



## QUAND CA RALE DANS LES DREALS ..

Après l'invasion réussie et remarquée du comité de direction de la DREAL PACA, qui a lancé le top départ des actions de province, La totalité des délégués fonctionnels en DREAL ont réclamé – et obtenu - un rendez vous pour le 25 mars, date du CTPM, avec leur directeur.

**BRAVO ! C'est un geste fort, symbolique et réussi du SNITPECT-FO, qui montre une fois de plus la mobilisation des ITPE sur leur plate-forme de revendications nationales.**

Les ITPE sont en mouvement dans toutes les provinces ! le Secrétaire Général n'a pu que le constater lors du CTPM, mais le directeur de cabinet du ministre d'Etat l'avait entendu de vive voix du SNITPECT-FO la veille : « méthodes de dockers » a t il rétorqué. Mais les dockers sont des gens très bien, et avec des méthodes qui paient. Et que dira t il ensuite, quand les ITPE vont vraiment montrer que « maintenant ça commence à bien faire » ?

Les réponses des DREALS démontrent un main mise de la DRH sur le discours ambiant concernant les ITPE : aux quatre coins de la France les réponses à nos revendications sont les mêmes ! Des « éléments de langage » semblent avoir été distillés par la DRH, les directeurs n'étant pas jugés suffisamment fiables pour tenir un discours cohérent face au SNITPECT-FO !

Ces « éléments de discours » préfabriqués, explicites ou implicites, quels sont ils ? Quelles réponses du SNITPECT-FO ?

**« Le forfait cadre ? il devrait être obligatoire !** Comment des cadres responsables, qui réclament un 3ème niveau de grade, peuvent ils penser échapper à ce forfait ? »

C'est le seul argument présenté pour nous faire avaler cette couleuvre. Aucun des directeurs n'a pu avancer un argumentaire convaincant qui préciserait les avantages d'un forfait par rapport à une modalité à horaires variables.

Aucun directeur ne s'est posé la question suivante : comment un corps responsable comme celui des IPEF, qui possède déjà un 3ème niveau de grade, a t il pu laisser ses cadres de premier voire de deuxième niveau de grade sans forfait cadre ? Aucun n'a fait la remarque qu'on voulait nous considérer comme des cadres pour ce forfait, mais pas pour le statut.

**« Le positionnement des ITPE ? Le management c'est terminé, on a besoin de spécialistes ! Surtout en Grenelle ! »**

Entendez « les postes de management, il y en a moins et on se les garde pour nous, les corps bien nés. Par contre, comme on ne sait rien faire d'autre qu'occuper avec plus ou moins de bonheur des postes de direction, on a besoin d'ingénieurs qui savent faire à notre place. » Nous touchons du doigt toute l'incohérence du système fonction publique tel qu'on voudrait nous l'imposer : des castes, quasiment hermétiques, l'une pour diriger l'autre pour produire. Mais c'est toute la force du corps des ITPE que d'enrichir l'un par l'autre.

La demande incongrue de « spécialistes Grenelle » en est un exemple frappant : un spécialiste grenelle, ça n'existe pas ! Ce dont le ministère a besoin pour la mise en oeuvre de la politique issue des réflexions Grenelle, c'est d'ingénieurs intégrateurs, capables de faire la synthèse de plusieurs thématiques autour d'une problématique complexe. Les ITPE ont été formés à cela. Ils ont donc toutes les compétences nécessaires, il serait temps de s'en apercevoir !

**« Votre gestion est lourde ! Au MAAP c'est tellement plus simple ... »**

« Deux CAP par an, c'est déjà beaucoup, alors 3 au MEEDDM, c'est vraiment trop lourd ! Il faudrait simplifier tout cela .. La Lolf – et son mode de gestion- s'accommoderait bien d'une seule CAP annuelle. Les restrictions incompréhensibles sur les publications également : on nous empêche de publier des postes en A et en A+, alors qu'au MAAP c'est tout à fait réalisable ! Et puis, quelle idée de demander des changements de fonctions lors de promotions .. nous avons besoin de garder nos agents dans les services, les mobilités, c'est bon pour les cadres, "les vrais" ... votre gestion est trop lourde, et votre CAP trop puissante .. »

Ces discours n'ont qu'un but : traiter les ITPE comme des « non cadres », et favoriser au maximum une gestion régionale, statique, d'ingénieurs d'exécution qui n'ont pas à avoir de compétences en management et donc n'ont pas de droit à de la mobilité. A terme, c'est la fin de notre mode de gestion, celui qui nous a permis de nous élever et de tirer le corps vers le haut. C'est donc à un rabaissement du corps, et à une tentative de gestion régionalisée qu'on a affaire.

**« Plus de dialogue social tue le dialogue social »**

« Pourquoi perdre du temps à discuter avec les cadres, qui ne sont même pas dignes d'être des cadres vu les méthodes utilisées .. d'autant que les boycotts irresponsables de début d'année n'ont pas arrangé le calendrier ! le temps presse, les réorganisations doivent avancer, il n'y a pas de temps à perdre à négocier. D'ailleurs, rien n'est négociable. On exécute, et puis c'est tout .. En ce qui concerne les primes et bonifications, il sera fait le strict nécessaire, juste ce qui est demandé explicitement par les textes. Par exemple, pour les bonifications, hors de question d'expliquer aux cadres comment ils seront traités .. »

Depuis déjà plusieurs années nous voyons apparaître ce « management » qui nie le dialogue social, essentiellement dans sa composante locale. Est ce le signe d'une arrivée de cultures différentes dans notre ministère, ou bien un changement radical dans la manière dont on veut traiter les fonctionnaires ? Dans les deux cas, il est inacceptable de vouloir faire fonctionner les services sans s'appuyer sur ses cadres et ses agents. Cela ne peut qu'entraîner des blocages et des dysfonctionnement dans les missions exercées.

**« Mes relations avec les DDT(M) sont excellentes »**

« et je n'ai aucun problème avec les préfets de département ». De fait, le ministère demande aux DREALS de positionner le maximum de postes estampillés « Grenelle » en région .. et comme ce sont les seuls qui se créent, les DDT sont en train de se vider. Au prétexte des missions abandonnées (Ingénierie) et de celles qu'on pense abandonner (ADS, conseils, et d'autres ..) on effondre le plafond d'emploi et on fabrique un sureffectif artificiel dans les DDT (alors que les besoins sont criants) en parallèle les DREALS attendent des

agents pour des missions qu'elle ne connaissent pas encore. Prévoir donc des déplacements massifs d'agents, et des conflits importants avec les préfets de département, qui de leur côté, voudraient bien redéployer sur place ! Des CAP régionales, voire pas de CAP du tout (loi mobilité) faciliterait certainement ce casse tête, croit-on en DREAL, car les OS vont encore s'en mêler et vouloir faire du « dialogue social » !

La problématique est grave et à forts enjeux : le ministère ne peut déplacer impunément des milliers d'agents, et vider les départements de leurs missions territoriales. Il est temps de repositionner le ministère sur ses vraies valeurs territoriales, considérer les DDT comme de vrais services territoriaux de proximité du ministère et leur confier de nouvelles missions à la hauteur des enjeux du développement durable des territoires (et non du Grenelle, qui, comme on a pu le voir, n'est qu'un effet de communication)

-----

Ne vous laissez démonter par ces discours convenus, préfabriqués, sans argumentaire. Répliquez sans complexes et exposez les points de vue que nous avons développés collectivement, argumentés sur la base de l'expérience réelle du terrain. D'un balcon de préfecture, on ne perçoit pas les mêmes choses que du vasistas d'un bureau de 12 m2.

Par leurs actions les ITPE se sont exprimés sereinement pour défendre leurs convictions et leurs valeurs.

**Nous invitons les délégués régionaux, les secrétaires de sections et les unités fonctionnelles de l'ensemble des services à se maintenir mobilisés, actifs et vigilants dans la perspective de nouvelles actions d'ici notre réunion extraordinaire du 26 mai.**