

La réforme de l'État: malaise chez les IPEF

La révision générale des politiques publiques se discute à l'abri des regards indiscrets et surtout des concertations et négociations utiles tant avec les personnels, leurs représentants ou ceux des citoyens. Les suppressions d'emplois à hauteur du non remplacement d'un départ en retraite sur deux et les vacances d'emplois conduisent à des choix impossibles. Ils remettent souvent en cause les missions de nos services au mépris parfois des politiques publiques engagées et de renoncements des valeurs qui fondent nos engagements de cadres.

Dans ces situations, les conditions de travail se dégradent et font le lit de la souffrance au travail. Les réorganisations se succèdent, les mutualisations et les fermetures de sites s'enchaînent sans transition, sans respect des personnes et au mépris de l'efficacité des services. Elles remettent en cause au final nos engagements dans la construction de services publics de qualité, efficaces, respectueux de leurs personnels, proches des citoyens et à leur service pour prévoir, anticiper, protéger, aménager, organiser, construire, entretenir, conseiller et garantir une réelle égalité entre les territoires. Avec les privatisations, les délégations de service public et la poursuite de la décentralisation, le périmètre d'intervention historique des IPEF s'est considérablement réduit. Une concentration des emplois IPEF vers la capitale se constate alors que la majeure partie de la dépense publique est pilotée localement par les régions, départements et communes.

Régime indemnitaire : L'indemnité de performance et de fonction (type PFR)

La refonte annoncée du régime indemnitaire constitue un enjeu fort. Le remplacement des indemnités actuelles par la nouvelle indemnité de performance et de fonctions suppose qu'un état des lieux précis soit établi au sein du corps et dans les différentes maisons d'emplois. Quelle ossature actuelle ? Quels taux moyens ? Quelle répartition ? Quels montants ?

Le nouveau système doit assurer une réelle harmonisation des primes par le haut de manière objective et transparente. Ainsi, le MAAP doit-il poursuivre ses efforts et veiller à réévaluer le régime indemnitaire des ingénieurs travaillant dans les services de l'enseignement agricole technique et supérieur. Notre souci de transparence devra trouver à s'exprimer dans les débats et négociation pour aboutir au final à une cotation des postes juste et équitable entre les différentes administrations centrales, services déconcentrés, établissements publics etc..

Les conditions de mise en œuvre d'une modulation individuelle susceptible de variations extrêmes entre les coefficients 0 et 6 appelle à une réelle vigilance de tous. Les échos des personnels d'autres corps soumis aux mêmes évolutions sont loin d'être rassurantes. Pourtant, la justification objective d'une telle dispersion des coefficients est une gageure. Nous porterons donc les exigences suivantes :

- aucun agent ne devra subir de perte de rémunération à court et long terme;
- une négociation doit s'engager sur le resserrement des valeurs des modulations;
- la définition de critères objectifs et transparents pour toutes les modulations.

Le bon fonctionnement des services passe plus par une pratique de l'écoute et de la concertation avant les prises de décision que par une stimulation financière individuelle basée sur des critères subjectifs et opaques.

Harmonisation / équité / prospective

Beaucoup reste à faire sur le plan de la gestion du nouveau corps et de la convergence entre les pratiques des ex-IPC et ex-IGREF. Nous serons force de propositions et vigilants pour retenir le meilleur de ces pratiques. En ce qui concerne les changements de grade, nous chercherons à assouplir les règles de gestion extrêmement rigides actuellement en vigueur au MAAP. Elles conduisent à modérer injustement le nombre de passages autorisés par le ratio promu/promouvables, ce qui est inacceptable. L'objectif est bien d'atteindre les plafonds autorisés, à l'instar des ex-IPC, pour permettre à de nombreux collègues d'accéder aux grades d'ingénieurs généraux ou ingénieurs en chef.

La CFDT demande aux ministères de réaliser une étude prospective dénombrant les postes futurs et leur cotation afin d'affecter en cohérence et en transparence les futurs ingénieurs en chef et généraux. Il s'agit de mettre en œuvre une réelle transparence des règles de gestion et d'offrir à tous les agents la possibilité de conduire leur choix de mobilité et de carrière par l'affichage de règles claires de l'administration.

La CFDT veillera à ce que, pour le moins, tous les ingénieurs puissent partir en retraite avec le grade d'ingénieur en chef dès lors que leurs états de service sont satisfaisants.

La CFDT agira également pour assurer la transparence la plus complète, que ce soit en terme d'évaluation, de promotions comme de mutations. Elle veillera au respect de toutes les prérogatives de la CAP. Celle-ci doit être notamment consultée préalablement à chaque décision de mutation et non être placée devant le fait accompli.

Fusion / mobilité / technicité

La création du corps des IPEF sera-t-elle une hybridation heureuse au profit des hommes et de la nature comme le laisse espérer le rassemblement et la variété des compétences associées ?

Une première occasion a été perdue avec le refus d'ouvrir la formation initiale à une part de recherche. Malgré les discours d'accompagnement, le projet de charte de gestion prévoit bien deux parcours différents pour des généralistes managers à la formation technique rétrécie et des chercheurs sans formation au management public. La CFDT tient à encourager et à défendre cette forte technicité, élément identitaire et structurant de notre corps. Les services et maisons d'emploi comme la DGAC, l'IGN, Météo France, l'ONF ou la plupart des établissements sous tutelle ont besoin d'experts, de docteurs hautement qualifiés. La rareté des entrées récentes dans les maisons d'emplois, s'il en était besoin, la justifie encore plus.

La mobilité au sein du nouveau corps devait être une source de fertilisation et de renforcement des complémentarités. Mais, la réalité vient vite freiner les enthousiasmes et les refus se multiplient. C'est

pourtant l'intérêt de l'Etat employeur de favoriser et de faciliter cette mobilité. Si la fonction publique peut se féliciter de ne pas discriminer les candidats en fonction de leur sexe ou de leurs origines, la CFDT souhaite également voir disparaître les discriminations liées à l'âge des candidats. La CFDT revendique, pour ce corps issu de la fusion une mobilité sans barrière entre les deux ministères, les maisons d'emplois.

La territoriale et l'essaimage

La CFDT souhaite faciliter les mobilités entre les trois fonctions publiques et demande que ceux qui les souhaitent soient soutenus activement dans leur recherche d'emploi.

La CFDT respecte les choix individuels de certains de réaliser une partie de leur carrière dans des entreprises privées. L'administration peut y trouver un bénéfice et profiter de compétences acquises à l'extérieur. La CFDT sera bien sûr vigilante aux conflits d'intérêts.

Temps de travail

L'encadrement supérieur trop souvent sous pression, ne doit pas être mis à l'écart des règles communes de gestion du temps de travail. Il doit pouvoir assumer d'autres fonctions, hors travail, pour favoriser la parité et l'épanouissement personnel. Les astreintes et vacations exceptionnelles assurées par l'encadrement doivent être compensées.



Avant le 17 octobre 2010, vous élirez vos représentants à la CAP des IPEF.

Modalités de vote

ATTENTION : 3 enveloppes

- **Bulletin CFDT dans l'enveloppe bulle**
(ne rien inscrire et inutile de coller)



Sans rature ni raturage



Compléter, signer et cacheter



Envoi dès réception du matériel de vote

Les commissions paritaires sont les seules instances où les représentants du personnel sont élus. Cette présence d'élus du personnel, présentés sur liste syndicale, permet l'expression d'un autre avis que celui du chef de service.

Le positionnement, les pratiques et les actions de l'organisation qui présente les candidats sont donc à prendre en compte au moment du choix.

Des candidats CFDT qui défendent les dossiers des agents à partir de critères objectifs et ceci, qu'ils soient syndiqués ou non à la CFDT, parce que c'est l'ensemble du corps qu'ils défendent, parce que c'est l'égalité des chances qu'ils visent.

Voter CFDT, c'est :

- ▶ Voter pour une organisation qui refuse tout corporatisme et regroupe l'ensemble des catégories de personnels.
- ▶ Voter pour une organisation syndicale qui recherche chaque fois que c'est possible l'unité d'action.
- ▶ Voter CFDT, enfin, c'est voter pour une organisation confédérée, qui défend les intérêts de tous les salariés du public, comme du privé.

La CFDT dispose depuis 1999 d'un groupe de travail « cadres des Fonctions Publiques » pour examiner les conditions de gestion des cadres de la Fonction Publique. Elle a organisé plusieurs colloques sur la haute Fonction Publique, la modernisation des administrations publiques, la réforme budgétaire et la gestion des ressources humaines.

Voter CFDT, c'est :

- ▶ Voter pour des représentants qui participent à une organisation syndicale, parmi les plus représentatives, qui siège dans les différentes CAP nationales et aux CTP des deux ministères.

Tous les IPEF votent par correspondance.

Dès réception du matériel de vote,

Votez



CAP des IPEF

La CFDT partout avec vous !



Seule organisation à être présente dans les deux CAP précédant la fusion

Liste des candidat-e-s CFDT

Ingénieur en chef

Monique NOVAT	DDT Saône et Loire
Laurent PERRON	Météo France Toulouse
Dominique THON	DREAL Auvergne
Roger JUMEL	DGPAAT Administration centrale
Yves SAGNIER	DGAC – CEDRE 91
Jérôme BURQ	Enseignement agricole Proviseur

Ingénieur

Philippe HEDRICH	Permanent syndical
Gilles MARTINOTY	IGN
PIERRE Cendrine	DREAL Rhône Alpes
Benoît THOMÉ	Météo France - Bron
Eric PELLOQUIN	DREAL Midi Pyrénées
Simone SERRIERE	Enseignement agricole Aude

Pour vous représenter et vous défendre, avant le 17 octobre 2010, votez CFDT !

[RESPECTÉS]

La CFDT n° 1 chez les cadres

Première en nombre d'adhérents et en audience aux élections professionnelles avec près de 29% aux élections prud'homales et près de 24% aux élections des commissions administratives paritaires.

Nos engagements

- Agir pour que les conditions de mise en œuvre du nouveau corps constituent un plus pour chacun et renforcent les services ou établissements dans une logique de service public;
- Agir pour assurer la transparence des promotions et de l'accès au corps, et pour l'égalité des chances en matière de promotions, de mobilité ;
- Agir pour le respect des engagements sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes;
- Agir pour accompagner et promouvoir une diversité qui enrichit la Fonction Publique;
- Agir par nos rencontres et échanges utiles, sans a priori, avec les autres corps des deux ministères pour sortir d'un corporatisme étroit et désuet.



Imprimerie l'Arésienne