



## La Lettre de l'OFICT

Bulletin de l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres Technicien-ne-s  
N°4 – octobre 2012

### **EDITORIAL** – Fabienne Tatot, secrétaire générale adjointe

#### Des moyens pour bien travailler...

Ça y est, la rentrée est derrière nous. Durant le mois de septembre, de nombreux dossiers de concertation entre organisations syndicales et le nouveau gouvernement y compris dans la fonction publique, ont été ouverts, et d'autres se sont vus finalisés – enfin diront certains – comme celui concernant les fusions de corps et de mise en application du NES pour la catégorie B.

Ce sont aussi des succès qui ont été engrangés, comme celui du retrait du projet de fusion des corps d'Ingénieurs contre lequel l'OFICT-CGT s'est battue, ou encore celui du retrait du décret sur la réorientation professionnelle des fonctionnaires.

Mais ce début d'automne promet d'être socialement chaud : déjà, il y a eu la mobilisation des agents dans la catégorie C le 27 septembre dernier, puis viendront la mobilisation dans le secteur maritime le 4 octobre, la mobilisation interprofessionnelle le 9 octobre pour l'industrie, pour l'emploi, avec une sécurité sociale professionnelle. Les retraités appellent à l'action également le 11 octobre pour l'autonomie, le pouvoir d'achat et l'accès aux soins.

Dans ce contexte effervescent, l'appel commun de la CGT et de la FSU pour une mobilisation le 23 octobre pour l'emploi, les salaires, les missions, et pour l'abrogation du jour de carence prend un caractère particulièrement fédérateur pour l'ensemble des agents de la fonction publique (lire

[http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/LE\\_23\\_OCTOBRE\\_2012.pdf](http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/LE_23_OCTOBRE_2012.pdf) et

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4446>).

Nos catégories, comme le montre notre campagne sur les temps et charges de travail, dont durement impactées sur leurs conditions de travail, sur les champs de leurs missions et de leurs responsabilités.

L'ensemble des réponses témoigne d'une dégradation généralisée qui doit maintenant être stoppée.

La réforme statutaire de la catégorie B dorénavant actée avec la sortie des 2 décrets de fusion et les négociations en cours sur les recrutements et les formations nécessitent l'action des agents concernés pour garantir la place des 2 nouveaux corps administratif et technique dans le ministère et faire reconnaître leurs qualifications.

Or tout ceci est avant tout question de moyens et de politique de management. Alors que le cycle de concertation-négociation s'ouvre dans la fonction publique et dans notre ministère sous l'impulsion des démarches revendicatives menées jusqu'ici, faisons entendre notre volonté de changement.

#### **SOMMAIRE**

- ↪ **EXEMPLE D'UN MANAGEMENT INHUMAIN ET SCANDALEUX**  
Quand le management dérape... **page 2**
- ↪ **DECRETS DE FUSION DE CORPS DE CATEGORIE B** **page 3**
- ↪ **BREVES** **page 3**
- ↪ **ENQUETE SUR L'INTEGRATION DES SORTIES D'ECOLE** **Page 4**

#### **CALENDRIER**

- ↪ **CAP des ICTPE**  
18/10/2012
- ↪ **CAP des AUE**  
22/10/2012
- ↪ **CAP des IAM**  
24/10/2012
- ↪ **CAP des SACDD Mobilité**  
24/10/2012
- ↪ **CAP des TSDD Mobilité**  
25/10/2012

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/spip.php?rubrique418&lang=fr>

## EXEMPLE D'UN MANAGEMENT INHUMAIN ET SCANDALEUX

### Quand le management dérape ...

*...une logique de management pour laquelle la performance, la gestion et les objectifs financiers passent avant l'humain et le souci de la communauté de travail...*



*l'UGICT parle d'un nouveau management « sans Wall Street », fondé sur la reconnaissance de la qualification des cadres, et de leur rôle contributif aux décisions et à la gestion*

**A lire, à suivre...**

<http://www.facebook.com/BienTravailler>

**LAISSEZ-NOUS  
BIEN TRAVAILLER !  
MANAGER SANS WALL STREET**  
Parlons du travail sur facebook.com/BienTravailler

Comment le Directeur du CETE de l'Est, avec l'aval implicite de la DRH du ministère en arrive-t-il à retirer la moitié de la rémunération d'un agent, technicien supérieur principal, le plongeant ainsi dans la plus grande détresse ?

A l'origine, cet agent a pris la décision de ne pas prendre sa retraite tout de suite, après sa promotion en TSP. De bien noté, il devient du jour au lendemain un agent qui fait mal son travail. Ensuite tout s'enchaîne. Il tombe gravement malade, et le Directeur du CETE découvre un « service non fait » à propos d'études qui lui avaient été demandées, pour lesquelles il a produit plusieurs dizaines de documents... mais qui n'ont finalement pas été vendues. Et du coup, il décide de réduire la rémunération de moitié. L'agent se retrouve privé de ressources, désespéré. Seul espoir, l'intervention heureusement efficace de ses camarades de l'USSER et du syndicat du CETE, pour le soutenir et le seconder dans son recours au Tribunal Administratif, en cours.

Cet agent travaille sur des études routières, domaine où les objectifs de réduction d'effectifs sont drastiques. Comme dans d'autres secteurs du service public, le chiffre d'affaire devient un objectif stratégique et la concurrence forte.

Le Directeur du CETE a, apparemment, décidé d'aller jusqu'au bout d'une logique de management pour laquelle la performance, la gestion et les objectifs financiers passent avant l'humain et le souci de la communauté de travail. Scandaleusement inadmissible dans ce cas, mais combien d'autres situations similaires au fond, sinon dans la forme ?

Avoir des équipes aussi peu nombreuses que possible, uniquement composées d'éléments ultra-performants est un fantasme dangereux fondé sur la concurrence absolue. Cela nie toute logique de travail en commun et de coopération, ce qui pousse profondément à l'inefficacité, nie le sens du travail moderne. Cela n'a évidemment pas de fin, puisqu'il s'agira toujours d'améliorer la performance.

Quand l'UGICT parle d'un nouveau management « sans Wall Street », fondé sur la reconnaissance de la qualification des cadres, et de leur rôle contributif aux décisions et à la gestion il s'agit bien, avec les cadres de rechercher collectivement d'autres solutions que l'inhumain. C'est bien de cela qu'il s'agit.

## DECRETS DE FUSION DE CORPS DE CATEGORIE B

### SACDD et TSDD sont créés



Le décret n°2012-1064 et 2012-1065 portant respectivement statut particulier du corps des TSDD et des SACDD ont été signés le 18 septembre 2012. Ils entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

Le premier concerne les fonctionnaires du corps des Techniciens supérieurs de l'équipement, du corps des Contrôleurs des TPE et d'une partie du Corps des contrôleurs des affaires maritimes

Le second concerne les fonctionnaires du corps des Secrétaires administratifs de l'équipement, du corps des Contrôleurs des transports terrestres et d'une partie du Corps des contrôleurs des affaires maritimes.

La grille indiciaire reconstruite et « revalorisée » correspondant au NES de la catégorie B est définie par le décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à différents corps de fonctionnaires de la catégorie B de la Fonction Publique État.

Comme l'indique l'article 4 du décret n°2012-1065, les SACDD participent, sous l'autorité de fonctionnaires de niveau hiérarchique supérieur ou d'officiers, à la mise en œuvre des politiques de l'État dans les domaines de l'environnement, des transports, du logement, de la construction, de l'habitat, de l'urbanisme, de la prévention des risques, de la mer, de l'énergie ou dans d'autres domaines relevant des attributions du ministre chargé du développement durable. Ils exercent leurs fonctions au sein des spécialités suivantes « administration générale » et « contrôle des transports terrestres ».

## BREVES

### La réorientation professionnelle

Le 11 septembre le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État a examiné le décret abrogeant la « réorientation professionnelle ». C'était une des 16 mesures d'urgence demandée par la CGT au gouvernement.

Une bonne nouvelle : la mesure supprimait la garantie d'emploi et instaurait la mobilité forcée, à la discrétion des restructurations et des emplois susceptibles d'être supprimés. Au-delà, ce sont les dispositions mêmes de l'article 7 de la loi de mobilité qui doivent être supprimées du statut général.

Cette première mesure positive en appelle rapidement d'autres dans les domaines de l'emploi, des salaires, des carrières, des missions... pour

restaurer un dialogue social particulièrement dégradé ces dernières années, et redonner à notre pays la fonction publique de haut niveau dont il a besoin.

### La fusion des corps d'ingénieurs

La fusion des corps d'ingénieurs n'est plus à l'ordre du jour selon la Ministre, Madame BATHO. C'est clairement le résultat des actions opiniâtre des ingénieurs et notamment de la manifestation du 9 février.

Des assises des ingénieurs de l'État doivent se tenir au premier trimestre 2013 avec la participation de Madame BATHO. Tout reste à faire : missions, reconnaissance des qualifications, recrutements, développement de la technicité avec les nouveaux enjeux et les missions.

## ENQUETE SUR L'INTEGRATION DES SORTIES D'ECOLE

### Intégration des sorties d'école des corps de catégorie A



L'administration avait mis à l'ordre du jour d'une réunion d'un groupe d'échange tenu le 4 septembre dernier, les résultats d'une enquête sur l'intégration des sorties d'école de corps de catégorie A. Cette enquête concernait 4 corps (ITPE, AAE, IIM et IAE). Le projet de questionnaire examiné en avril dernier, dans le cadre d'un échange, avait fait l'objet de remarques de notre part, certaines questions étant très orientées. Après la présentation faite par Edmond GRASZK (DRH), nous sommes intervenus pour faire les principaux commentaires suivants, outre la demande de transmission du questionnaire définitif et des résultats bruts de l'enquête :

#### Sur la prise de poste

Si une majorité d'agents paraît obtenir le poste souhaité, c'est dans le cas d'une procédure contrainte qui limite dès le départ leurs ambitions.

Par ailleurs, 30% des ITPE et 40% des Attachés ne font pas part d'une satisfaction concernant leur premier poste dont le contenu diffère souvent de celui affiché. Une meilleure information sur le contenu des postes est revendiquée.

Seul un ITPE sur 4 et un Attaché sur 6 bénéficient d'un compagnonnage, proportion faible et d'autant plus regrettable que ceux qui en bénéficient expriment très largement leur satisfaction. Ceci renvoie évidemment à la question des moyens nécessaires alors que ceux-ci sont en diminution continue.

Concernant leur insertion (accueil, vie associative, logement...), seule une minorité affiche une satisfaction. Comme le reconnaît l'administration en des termes pudiques, il y a des « marges de progrès » possibles. Nous avons insisté sur le besoin de mesures concrètes, notamment en matière de logement avec un développement de l'offre faute de quoi les besoins de logement des jeunes diplômés sont mis en opposition avec les urgences sociales.

#### Sur l'expérience dans le poste

L'intérêt des missions, le niveau de responsabilité et d'autonomie sont jugés plutôt positivement. Un jeune affecté sur deux exerce des fonctions d'encadrement mais ils ne sont que deux sur trois à estimer les assurer bien ou très bien. Le manque de préparation à l'exercice de ces fonctions mais aussi le manque de moyens et de temps peuvent être mis en cause.

Un agent sur 5 n'a pas fait l'objet d'un entretien professionnel, un sur 4 n'a pas eu de compte-rendu : ça fait quand même un peu désordre pour une pièce maîtresse du management !

#### Sur la satisfaction professionnelle et les perspectives

28% des ITPE expriment une satisfaction « faible ou très faible » ; 55% des attachés une satisfaction moyenne (39%) faible ou très faible (16% contre seulement 4% des IIM et IAE).

Le constat est sans appel. Il traduit un grand écart entre ce qui peut être d'un côté l'attachement à son travail, aux missions exercées et, de l'autre les conditions concrètes d'exercice professionnel, et la politique du ministère ! C'est tout le mode actuel de management qui est en cause.