétences, les parcours professionnels, la mobilité, l'accès à la catégorie A.

#### **3. le recrutement :**

Modalités et niveaux de recrutement seront traités dans ce groupe de travail.

#### **4. La formation :**

La formation sera traitée sous les aspects formation initiale, prise de poste, post concours, liaison avec la constitution d'un parcours professionnel librement choisi et la place de l'ENTE dans ce dispositif.

Défendre vos attentes sur ces sujets passe par plus de rencontres avec les techniciens, qu'ils soient dans les CETE, les DDE ou les DIR, en Administration centrale ou transférés dans les collectivités....

Dans le cadre du plan de déploiement de la CGT dans les catégories ICT de l'Équipement entrepris par l'OFICT, une rencontre des techniciens de la DIR Nord (implantations de Lille et Villeneuve d'Ascq) a été organisée avec l'aide du syndicat CGT du CETE NORD-PICARDIE et avec un élu CGT de ce corps – Arnaud Rougé. Participaient également à cette initiative Yannick MILLUIT, coordonnateur de la CGT dans la DIR NORD, Didier DELABRE, secrétaire de la section PTAS du Nord et Eric MASQUELIN de la commission départementale de l'UGICT.

Pourquoi là-bas et pourquoi avec les techniciens ? C'est dans ce service qu'il y a eu le plus d'affectations de techniciens « sortie d'école », situation posant avec force la question des compétences et de la présence de la CGT aux côtés des agents.

Après une allocution de bienvenue faite par Jean-Pierre DUPONT (cette rencontre a eu lieu dans les locaux du CETE) ainsi qu'un propos liminaire portant l'ensemble des enjeux auquel est confronté notre ministère et ses agents, prononcé par Fabienne TATOT, les 10 TS présents sont intervenus sur de nombreux sujets.

A partir des débats vivants et interactifs, les problématiques suivantes ont été synthétisées:

### **1. Positionnements dans les services :**

Tous les agents n'ont pas été affectés sur les postes choisis en fonction de la fiche de poste et encore moins en relation avec leur profil et la formation reçue.

Les expressions : « *Le premier jour, j'ai eu envie de partir* », « *on m'a laissé les 10 premiers jours sans rien faire* » illustrent bien les difficultés pour les agents sortis d'école (voire même les agents ayant une ancienneté dans le ministère) pour remplir les missions de ces nouveaux services et ce dès les premiers jours de leur affectation.

### **2. Missions dans le cadre d'une couverture territoriale importante :**

Les agents nous ont fait part des difficultés liées à l'organisation dans les services quant aux moyens humains et matériels liés aux objectifs :

« *Dans ma cellule nous sommes 3 pour gérer 7 départements au lieu d'un seul dans l'ancienne organisation* ».

« *Les dépassements d'horaires ne sont pas pris en compte* ».

« *On ne bénéficie pas de cartes de paiement d'autoroutes. On doit avancer l'argent. C'est pas normal* ».

Chaque agent doit couvrir une zone d'action trop importante quant à la charge de travail et ne dispose ni des moyens suffisants pour assumer les missions ni des modalités pratiques pour assurer les déplacements alors même qu'une enveloppe budgétaire, au lieu d'être utilisée en catimini en 2006, aurait permis de répondre aux besoins des agents pour exercer leurs missions.

### **3. Qualité du service rendu :**

« *Il est beaucoup de jeunes. On manque donc d'expérience. Il n'y a pas d'anciens pour nous aider, nous conseiller. Ça pose vraiment des problèmes.* »

« *On manque de formation complémentaire sur les pièces administratives alors que leur maîtrise est nécessaire dans le travail quotidien* »

Tels ont été les vécus des agents dans ces nouveaux services « d'excellence » du ministère !

Cela illustre parfaitement la problématique entre la compétence requise et les moyens mis en œuvre. En effet les affectations (§

1) avec l'inadéquation des compétences individuelles et collectives (par endroit des services constitués en majorité voire exclusivement de sorties d'école) pose clairement les problèmes de compagnonnage et d'acquisition de compétence de niveau « excellence ».

### **4. Conditions de travail :**

« *Le directeur aurait l'intention de prolonger l'amplitude des plages fixes. Il ne se préoccupe pas des conditions de vie des agents.* »

« *La DIR doit s'élargir et s'installer dans d'anciens locaux qui posent problèmes en termes d'hygiène et de sécurité.* »

Les propos recueillis illustrent la précipitation et l'état de précarité dans lesquels ont été mises en place les DIR.

Certains dans des ALGECO, d'autres dans des conditions d'hygiène et sécurité inacceptables, ces services sont dans du provisoire et à la merci de directeurs à l'allure de despotes qui entendraient instaurer des situations de travail dégradées. C'est parfois des actes illégaux ou des pressions qui sont commises à l'encontre de certains agents (ordinateurs fouillés, contrôles inopinés dans le cadre de maladies...).

### **5. Vie sociale :**

« *Lors des journées d'accueil, les organisations syndicales n'étaient pas présentes.* »

« *La DIR NORD a été oubliée lors des propositions de promotions cette année.* »

Les échanges ont montré la fragilité des relations de la DIR avec le CETE (entretenues aujourd'hui par les relations individuelles particulièrement d'anciens agents du CETE ou des DDE) avec le spectre d'une mise en concurrence avec les bureaux d'études privés.

L'ensemble des propos tenus a démonté que la création de ces nouveaux services que sont les DIR ne se réalise pas dans les conditions optimales pour remplir les missions de service public et justifie la présence de la CGT au plus près des agents et ce dès leur arrivée dans leur service.

Les nouveaux TS affectés dans le DIR ne se sont pas exprimés sur les perspectives de déroulement de carrière alors qu'il s'agit pour eux d'un enjeu essentiel dans le contexte d'évolution statutaire en cours porteuse de nouvelles contraintes.

Cette première réunion de TS permet de commencer à construire un cahier revendicatif pour les personnels administratifs et techniques.

Chacun a convenu que pour bâtir un cahier revendicatif, le faire vivre, il fallait s'organiser syndicalement. La question de la syndicalisation à la CGT, de son organisation au plan local, de l'implication de toutes les catégories dans l'activité syndicale, des organismes paritaires a été abordée.

En fin de réunion et le lendemain, plusieurs agents ont manifesté leur souhait d'adhérer à la CGT et d'avoir de nouvelles rencontres pour construire avec les agents d'autres catégories, une CGT active, revendicative à la DIR NORD.

*L'ofict rend un hommage particulier à la mémoire de Jan-Pierre Dupont, disparu prématurément depuis la tenue de cette initiative.*