

gestion du corps des ingénieurs des TPE

congrès national 1999

Bilan et perspectives de l'action du SNITPECT

Rapporteur : ERIC TANAYS

Avec la collaboration des
représentants SNITPECT à la CAP :
Sarah BASTIDE,
Yves BIDEAU,
Georges KUNTZ,
Laurent LABOURIE,
Didier MARTINET.

Le 23 mars 2000 se dérouleront les élections à la Commission Administrative Paritaire (CAP) des Ingénieurs des TPE. Ainsi s'achèvera un mandat de trois ans pour les représentants SNITPECT, élus pour assumer la grande responsabilité de défendre les intérêts particuliers de chaque Ingénieur des TPE, syndiqué ou non, et l'avenir du corps des Ingénieurs des TPE tel que le conçoit et veut le construire le SNITPECT.

La CAP est le lieu institutionnel privilégié pour l'instauration du dialogue entre l'administration et les représentants des personnels pour tous les actes de gestion concernant individuellement et collectivement les Ingénieurs des TPE. Dans le cadre des fonctions statutaires instaurées par les textes (cf. encadré "Quel est le rôle de la CAP ?"), la CAP reste ainsi le tout premier lieu où doivent être défendues les options politiques du SNITPECT. Les représentants de notre syndicat y agissent d'abord pour :

- *faire des propositions pour l'amélioration de la gestion du corps, propositions que la DPS décide ou non de reprendre ;*
- *apporter, par la connaissance des cas individuels, des éléments complémentaires permettant la décision la meilleure pour la gestion de la carrière de chacun des ITPE ;*
- *s'opposer aux mesures de gestion inacceptables, lorsque la Direction du Personnel et des Services (DPS) veut en imposer : le rapport de force peut alors prendre le pas sur le dialogue.*

Nos élus sont d'autant mieux en position de jouer ce rôle qu'une large majorité de camarades apportent leur voix au SNITPECT. En 1997, les trois quarts des Ingénieurs des TPE ont porté leur suffrage sur la liste présentée par notre syndicat, marquant ainsi leur nette adhésion au projet que nous concevons et défendons au fil des années et aux objectifs annoncés pendant la campagne précédant ce scrutin. Par ce résultat, les six représentants élus ont été en mesure de défendre fermement les dossiers de tous les Ingénieurs des TPE, dans le respect des engagements politiques et stratégiques pris pour leur mandat.

Certes, le contexte d'exercice de ce mandat a différé sensiblement du précédent. Outre les changements à la tête de la DPS, le retour de la CFDT au sein de cette institution, qui a gagné un siège à l'occasion du dernier scrutin, a rendu notre combat plus complexe. Face à notre détermination à défendre nos positions, cette situation a imposé à ce syndicat de dépasser la problématique certes importante mais relativement simpliste du pluralisme de la représentation syndicale pour tenter d'exprimer clairement ses positions sur la gestion des ITPE. Lors du prochain scrutin, les Ingénieurs des TPE apprécieront les différents projets proposés notamment à la lumière des actes objectifs de ceux qu'ils avaient élus pour les défendre au cours du mandat qui s'achève.

Comme pour chaque campagne, le SNITPECT va s'attacher pour celle-ci à expliciter les orientations politiques et stratégiques que ses élus défendront au cours du mandat à venir. Le présent rapport vise à faire un tour d'horizon de ces orientations, en regard du bilan de l'action des élus SNITPECT au cours du mandat qui se termine et des réalités concrètes qui contraignent cette action. Nous développerons notre propos autour des différents aspects de la gestion des ITPE abordés par la CAP (mutations, notations, promotions et disciplinaires).

Rappelons en premier lieu les objectifs généraux qui, encadrant ces orientations, guident l'action des représentants SNITPECT à la CAP :

- *défendre la promotion sociale des Ingénieurs des TPE ;*
- *obtenir pour chacun un déroulement de carrière optimal ;*
- *favoriser les situations de réussite professionnelle et d'épanouissement personnel ;*
- *promouvoir le corps des ITPE ;*
- *combattre les injustices ;*
- *agir pour le règlement des cas difficiles au mieux des intérêts des individus.*

1 **CAP Mutations**

Les plus nombreuses, les CAP mutations sont celles qui interviennent le plus fréquemment dans la vie professionnelle d'un Ingénieur des TPE. Au-delà de la satisfaction de la demande individuelle, l'obtention d'une mutation est soumise à de nombreuses contraintes, qui agissent globalement sur les mouvements et les affectations des ITPE. Des objectifs du SNITPECT pour la gestion du corps décrits ci-dessus, ceux qui concernent plus directement ces aspects regroupent :

- obtenir pour chacun un déroulement de carrière optimal ;
- favoriser les situations de réussite professionnelle et d'épanouissement individuel ;
- combattre les injustices ;
- agir pour le règlement des cas difficiles au mieux des intérêts individuels ;
- faire prendre en compte toutes les données connues concernant le cas traité.

Atteindre ces objectifs nécessite de satisfaire à certains principes et à affirmer ou réaffirmer certaines revendications pour l'amélioration de la gestion du corps.

1.1 Affectations en premier poste à la sortie de l'ENTPE

Les affectations en premier poste sont prononcées par la DPS, sans que la CAP ne soit saisie pour avis. Le bilan reste contrasté. Grâce à l'action du SNITPECT, de réels progrès ont été réalisés par l'attention plus grande que la DPS accorde à ce sujet. Néanmoins, des cas particuliers encore trop nombreux montrent des dysfonctionnements, décelés notamment par les sections locales. Régulièrement, nos représentants sont ainsi amenés à intervenir en amont sur le contenu ou le niveau de tel premier poste proposé ou en aval pour défendre une demande de mutation précoce à l'issue d'une durée courte sur un premier poste manifestement insuffisant pour un ITPE. Nous demandons qu'un juste équilibre soit en permanence recherché entre la priorité donnée au choix des anciens et l'attribution de postes intéressants à nos camarades qui

doivent réussir leur intégration dans la vie professionnelle. Pour cela, nous continuons de revendiquer que la liste des premiers postes en sortie d'école soit formellement soumise à la CAP, dont l'avis compléterait utilement celui des chefs de service parfois plus enclins à enrichir les organigrammes qu'à satisfaire de réels besoins.

Par ailleurs, la complexité des conditions d'exercice de nos responsabilités professionnelles va en s'accroissant avec celle de l'organisation et des besoins de la société, dans un champ de contraintes toujours plus nombreuses. Même si la formation initiale prépare mieux à la maîtrise de cette complexité, il est parfois préférable de la compléter par une expérience professionnelle préalable pour mieux assumer certains postes. Aussi, agir par la seule contrainte sur un individu pour le choix de son affectation parce que les besoins du service public doivent être satisfaits partout de la même manière peut s'avérer largement contre productif. Il faut que la DPS assouplisse le système de postes obligatoires et élargisse les listes de premiers postes, pour éviter des débuts de carrière mal vécus.

1.2 Affectation après une formation post-graduée

L'accès aux formations post-graduées (après l'obtention du diplôme d'Ingénieur), dites "quatrième année", s'est largement ouvert, au cours des dernières années, grâce essentiellement à l'action du SNITPECT. Il s'agit là d'un volet indispensable pour la diversification et la progression de l'excellence du corps. La circulaire de gestion de 1998 souligne que l'affectation des camarades à l'issue de cette formation est dirigée, pour satisfaire notamment aux besoins du réseau scientifique et technique.

Lorsque la formation post-graduée ne dure qu'un an, la contractualisation tripartite, entre l'Ingénieur des TPE, le futur service d'accueil et la DPS, des conditions de première affectation nous apparaît une solution réaliste et intéressante. Nos camarades concernés doivent cependant se rappeler que des conditions qu'ils jugent insatisfaisantes peuvent éventuel-

lement être négociées. Pour cela, les représentants SNITPECT à la CAP sont à leur disposition pour les conseiller et éventuellement travailler avec eux à obtenir des adaptations de la DPS.

Lorsque la formation post-graduée est d'une durée plus longue, et c'est le cas essentiellement des thèses de doctorat, la contractualisation n'est réellement possible que sur la base d'une connaissance fine des besoins à trois ans des services du réseau scientifique et technique. Les travaux réalisés par la MIRT depuis quatre ans maintenant commencent à porter leurs fruits, permettant techniquement d'envisager ce type d'approche pour une partie au moins des prochains candidats à la thèse. Antérieurement, envisager une telle contractualisation était irréaliste. Et s'il est de l'intérêt de l'administration de rechercher un retour sur l'investissement en formation consenti à l'agent, cet intérêt ne doit pas être exclusif des aspirations personnelles des nouveaux docteurs.

Au cours de la période de préparation d'une thèse, un ingénieur est confronté à une problématique spécifique qu'on lui demande d'approfondir dans une perspective d'avancement concret des connaissances scientifiques et techniques. Il s'agit certes d'un temps de formation, sanctionné par un diplôme, qui constitue un retour pour l'individu. A ce titre, on peut considérer que cette plus-value personnelle est plus directement mesurable que celle tirée d'un poste classique dans un service déconcentré, dans un service du réseau scientifique et technique ou en administration centrale. Mais la période de préparation d'une thèse constitue également un temps de production effective, dans un champ contraint, qui bénéficie à l'administration si elle fait l'effort de définir une véritable politique de recherche. Dans ce contexte, la préparation d'une thèse est un véritable premier poste, ouvrant donc, de droit, l'accès libre à la liste de postes vacants aux nouveaux docteurs pour leur affectation. C'est pourquoi, dans l'intérêt bien compris des individus et de l'administration, nous avons obtenu qu'après l'avoir exprimé dans la circulaire de gestion de 1998, la DPS mette effectivement en œuvre l'assouplissement des règles d'affectation des nouveaux docteurs en élargissant le champ des propositions qui leur sont

Quel est le rôle de la CAP ?

(Décret 82-451 du 28 mai 1982)

Le statut général de la fonction publique et ses décrets d'application instituent une Commission Administrative Paritaire pour chaque corps de fonctionnaires. Cette CAP, placée auprès du Directeur du Personnel et des Services, émet des avis sur :

- refus et proposition de titularisation dans le corps ;
- demande de réintégration ;
- détachement d'office ;
- mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé ;
- établissement des tableaux d'avancement ;
- recours sur notation à la demande de l'agent ;
- licenciement pour insuffisance professionnelle ou après refus de rejoindre trois postes lors d'un retour de disponibilité ;
- conseil de discipline ;
- refus de congé pour formation syndicale ; refus de travail à temps partiel ou litiges sur les conditions d'exercice de ce temps partiel ; refus d'autorisation d'absence pour préparer un concours administratif ; refus d'action de formation continue ;
- toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel sur saisine du président ou de la moitié des représentants du personnel.

La CAP est donc une instance de concertation visant à favoriser la bonne gestion du personnel en conciliant les intérêts du service et ceux des agents.

La CAP ne décide pas : elle émet des avis sur les actes de gestion qui lui sont soumis. Ces avis sont suivis ou non par l'administration. Celle-ci apprécie le poids relatif de l'avis notamment en fonction de la représentativité du syndicat qui le porte. Cette représentativité dépend directement du score que le syndicat réalise aux élections et de la progression de ce score d'une élection à l'autre. C'est parce que trois Ingénieurs des TPE sur quatre ont apporté leur voix à la liste qu'il présentait, que le SNITPECT a été en mesure de peser largement sur de nombreuses décisions au cours du mandat qui s'achève. Cette situation doit être confirmée et renforcée aux prochaines élections pour que l'administration continue d'entendre et d'écouter les avis du SNITPECT.

QUI SIÈGE À LA CAP ?

La CAP comprend un nombre égal de représentants du personnel et de l'administration. Les représentants de l'administration sont choisis parmi les directeurs et sous-directeurs d'administration centrale, les chefs des services extérieurs et les inspecteurs généraux.

Les représentants du personnel sont actuellement au nombre quatre à raison de deux par grade. Suite la réforme de la représentation du personnel dans les instances paritaires, entrée en vigueur après les élections de 1997, le nombre de sièges sera porté à trois par grade, soit six représentants titulaires et six suppléants, à partir du prochain mandat compte tenu de l'effectif du corps.

QUI ÉLIT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL À LA CAP ?

Tous les Ingénieurs des TPE en activité (en position normale d'activité, en mise à disposition et en détachement) sont électeurs.

Remarque : le SNITPECT fournira dans ces publications au cours de la campagne, toutes les informations nécessaires sur les modalités précises de vote.

faites. Là encore, nos camarades thésards doivent se persuader de la disponibilité des représentants SNITPECT à la CAP et ne pas hésiter à les contacter pour les aider face à la DPS dans les procédures d'affectation post-doctorat.

Au-delà, nous souhaitons réaffirmer **notre revendication en faveur de la définition d'une politique claire, cohérente, ambitieuse et réaliste de recherche et de formation par la recherche, pour le ministère en général et pour l'ENTPE en particulier**. Sous l'impulsion du SNITPECT, notamment au conseil du perfectionnement où il siège compte tenu de sa représentativité aux élections à la CAP, des actions dans ce sens ont déjà été menées à l'ENTPE. Gageons que celles-ci soient amplifiées dans le sens que nous souhaitons, avec le directeur de la recherche récemment nommé. Dans ce cadre alors, une amélioration de l'adéquation entre les postes offerts et les compétences des nouveaux doctorants dans le respect de leurs aspirations personnelles sera possible. Aujourd'hui, la mise en œuvre de cette

orientation paraît un vœu pieux faute de parvenir à la cohérence souhaitable entre la politique de recherche, celle de formation par la recherche et l'analyse des besoins des services. C'est pourquoi nous exigeons une grande souplesse dans la gestion des affectations en poste après une thèse.

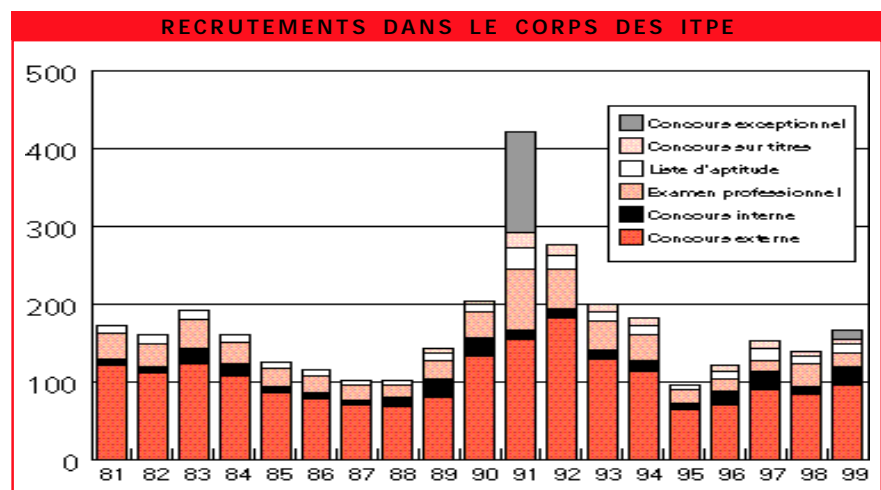
- Dans tous les cas, nous demandons, qu'au delà de la pratique instaurée d'information de la CAP sur les affectations déjà décidées des nouveaux docteurs et, plus largement, des ITPE venant de terminer leur quatrième année de formation, ces affectations fassent l'objet d'une consultation formelle et effective de la CAP afin qu'elle puisse donner un avis préalable pour éclairer la décision définitive.

1.3 Vacances de poste et recrutement

A l'issue de la CAP mutations de mai 1999, le DPS a contraint, par un effet différé, la mobilité des ITPE de certains services où le taux de vacances apparentes s'avérait critique. Le diagnostic a été basé sur l'analyse factuelle des postes inscrits au mouvement dans les quelques CAP précédentes, sans distinguer les postes effectivement vacants de ceux susceptibles de l'être. Nous avons dénoncé et continuerons de dénoncer de telles prises de position brutales. Comme l'explique la circulaire de gestion de 1998 que nous avons obtenue de haute lutte, la mobilité, adaptée selon les cursus, est un facteur

du développement optimal de carrière. Le SNITPECT a eu l'occasion en 1998 (rapport au congrès 1998 sur le statut et la gestion du corps) de réaffirmer les positions qu'il a défendues, défend et défendra à propos de cette question de la mobilité, notamment pour tenir compte de l'équilibre délicat entre les aspirations individuelles et besoins des services (cf. encadré "A propos du critère de mobilité"). Lors des CAP et des réunions de travail préparatoires, les représentants SNITPECT ont toujours montré leur conscience des contraintes des services et, par un travail approfondi d'analyse des cas individuels, ils ont conduit l'administration à trouver, dans l'espace du possible, les solutions qui répondent aux aspirations des individus. Ils continueront dans cette voie.

De notre point de vue, cette situation critique en vacances de postes dans les services soulignée par le DPS est symptomatique d'un problème plus profond, plus vaste et plus grave : celui du déficit en Ingénieurs des TPE pour faire face aux besoins de l'Etat. Le sujet n'est pas nouveau, puisque dès 1991, à l'occasion du recrutement exceptionnel, le SNITPECT demandait à l'administration l'établissement et la mise en œuvre d'une politique de recrutement fondée sur une analyse pluri-annuelle des besoins et que, depuis la décision de remplacer les personnels non titulaires (PNT) partant en retraite par des fonctionnaires, nous n'avons cessé d'alerter l'administration sur la nécessité d'anticiper les recrutements d'Ingénieurs des TPE nécessaires. Comme l'illustre le graphique d'évolution des effectifs recrutés entre 1981 et 1999,



ces exigences restent pleinement d'actualité. Au delà des difficultés d'adaptation qu'elle impose au réseau de formation, cette évolution en dents de scie des recrutements induit inévitablement des difficultés de gestion du corps, notamment pour les promotions au grade de Divisionnaire. Nous les évoquerons plus largement dans le chapitre consacré aux CAP promotions.

Avec la stabilisation apparente à un niveau modeste des recrutements depuis 1997, la crise couve ! Les travaux sur le remplacement des PNT A entrepris depuis quatre ans par la MIRT, suite à notre pression constante, commencent à donner des résultats, tandis que les premières vagues significatives de PNT A commencent effectivement à partir à la retraite. Quand l'orthodoxie du contrôleur financier central en matière d'équilibre entre postes budgétaires ouverts et effectifs autorisés (cf. encadré "Postes budgétaires, effectifs autorisés et ITPE dans les services") n'est, paraît-il, plus à démontrer, ces éléments doivent permettre une discussion avec le Budget pour obtenir des éléments de réponse même partiels. Le SNITPECT s'est employé à faire valoir cette argumentation auprès du DPS pour obtenir des créations de postes budgétaires plus nombreuses dès la loi de finance 2000.

Avec une ressource en ITPE mal dimensionnée, la vulnérabilité des services devient chaque jour plus dramatique. Comme pour les séismes, plus le temps passe sans que les dispositions indispensables de consolidation nécessaire soient prises, plus augmente la probabilité que des aléas aux effets dévastateurs surviennent. Si l'analyse par les administrations centrales reste trop embryonnaire pour disposer de la vision globale des besoins que semble exiger le Budget, il est de la responsabilité de la DPS d'agir pour construire dans les délais imposés par les circonstances les éléments nécessaires avant que le point de non retour ne soit atteint. **Nous exigeons qu'un bilan convaincant soit rapidement établi afin de donner une image pluri-annuelle des besoins effectifs en ITPE, permettant une programmation adaptée des recrutements dès la loi de finance 2001.**

Le SNITPECT ne peut que mettre en garde l'administration ! Faire face à une crise des vacances de postes par un recrutement exceptionnel ne pourra être accepté comme une solution pertinente. Avec le recul, on peut avancer que le recrutement exceptionnel de 1991 a été une réussite compte tenu de la bonne intégration des camarades qui en sont issus. N'oublions pas que, s'il dénonçait à l'époque cette mesure de cavalerie visant à pallier les déficiences du ministère dans sa gestion prévisionnelle des besoins en Ingénieurs des TPE, cette réussite dans l'intégration est le fruit du combat de notre syndicat qui a exigé une formation post-recrutement à l'ENTPE afin de limiter les risques de gestion discriminatoire de ces camarades au sein du corps, compte tenu des règles en vigueur. Rappelons également que c'est la pression exercée par le SNITPECT, d'abord en CAP, qui est à l'origine de la disparition, dans la version définitive de la circulaire de gestion de 1998, de dispositions discriminatoires pour la gestion de ces camarades qui figuraient dans des propositions antérieures qui nous avaient été soumises.

1.4 Recrutement Environnement

Au-delà, force est de constater que le SNITPECT n'est pas opposé aux recrutements exceptionnels, quand il s'agit de satisfaire sur une courte période à un besoin stratégique immédiat pour le corps, qui ne pouvait pas objectivement être anticipé pour être satisfait dans le cadre statutaire. Cela a été le cas en 1999 avec le recrutement exceptionnel d'Ingénieurs des TPE dans des champs spécifiques de l'environnement. Ce recrutement d'une trentaine de personnes maximum, qui pourra se dérouler entre 1999 et 2000, permet ainsi notamment de répondre aux créations de postes au ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement (MATE). Le positionnement des Ingénieurs des TPE sur les métiers de l'environnement, notamment au MATE, constitue une revendication de longue date du SNITPECT. C'est par son action que la création d'un corps spécifique de catégorie A pour satisfaire

A propos du critère de mobilité

(Extrait du rapport au congrès 1998 du SNITPECT sur le statut et la gestion du corps)

Le critère de mobilité est un sujet sensible pour tous ceux qui tentent de construire une carrière où progressent responsabilités et compétences, que ce soit dans la fonction publique ou dans le secteur privé. Au sein du ministère de l'équipement, la mobilité se situe au confluent entre le développement individuel, la mission de répondre aux besoins de tous les territoires, les sacrifices familiaux et financiers, et le positionnement relatif des corps d'encadrement et des pratiques de management. Tour à tour voire simultanément, chacun la pare de qualités ou l'affuble de défauts, selon qu'il en considère les principes généraux ou leur application à son propre cas particulier. L'agglomération de ces contradictions intimes dans les institutions (administration en charge de la gestion des personnels ou syndicats en charge de leur représentation) conduit souvent soit à des prises de positions à l'emporte-pièce, soit à un discours ambigu aux relents de clientélisme ou de mandarinat.

Prendre la responsabilité d'évoquer la question aujourd'hui n'est pas une mince affaire : la gestion des personnels dans une maison de cent mille agents s'apparente à la conduite d'un paquebot. Les coups de barre brusques et opposés dirigent le navire vers l'iceberg. Nous ne cherchons pas à provoquer d'à-coups. Il reste cependant difficile d'ignorer certaines prises de position particulières de la DPS qui pourraient annoncer un changement de cap. Mais attention ! Ici, la métaphore trouve ses limites et chacun doit garder sa place et son rôle : si nous sommes tous dans le même bateau, il appartient aux syndicats de s'affranchir de la responsabilité de le faire avancer (pas de cogestion !) pour s'assurer que l'armateur respecte les contrats des matelots et pour en négocier de meilleurs.

La première de ces prises de position, c'est d'avoir autorisé la promotion au sein de son service d'une attachée reçue au concours d'attaché principal 2^e classe des services déconcentrés (anciennement CASA) ; la seconde, c'est que la différence du mode de promotion (concours ou tableau d'avancement) et la différence du progrès de rémunération induit par la promotion (400 F pour les attachés, "bien plus" (sic) pour les ITPE) peuvent être des éléments déterminant la décision de la DPS en matière de promotion/mobilité. S'il nous semble très contestable de vouloir tirer du mode de promotion des conditions déterminantes pour le mode de gestion, il n'est pas question, bien sûr, de refuser que les aspects social et financier soient pris en considération par l'administration pour prendre ses décisions de gestion des indivi-

us. Simplement, il convient d'attirer l'attention sur le fait que remplacer l'égalité de traitement par une "équité" multi-critères pourrait conduire à assimiler les décisions au "fait du prince", rompant ainsi avec une longue et solide tradition de dialogue équilibré, responsable et constructif avec les représentants du personnel.

Aujourd'hui, le temps est venu de remettre les choses à leur place ! Nous sommes tous convaincus qu'une mobilité raisonnable et raisonnée est salutaire pour les individus comme pour la structure. Occasion de développer les compétences, de favoriser le fonctionnement en réseau, l'appréhension sous différents angles de problématiques complexes, la mobilité au premier niveau construit ce qui fait l'originalité et la valeur des ITPE : c'est pour cela que nous admettons qu'elle soit un facteur déterminant de l'inscription au tableau d'avancement. Méthode pour éviter conflits et ambiguïtés, la mobilité au moment du changement de niveau de fonctions est une pratique saine : c'est pour cela que nous admettons qu'elle soit une condition de la promotion effective. Moyen pour l'administration d'assumer sa responsabilité de pourvoir tous les postes nécessaires au bon exercice du service public dans notre pays : c'est pour cela que nous veillons à ce qu'elle soit prise en considération au bénéfice des individus, plutôt que de nous y opposer.

Attention ! Ces deux derniers points concernent tous les corps d'encadrement. On ne peut les ériger en principes opposables que si l'on entend les appliquer à tous. Si les efforts et les sacrifices que cette mobilité représente ne sont pas récompensés de la même façon pour tous, il existe un terrain de progrès pour ceux qui sont maltraités. Nous affirmons depuis fort longtemps que, laissant à désirer, les conditions matérielles de la mobilité mériteraient d'être substantiellement améliorées, parlant ainsi pour tous les personnels concernés (pour autant que nous soyons légitimes pour le faire !). Mais, nous ne pourrions jamais accepter que les ITPE soient les seuls, ou presque, qui soient réellement sollicités pour la mise en œuvre de la politique de mobilité du ministère : ce sont les seuls dont on exige d'avoir été mobiles pour obtenir le droit d'essayer d'accéder au niveau supérieur de fonctions ; on voudrait aujourd'hui que ce soient les seuls qui auraient à faire une mobilité pour accéder effectivement à ce niveau supérieur de fonctions ; ce sont les seuls dont on exige encore des mobilités pour conserver le niveau de rémunération atteint par l'ersatz de promotion que représente le détachement dans l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement.

Nous ne nous accommoderons pas d'une mobilité à géométrie variable, dont les

aux besoins sur les métiers de l'environnement a été pour l'instant évitée. Mais, le combat n'est pas fini. Ce que nous avons obtenu doit être consolidé par la réussite que nous démontrerons dans ces métiers. Le ministère de l'Environnement doit pour cela nous donner les moyens de cette réussite en s'efforçant à une gestion plus rationnelle et transparente des postes et des individus qui les occupent, en assumant une part de la formation spécifique nécessaire à l'adaptation à ces postes, et en ouvrant le champ des possibilités de parcours riches et valorisants au sein de ses services et des établissements dont il assure la tutelle.

Nous ne pouvons que constater et déplorer que ce n'est actuellement pas le cas. Nous en voulons pour preuve l'issue de la concertation sur les conditions de recrutement de ces Ingénieurs des TPE au mépris total des engagements pris auprès des représentants des personnels. Les conditions retenues, ouvrant notamment le concours de recrutement à l'ensemble des DESS sans distinction de qualité, alors que nous avons demandé qu'il soit procédé à un audit préalable de ces diplômes, ne peuvent que nous faire craindre des difficultés de gestion des parcours professionnels des futurs recrutés. Nous nous inscrivons en faux devant la théorie développée à cette occasion par l'administration et selon laquelle il faut aujourd'hui cesser de se concentrer sur la valeur du diplôme pour se consacrer essentiellement à l'appréciation des qua-

contours seraient systématiquement en notre défaveur. Ce n'est bon ni pour chaque ITPE, ni pour le corps, ni pour le ministère, ni pour le service public. Trop de cas douloureux, vécus au cœur des familles que la mobilité acceptée à contrecœur ou refusée à regrets vient perturber, rendent improbable notre capacité collective à ouvrir un débat en toute sérénité sur ce sujet. La responsabilité assumée des représentants SNITPECT du personnel reste de traiter chaque cas comme un cas particulier, avec l'attention spéciale qui lui est due, dans le respect de principes qui garantissent l'égalité de traitement de l'un par rapport aux autres et qui contribuent à la qualité de l'action publique de notre ministère et de ses agents. Nous exigeons de l'administration qu'elle comprenne et adopte la même approche.

lités du candidat, dont elle prétend qu'un jury pourra toutes les cerner au cours d'un entretien de quarante minutes, après examen du dossier. Cette approche est parfaitement contradictoire avec les principes qui régissent aujourd'hui encore le système français de formation pré- et post-graduée. Il semble devenu politiquement correct d'adopter maintenant cette approche, comme l'indique le gouvernement avec la création du diplôme de "mastaire", amorce d'une tentative d'uniformisation par le bas de l'ensemble des diplômes de fin du second cycle des formations supérieures. Les ITPE n'accepteront cependant pas d'être les cobayes de cette expérimentation : que d'autres corps qui défendent apparemment cette théorie ouvrent d'abord la voie !

Dans ce contexte, nous demandons qu'un soin tout particulier soit apporté à la composition du jury de ce concours de recrutement, comme au contenu et à l'organisation de la formation post-recrutement qui sera prodiguée aux lauréats à l'ENTPE. Nous demandons de plus que l'administration suive avec attention les parcours de ces nouveaux ITPE par une gestion personnalisée spécifique, afin de s'assurer qu'aucune discrimination ne se développe à leur encontre du fait de leur mode de recrutement et compte tenu des règles de gestion applicables. Au delà de ce concours, rappelons que l'administration doit prendre en charge la formation initiale des ITPE aux métiers de l'environnement pour faire face aux besoins. L'ENTPE a déjà engagé des contacts dans ce sens ; des adaptations heureuses dans l'enseignement de l'environnement ont été mises en œuvre. Les efforts doivent se poursuivre pour permettre la pleine satisfaction des besoins du service public dans le champ de l'environnement.

1.5 Recrutement sur titres

Ce type de recrutement fête en 1999 sa dixième année. Instauré en 1989 à titre expérimental pour cinq ans, ce mode de recrutement est maintenant statutaire, pour un effectif maximum de 5 % du recrutement total moyen des cinq dernières années. Ce recrutement relève d'un

concours spécifique annuel avec admissibilité sur dossier et admission à l'issue d'un entretien de quarante minutes avec un jury. Seuls la détention de certains diplômes d'ingénieur et d'un DEA en rapport avec les champs de spécialité du recrutement ouvrent le droit à concourir.

Nos camarades issus de ce concours sont aujourd'hui au nombre de 80 environ. L'examen de leur parcours montre une très bonne intégration dans le corps, leur carrière se développant essentiellement dans le réseau scientifique et technique. Certains d'entre eux ont choisi et obtenu de diversifier leur expérience en prenant un poste en DDE, souvent dans un domaine technique précis. Le SNITPECT reste toutefois attentif à ce que les camarades recrutés sur titres ne soient pas victimes d'injustices de gestion liées à leur mode de recrutement. Ses élus à la CAP sont disponibles pour aider ceux d'entre eux qui le désirent à exiger de la DPS la recherche de solutions pour la construction d'un parcours conforme à leurs aspirations.

Les affectations post recrutements de ces camarades semblent montrer qu'après quelques bégaiements, la DPS est parvenue à une gestion rationnelle de cette ressource rare qui reste nécessaire pour satisfaire aux besoins de service public que le cursus de formation pré-gradué d'un ITPE recruté par le concours externe, même complété par une formation post-graduée, ne permet pas de satisfaire. On retiendra notamment que les travaux de la MIRT font apparaître des besoins tout particulièrement aigus en géologie/géotechnique et en environnement, mais également dans le champ de l'électronique de mesures. Nous ne pouvons que nous féliciter que l'évolution dans la gestion des affectations en premier poste de ces camarades aille dans le sens des revendications que nous avons exprimées.

Nous veillerons dans l'avenir à ce que ce recrutement ne dérive pas vers une solution de facilité pour satisfaire aux besoins de remplacement des PNT A. Nombre de ces derniers occupent des postes qui aujourd'hui peuvent être occupés par des ITPE ayant suivi le cursus des trois années de l'ENTPE, éventuellement com-

plété par une quatrième année d'approfondissement ou une thèse de doctorat. La possibilité d'une formation par ce que nous avons appelé le crédit quatrième année doit être également plus largement exploitée, en identifiant ceux de nos camarades qui aspirent à une réorientation forte de leur carrière passant par une formation lourde (cf. rapport de M.C. PERRAIS sur la formation dans cette même tribune).

1.6 La titularisation des PNT A

Pour faire suite aux lois de 1983 et aux différents recours auprès des tribunaux administratifs, gagnés par des agents non titulaires de catégorie A, la procédure de titularisation des PNT A a été engagée en 1999. Les modalités d'accès au corps des ITPE finalement retenues font une large place à la valorisation du parcours professionnel et à la progression de la carrière. Le SNITPECT s'est battu pour que l'accueil dans le corps se fasse dans les meilleures conditions possibles. Faute de connaître objectivement la population potentiellement intéressée par la titularisation, nous avons revendiqué que soit prioritairement pris en considération un assouplissement des modalités de promotion au grade de Divisionnaire de ces nouveaux venus, dont la DPS a affirmé que certains d'entre eux exercent déjà des fonctions de second niveau. Cette demande n'a pas été retenue par le gouvernement. Nous exigeons donc pour éviter de déséquilibrer la gestion des promotions et, donc, de créer des injustices flagrantes d'un tableau d'avancement à l'autre, que le ministère intègre dans sa prévision budgétaire pluriannuelle le nombre de postes d'ITPE permettant de faire face aux besoins quand les agents titularisés seront concernés. On se référera pour une estimation qualitative aux résultats des simulations réalisées par M. BARNETTE, présentées au congrès de 1997.

Au-delà, nous resterons attentifs en CAP au déroulement de carrière de ces ITPE issus de la titularisation, pour éviter toute injustice flagrante, dans le respect des principes qui guident notre action dans cette instance.

1.7 Les ITPE civils

La formation d'Ingénieurs des TPE civils à l'ENTPE est maintenant rentrée dans une phase de fonctionnement permanente. Sans développer ce sujet puisque la CAP n'intervient pas dans la gestion de ces ITPE, rappelons que chaque année 20 à 25 camarades sortent diplômés de l'ENTPE sur le marché du travail. Soulignons de plus que par sa présence au conseil de perfectionnement de l'ENTPE où se décident les grandes orientations de la politique de formation à l'école, le SNITPECT agit pour que le cursus pré-gradué de ces camarades soit le mieux adapté possible aux exigences des particularités de leur parcours professionnel futur. Par notre participation active à FORMEQUIP-AITPE et au BCOE, nous nous préoccupons de faciliter leur carrière dans le secteur privé comme dans les collectivités territoriales, et de répondre à leur besoins en formation continue.

Par le combat qu'il a mené et gagné en 1996, en obtenant l'inscription de l'ENTPE dans l'annexe 1 du décret du ministère de l'intérieur définissant les écoles dont les diplômés ouvrent l'accès au concours d'Ingénieur en chef 1^{re} classe, le SNITPECT a ainsi montré son engagement auprès des ITPE Civils, dont nous espérons que certains en profiteront rapidement. Pour les Ingénieurs civils des TPE, la stratégie du SNITPECT est claire : promouvoir la qualité pour accroître le rayonnement du corps, notamment dans les secteurs où il est encore le moins représenté.

1.8 Examen professionnel

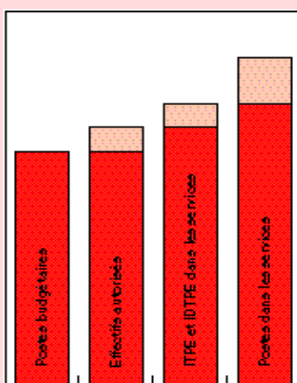
Au début des années 90, le SNITPECT a fait admettre que l'enjeu de l'examen professionnel est davantage de détecter chez les candidats les capacités à acquérir les connaissances techniques nécessaires à l'exercice des métiers de l'ITPE que de vérifier si certaines d'entre elles ont été acquises, au moins pour l'interrogation ponctuelle des épreuves, par un "bachotage" intensif. L'évolution de la conception de cette voie de recrutement s'est tra-

Postes budgétaires, effectifs autorisés et ITPE dans les services

Les postes budgétaires sont les postes qui sont inscrits dans la loi de finances annuelle, pour le budget des ministères qui emploient des ITPE et des IDTPE, principalement le ministère de l'Équipement du Logement et des Transports. Les postes budgétaires correspondent aux emplois d'ITPE et d'IDTPE que l'État estime nécessaire pour le service public.

Les effectifs autorisés représentent le nombre total d'ITPE et d'IDTPE que le contrôleur financier central autorise chaque année dans chacun des services les employant.

COMPARAISON SCHEMATIQUE DES DIFFERENTS EFFECTIFS



Comme l'illustre le schéma ci-dessus, le nombre de postes budgétaires est aujourd'hui légèrement inférieur aux effectifs autorisés. L'action du contrôleur financier central vise actuellement à résorber l'écart entre postes budgétaires inscrits en loi de finance et effectifs autorisés dans les services. Le nombre d'ITPE et d'IDTPE effectivement en activité dans les services des ministères qui les emploient est supérieur aux effectifs autorisés, notamment du fait des dispositifs permettant aux individus de choisir de travailler à temps partiel. Enfin les postes définis dans les services sont manifestement plus nombreux que l'effectif d'ITPE et d'IDTPE effectivement en position normale d'activité. Ceci démontre que le nombre d'ITPE et d'IDTPE en activité dans le corps est insuffisant pour satisfaire aux besoins des services, si les postes définis dans les organigrammes des services sont effectivement nécessaires. L'analyse du contenu des dernières listes des postes vacants ou susceptibles d'être vacants, établies pour les mutations soumises à l'avis de la CAP, tend à montrer que ces postes sont effectivement nécessaires au fonctionnement des services. Le recrutement d'ITPE, autorisé par l'augmentation du nombre de postes budgétaires en loi de finances, est donc indispensable au fonctionnement des services.

duite dans le contenu des épreuves grâce au combat mené par notre syndicat.

Depuis, les évolutions des formes pédagogiques et du contenu de la formation post-recrutement que nous avons demandées ont progressivement vu le jour. L'ajustement s'affine d'année en année, s'adaptant ainsi au public concerné, afin de s'inscrire au mieux dans le cadre de l'objectif stratégique retenu pour calibrer l'examen de recrutement. On doit notamment se féliciter des initiatives prises par l'ENTPE, dans les dernières années, pour sensibiliser les lauréats aux problématiques d'aménagement des territoires, dans le cadre d'une démarche de projet réel pour le compte de collectivités territoriales qui, après avoir accepté le défi, s'en sont félicités.

L'action du SNITPECT est et sera guidée par le souci d'une parfaite intégration de nos camarades issus de l'examen professionnel dans le corps des ITPE afin que leur déroulement de carrière soit comparable à celui de tous les membres du corps.

Par ailleurs, la situation de vacances de poste de certains services conduit l'administration à contraindre fortement l'affectation en premier poste des ITPE issus de l'examen professionnel. L'étranglement de l'offre conduit certains des lauréats à renoncer au bénéfice de leur promotion chèrement acquise faute de ne pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale. Par cette gestion dure des affectations à l'issue de l'examen professionnel, l'administration prive le service public d'agents dont elle a elle-même reconnu le potentiel à travers le processus de sélection qu'elle a mis en place et le corps des ITPE d'éléments qui auraient participé à son rayonnement. Nous dénonçons fermement cette politique contre-productive alors que le champ du possible dépasse l'offre restrictive que formule la DPS. Nous revendiquons un net assouplissement de la gestion des affectations à l'issue de l'examen professionnel pour permettre à chacun des lauréats de concilier choix professionnels et vie personnelle. Nous demandons dans ce but que la liste des premiers postes destinés à nos camarades issus de l'examen professionnel soit soumise à l'avis préalable de la CAP.

1.9 Le rôle de la CAP dans les mutations

Pour formuler son avis sur chaque demande de mutation, la CAP doit disposer du maximum d'informations pertinentes permettant d'éclairer la demande dans la perspective de la décision de l'administration. Ces informations émanent des différents acteurs impliqués dans la procédure de demande de mutation : le candidat, le chef de service d'accueil, le chef de service de départ. Partant de là, la CAP lit, à travers la grille des règles de gestion individuelle et collective, chaque demande à la lumière de ces informations et de celles complémentaires que chaque membre de la CAP apporte. Cet avis de la CAP a pour but d'éclairer la décision finale qui appartient au DPS (cf. encadré "Les interlocuteurs de la DPS pour les représentants du personnel à la CAP").

L'avis du chef de service d'accueil

Dans le déroulement d'une démarche de demande de mutation, il est indispensable que le candidat se fasse connaître du service d'accueil parce que le DPS est légitimement sensible à l'avis du chef de service d'accueil. Cette prise de contact est l'occasion de s'assurer de la compatibilité entre ses qualités et le contenu du poste, pour le candidat, mais aussi pour le chef de service. Toutefois, certains chefs de service jouent parfois le choix unique parmi 4 à 5 candidats qui se sont régulièrement manifestés, entravant ainsi le fonctionnement de la CAP en lui ôtant toute latitude. Par l'attention systématique que les représentants SNITPECT à la CAP portent à la motivation de l'avis du chef de service, surtout quand il est défavorable, cette attitude devient rare. Mais la vigilance en la matière doit rester permanente.

L'avis du chef de service d'origine

Concernant l'avis du chef de service d'origine, nous avons obtenu presque systématiquement jusque dans un passé récent qu'il ne soit pas tenu compte d'un avis défavorable au départ quand la durée de poste dépasse trois ans. Dans certains cas exceptionnellement difficiles, la DPS prononce la mutation avec un effet différé

de quelques mois, sans dépasser en général la date d'effet de la CAP mutations suivante. Ces principes ont été appliqués avec une sévérité plus soutenue par le DPS dans le courant de l'année 1999. Il nous a expliqué que cette approche visait à donner un signal pour tenter de ralentir la vitesse de mouvement des ITPE, face à des situations difficiles de vacances de postes dans certains services.

De la bonne durée dans un poste

A ce sujet, la CFDT a clairement exprimé sa revendication en CTPM : " *sur la mobilité des personnels et des cadres en particulier, le rapport (sur le plan pluriannuel de modernisation du ministère) fait état des problèmes posés par la trop grande rotation des personnels. Il devrait indiquer clairement la volonté de la DPS de faire passer l'obligation de rester sur un poste de trois à quatre ans* " (extrait du compte-rendu de la séance du CTPM du 18 janvier 1999). En cela, la CFDT revendique donc que l'administration limite par des règles mécaniques arbitraires les possibilités de construction intelligente de parcours individuels pertinents qui bénéficieraient autant aux agents qu'au service public. La DPS ne fait que donner satisfaction à cette revendication en prétendant que certains ITPE pratiquent "la théorie du mouvement brownien", parce qu'ils seraient persuadés que c'est celle qui conduit le plus rapidement à la promotion au grade de Divisionnaire. Cette croyance est dépassée comme l'illustre d'ailleurs la circulaire de 1998 pour la gestion des ITPE. Nous y reviendrons dans le chapitre sur les CAP promotions. Si des comportements de ce type existent encore, c'est parce que l'effort d'explications sur les modalités de promotion au grade de Divisionnaire doit être poursuivi voire développé. Parce que c'est de sa responsabilité fondamentale, l'administration se doit de mobiliser tous les niveaux de l'encadrement supérieur pour éclairer chaque ITPE sur les règles de gestion du corps. Parce qu'ils ont sollicité les suffrages des ITPE pour siéger en CAP et qu'ils ont été élus, les représentants SNITPECT ont un devoir d'explication et restent disponibles pour chaque camarade comme pour chaque militant de notre structure syndicale. Dans cette affaire,

chacun doit assumer la responsabilité due au rôle qu'il tient dans le système.

La bonne durée dans un poste ne se décrète pas ; elle s'apprécie au coup par coup, pour chaque individu dans chaque poste ! La bonne durée dans un poste, c'est celle qui permet d'y apprendre, d'y produire, de s'y sentir bien, de s'en lasser, de ne pas y prendre de mauvaises habitudes... La jurisprudence s'est peu à peu constituée en CAP et dans les réunions de travail préparatoires : le seuil raisonnable de trois ans doit rester un maximum dans l'exigence, vers lequel il faut tendre pour chaque décision individuelle de gestion. Hormis une durée de cinq ans sur le premier poste pour les ITPE recrutés sur titres et ceux qui suivent une formation post graduée après le cursus initial à l'ENTPE, la circulaire de gestion de 1998 ne précise pas d'autres limites. Mais les dérogations à ce minimum ne peuvent être de notre point de vue exclues, tant elles peuvent être nécessaires pour permettre la conciliation de toutes les contraintes au bénéfice de chacune des parties. Le SNITPECT prend acte de l'intention du DPS de rester ouvert pour prendre en compte les particularités individuelles. Dans chaque cas particulier, les représentants SNITPECT agissent et agiront pour que la décision la plus juste émerge des débats en CAP, en portant l'éclairage des motivations individuelles grâce aux informations fournies par le camarade concerné.

Si la modification brutale de ce seuil de trois ans devait être confirmée, on doit craindre une désaffection encore plus grande des services sinistrés s'il est imposé d'y rester plus longtemps. Les chefs de service comprendront vite que le taux de vacance des postes dans le service d'origine contraint fortement la disponibilité des candidats qui en viennent et en tireront les conséquences dans leur avis sur la demande de mutation. Les individus privilégieront à plus ou moins long terme le critère géographique pour leurs choix s'ils doivent craindre de ne pouvoir saisir une opportunité qui se déclarerait quelques mois trop tôt alors qu'ils sont en poste dans un service sinistré. Ce seuil de trois ans traduit un équilibre délicat entre aspirations individuelles, promotion du corps et besoins à court et long termes de l'administration.

Les interlocuteurs de la DPS pour les représentants des ITPE à la CAP

Le Directeur du Personnel et des Services (DPS) dispose par délégation du ministre du pouvoir de décision pour tous les actes de gestion du corps des ITPE. Pour les actes de gestion (notamment les nominations) qui concernent les titulaires des postes de hautes responsabilités (DDE, DRE, ...) qui restent du ressort direct du gouvernement, il dispose d'un pouvoir de proposition au ministre. En CAP, les représentants des personnels comme ceux de l'administration forment un avis. Le DPS respectera ou non cet avis pour prendre sa décision. De notre point de vue, pour le bon fonctionnement de cette instance paritaire, il est primordial que le DPS préside la CAP parce qu'il est essentiel que les représentants des personnels puissent défendre leur point de vue directement avec le détenteur du pouvoir de décision et parce qu'il est essentiel pour la transparence de gestion que les représentants des personnels puissent expliciter à leurs mandants les motivations de la décision. L'expérience montre que lorsque le DPS est absent et qu'il prend une décision contraire à l'avis de la CAP, il omet assez systématiquement d'en formuler clairement les motifs. L'opacité qu'introduit une telle pratique dans la gestion des individus a des conséquences directes significatives sur les possibilités de recours dont disposent alors les candidats qui se sentiraient lésés.

Le DPS est assisté des chargés de mission pour le corps des ITPE. Ceux-ci sont au nombre de trois : un pour les deuxièmes et troisièmes niveaux de fonctions (IDTPE, CA, CA+) ; un pour le premier niveau de fonctions (ITPE et IPTPE) ; un pour les camarades en sortie d'ENTPE ou en retour de service militaire et la gestion des listes de postes vacants. Les chargés de missions sont le point d'entrée unique de la DPS pour chaque membre du corps. Ils instaurent une véritable interface dynamique entre le DPS et les représentants du personnel à la CAP. Aussi, ils en sont des interlocuteurs privilégiés, avec qui ils préparent chacune des CAP, par des réunions de travail préliminaires (appelées pré-CAP). Pour le bon fonctionnement du système, ces chargés de mission sont toujours issus du corps des ITPE. Ainsi, ils sont "naturellement" réceptifs aux règles et aux problématiques de gestion du corps et aux questions d'intérêt individuel. Cette appartenance au corps facilite certes le contact et les échanges, comme avec chaque camarade du corps. Toutefois, représentants de la DPS, ils jouent un rôle dans le portage des intérêts de l'administration et sont donc en première ligne dans les combats que mènent les représentants du SNITPECT à la CAP pour la défense des cas individuels et des intérêts collectifs du corps.

Le sous-directeur chargé de la gestion des personnels d'encadrement est un collaborateur direct du DPS pour la gestion du corps des ITPE, comme pour la gestion de tous les corps d'encadrement. Il est donc un interlocuteur logique des représentants des ITPE à la CAP pour la gestion du corps, représentant le DPS dans certaines circonstances.

Perturber cet équilibre est trop risqué pour s'y engager brutalement. **La ligne du SNITPECT sur ce sujet reste et restera claire : combattre toute mesure tendant à accroître injustement les contraintes mécaniques arbitraires imposées aux individus et faire confiance à la CAP pour éclairer la décision sur les cas particuliers.** Et, si nous partageons la préoccupation du DPS concernant les situations extrêmes de vacance de postes dans les services, il ne faut pas se tromper sur le diagnostic. Nous avons précisé plus haut notre point de vue sur les causes de ces situations et nos exigences pour y faire face.

Concurrence entre ITPE

La concurrence peut jouer d'abord entre plusieurs ITPE dont la candidature a été jugée recevable par le chef de service d'accueil. Les délégués du personnel peuvent alors avoir à jouer un rôle important pour éclairer la décision. Ce rôle passe par l'application des principes et objectifs généraux qui guident leur action dont les principaux concernés sont rappelés en tête de ce chapitre sur les CAP mutations. Parce que les délégués du personnel du SNITPECT sont élus pour représenter chaque ITPE dans cette instance de concertation, leur rôle passe aussi par l'enrichissement de l'information disponible sur le contexte particulier, personnel ou professionnel, qui motive la candidature de tel ou tel autre ITPE, et qui est de nature à influencer largement sur la décision prise au final. Ainsi, comme il est primordial de se faire connaître de son futur employeur dans le déroulement normal du processus de demande de mutations, il est essentiel que vous preniez contact avec l'un de vos représentants à la CAP pour expliquer vos vœux et vos motivations d'ordre professionnel ou personnel.

Meilleure est leur connaissance de chacun des dossiers de candidature, plus efficace sera l'action des représentants SNITPECT en CAP pour forcer l'administration à trouver la bonne solution permettant de régler au mieux les difficultés personnelles que chacun peut un jour ou l'autre rencontrer au cours de sa carrière. Il s'agit parfois de faire jouer une véritable solidarité au sein du corps. Il s'agit

toujours d'une question d'égalité de traitement des individus ! Si la DPS reste très sensible à l'intérêt du service à travers l'avis et le classement exprimés par le chef de service d'accueil, nous savons souvent la rendre attentive aux contraintes personnelles rencontrées par les individus (du rapprochement de conjoint aux quelques cas personnels très douloureux qu'une mutation peut adoucir) pour ne pas laisser perdurer une situation personnelle difficile qui n'est pas toujours sans impact sur la manière de servir.

Concurrence entre les corps

La concurrence joue également entre les différents corps concernés par le poste vacant. Au premier niveau, les cas où ce type de concurrence existe se multiplient de plus en plus. Ils se rencontrent assez traditionnellement dans le réseau scientifique et technique dont les particularités conduisent les services à ouvrir explicitement les postes à la fois aux candidatures des ITPE et des PNT A. Cette pratique semble se généraliser parfois sans beaucoup de discernement, conduisant à des situations d'inadéquation des candidats retenus avec le poste concerné (par exemple un attaché administratif pour piloter un bureau d'études techniques d'aide aux collectivités locales). Nous exigeons que la compétence respective des différents corps reste un critère déterminant pour la définition de la juste place de chacun d'entre eux au sein du ministère. Les représentants SNITPECT à la CAP continueront d'agir pour que cette orientation soit respectée pour les décisions de gestion.

Au deuxième niveau de fonctions, la concurrence entre corps est la règle, puisque la liste des postes est commune à tous les agents dont le niveau de grade dans leur corps permet d'accéder à ces fonctions : Ingénieurs Divisionnaires des TPE et Chefs d'Arrondissement, Attachés Principaux, Ingénieurs des Ponts et Chaussées et Ingénieurs en Chef des Ponts et Chaussées, PNT A+. Cette liste commune est un acquis gagné au prix des combats menés par le SNITPECT, pour permettre au corps d'occuper la juste place qui lui est due au sein de l'encadrement supérieur du ministère.

Mais, si la liste est commune, la CAP ne l'est pas et le savant équilibre à maintenir entre les corps dépend de choix qui se font en dehors de notre regard. A la différence sensible de la CFDT qui prend plutôt le parti du chef de service au motif qu'il est le seul à pouvoir apprécier quel est le corps le mieux adapté pour le poste considéré, les représentants SNITPECT défendent leurs électeurs : ils sont ainsi souvent amenés à intervenir pour exiger que la juste part des Ingénieurs Divisionnaires des TPE soit respectée, adaptée aux évolutions des effectifs et pour que les postes de toute nature leur soient ouverts sans restriction aucune. Ces interventions ont porté leurs fruits, mais rien n'est jamais définitivement gagné dans un tel système. Ce combat restera donc d'actualité dans l'avenir, sans qu'il soit de notre point de vue ni nécessaire ni opportun d'imaginer une sorte de CAP inter-corps car le risque existe que les inévitables et stériles affrontements corporatistes qui s'y joueraient se transforment en guerres de tranchée dans les services, où elles auraient un effet dévastateur pour les individus et le service public.

Dans ce système de concurrence, l'avis du chef de service d'accueil revêt une importance toute particulière. Si l'on peut comprendre la prépondérance de l'avis du supérieur hiérarchique dans le choix d'un collaborateur direct, encore trop d'interventions viennent entraver la bonne marche du système en perturbant la liberté du choix (notamment, réservations de postes en sortie de l'ENPC). Les représentants du personnel sont amenés à dénoncer la pratique de certains chefs de service qui n'explicitent pas leur avis ou tentent de verrouiller en amont de la CAP pour imposer leur choix.

Encore une fois, c'est grâce à une information complète des élus à la CAP, en leur communiquant le maximum d'éléments pertinents qu'ils sont efficaces pour conseiller et représenter chacun en CAP. Ils peuvent alors obtenir de la DPS qu'elle prenne en compte les particularités du cas. Quand le blocage survient, ils se rendent disponibles pour consacrer leur temps et leur énergie à arracher à l'administration une solution adaptée. Informés très en amont, ils sont en situation d'anticiper les points délicats de la

demande pouvant conduire à blocages et, donc, d'entreprendre au plus tôt l'action auprès de la DPS pour les lever. Même si cette approche reste de mise en œuvre délicate tant sont nombreuses les contraintes imposées par les différents intervenants aux motivations pas toujours conciliables, les élus SNITPECT à la CAP s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens pour favoriser le meilleur aboutissement de tous les cas particuliers, dans le respect des règles d'égalité de traitement entre les membres du corps. Leur action est d'autant plus efficace que la force de leur mandat, appréciée sur la base des résultats du scrutin, est grande.

Pour terminer ce chapitre, il convient de rappeler que certains postes de hautes responsabilités, (notamment DDE, DRE) font logiquement l'objet d'un traitement hors CAP, compte tenu de leur nature. La décision est prise directement par le gouvernement sur proposition du DPS qui sélectionne avec l'aide des chargés de mission pour les corps d'encadrement. Il s'agit d'une gestion hautement personnalisée et dirigée, bien compréhensible compte tenu des enjeux. Les représentants SNITPECT à la CAP restent néanmoins vigilants à ce que la part du corps à ce niveau de responsabilités reste justement traduite. Elle est l'expression d'une avancée importante que tous les ITPE ont obtenus dans leur combat au côté du SNITPECT pour le progrès de tous et de chacun. Nous continuons de revendiquer que cette avancée soit inscrite dans le marbre du statut par la création du troisième niveau de grade.

1.10 Essaimage

Le SNITPECT défend depuis toujours une conception de l'essaimage qui dépasse la simple approche comptable qui consiste à considérer cette possibilité offerte à chacun en variable d'ajustement des effectifs en poste au ministère de l'Équipement. Rappelons que le vocable essaimage désigne tous les départs vers les autres ministères que l'équipement, vers les collectivités territoriales mais aussi vers les organismes publics, parapublics voire privés dont les champs d'activités légitimement

la présence d'Ingénieurs des TPE. La position administrative de ceux qui choisissent cette voie de développement de leur carrière s'appelle alors détachement, mise à disposition, mais aussi position hors cadre ou disponibilité.

L'essaimage a été un des enjeux forts du mandat qui s'achève, tant le combat est permanent pour faire progresser notre projet à ce sujet. Avec les changements à la tête de la DPS, nous avons été contraints d'expliquer par le détail nos positions sur ce sujet. Il s'est agi de faire comprendre à nos interlocuteurs que cette voie de développement de carrière participe fortement au rayonnement du corps mais aussi au rayonnement du ministère de l'Équipement et à la diffusion des politiques publiques qu'il porte et défend. Nous avons investi fortement au cours des discussions bilatérales qui ont été ouvertes en 1998, sous la pression pour que la DPS écoute nos positions, pour convaincre nos interlocuteurs de l'impérative nécessité de concevoir et mettre en œuvre une véritable politique d'essaimage.

Au point où en sont ces discussions, on note une différence d'approche assez sensible entre le DPS qui, en les ouvrant, s'est dit convaincu de l'importance de l'essaimage pour le rayonnement du ministère, rejoignant ainsi notre point de vue, et ses collaborateurs qui invoquent largement les restrictions que nous imposerait la pensée unique européenne d'inspiration ultra-libérale. Notamment, la mise à disposition d'un fonctionnaire auprès d'une entreprise privée constituerait un avantage de nature à fausser la libre concurrence, que la commission de Bruxelles institue la mère incontournable de la justice sociale ! Nous avons fermement dénoncé cette conception auprès de la DPS pour la convaincre de la responsabilité du ministère dans le combat des effets de cette pensée unique. **Nous affirmons haut et fort que l'essaimage des personnels de la fonction publique d'Etat, et notamment celui des ITPE, constitue de notre point de vue une option politique essentielle, indispensable au fonctionnement de notre société.** Il doit se concevoir comme un moyen stratégique pour enrichir le parcours des individus qui font ce choix dans leur carrière, à travers lequel l'Etat dispose d'un levier au service de la

cohésion sociale par l'enrichissement réciproque du service public et des organismes d'accueil.

Le SNITPECT est déterminé à obtenir le développement pour chacun des ITPE de la liberté d'accès la plus large à tous les endroits où il est légitime que nous exerçons nos compétences, en lui préservant la possibilité de retrouver la fonction publique dans de bonnes conditions. Les premières conclusions de ces discussions avec la DPS ont permis **la mise au point d'un projet de plan d'actions, notamment pour ouvrir les voies qui restent encore limitées** (accès au cadre d'emploi d'Ingénieur en chef 1^{re} classe de la fonction publique territoriale, accès par détachement aux sociétés d'économie mixte, développement de parcours riches et diversifiés dans les ministères autres que l'équipement), **et pour améliorer les conditions de retour par la meilleure prise en compte de la période d'essaimage, y compris en cas de disponibilité ou de position hors cadre, dans l'appréciation du parcours. Le SNITPECT revendique que ce plan d'actions soit adopté et rapidement mis en œuvre.**

Les représentants SNITPECT à la CAP continueront d'agir dans le sens de la conception de l'essaimage que nous proposons, saisissant toutes les occasions pertinentes pour favoriser les progrès de cette voie de développement professionnel. Pour cela, le SNITPECT revendique que les décisions individuelles de gestion pour un départ en essaimage soient systématiquement soumises à la CAP. Bien entendu, la pratique de saisine de la CAP ne doit pas conduire à faire échec aux demandes pour lesquelles l'administration souhaite prendre une décision positive : le SNITPECT accepte logiquement que la CAP en soit informée *a posteriori*. Par contre, nous exigeons que toute demande de départ en essaimage qui pose difficulté fasse systématiquement l'objet d'une consultation de la CAP, préalable à la décision définitive du DPS. Nous veillerons dans ce cas à ce que les ITPE ne soient pas les victimes expiatoires d'une application trop brutale des règles déontologiques. Pour être mieux acceptées, ces règles doivent être clairement expliquées et s'appliquer à chaque individu concerné de chaque corps. Et on doit prendre en compte que, pour certains, une opportunité de

détachement se présente souvent dans la proximité géographique d'un lieu où ils ont exercé leurs compétences avec un succès reconnu.

De plus, les représentants SNITPECT à la CAP veilleront comme ils l'ont toujours fait à ce que les conditions d'affectation au retour d'essai restent conformes aux règles générales de gestion, dans un souci d'égalité de traitement des individus. Ils sont et seront disposés à agir pour que l'administration prenne en compte tous les éléments de son équation personnelle dans la construction de la meilleure solution pour le retour en position normale d'activité de l'individu.

En outre, le SNITPECT demande une amélioration des conditions financières au retour d'essai. Cette amélioration passe notamment par une adaptation du versement des rémunérations accessoires. Celles-ci ne sont réglementairement dues qu'à l'issue de la première année de la reprise en position normale d'activité. Mais elles peuvent faire l'objet d'un versement réparti entre les deux premières années qui suivent le retour d'essai, par analogie aux dispositions mises en œuvre pour les deux premières années dans le corps des ITPE des camarades issus du recrutement sur titres. Nous demandons que cette disposition soit systématiquement mise en œuvre pour limiter l'ampleur des difficultés matérielles que génère fréquemment le retour d'essai et qui constituent potentiellement un obstacle à une meilleure alternance souhaitable entre situation d'essai et position normale d'activité.

2 CAP Promotions

Ce chapitre est tout entier consacré à la question des promotions au grade supérieur. Cette question touche la corde sensible par excellence, tant le déroulement de carrière au premier niveau de grade s'interrompt trop tôt, à 48 ans. Certes la situation actuelle intègre les améliorations significatives obtenues dans la réforme du statut en 1993 et 1994, grâce au combat mené avec tous les ITPE par le seul SNITPECT. Il est ainsi bon de rappeler que c'est grâce au SNITPECT que cette réforme a largement dépassé la simple application des principes énoncés par le protocole Durafour concernant l'ensemble de la fonction publique, avec :

- l'intégration de la classe exceptionnelle et la création d'un échelon supplémentaire pour la grille du premier niveau de grade qui termine aujourd'hui à l'indice brut 750 au lieu de 701 auparavant (l'application du protocole Durafour n'aurait conduit qu'à la simple fusion de la classe exceptionnelle) ;
- la création de trois échelons supplémentaires pour la grille de deuxième niveau de grade qui termine aujourd'hui à l'indice brut 966 (l'application du protocole Durafour aurait conduit à la création de deux classes terminant respectivement à 821 et 966) ;
- la création de deux échelons supplémentaires pour la grille de l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement qui termine maintenant à l'indice brut 1015 avec la majoration systématique de

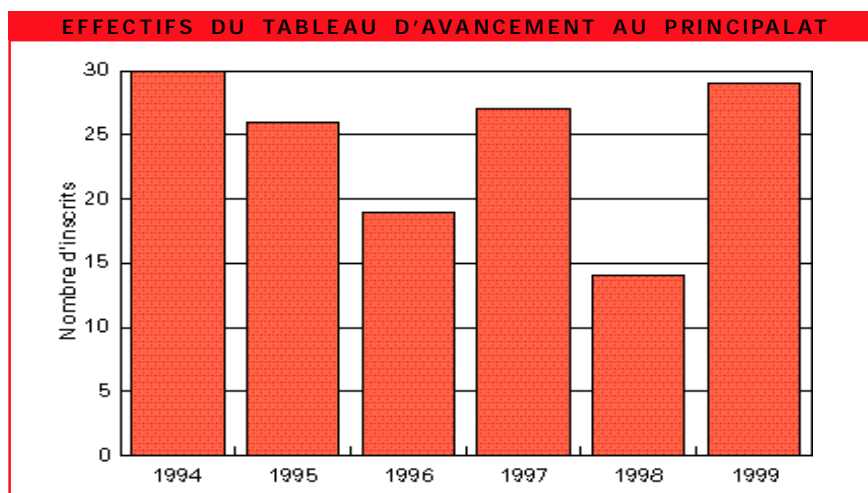
chaque échelon de cette grille par 40 points de NBI (il s'agit là de l'application stricte du protocole Durafour, complétée par la NBI) ;

- la création de l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement surindicié avec une majoration de 60 points de NBI au lieu de 40 (même chose qu'au point précédent en ce qui concerne l'application du protocole Durafour).

Bien sûr le compte n'y est pas ! Même s'il le préfigure bien avec la grille spécifique de CA+, l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement reste un ersatz de 3^{ème} niveau de grade surtout dans les conditions actuelles de gestion qui sont appliquées par la DPS. Nous développerons à nouveau nos positions sur cette situation dans le présent chapitre. De plus, la fin de carrière au premier niveau de grade s'arrête trop tôt, conduisant à une régression du revenu des agents concernés dans le contexte actuel de rigueur budgétaire imposée par les critères du pacte de convergence économique en vigueur dans la zone Euro.

2.1 Le Principalat

La mesure de promotion au Principalat avait été obtenue en accompagnement de la réforme statutaire pour pallier les avancées insuffisantes qui nous avaient été accordées au premier niveau. Force est de constater qu'après deux années au cours desquelles l'administration s'est tenue à un effectif qui pouvait paraître prometteur



pour un début, la situation s'est gâtée. Au-delà de l'aspect quantitatif, la gestion de cette voie de promotion était marquée du sceau de l'injustice avec des disparités inacceptables dans les propositions des chefs de services et des inspecteurs généraux : nombre de nos camarades qui n'avaient nullement démérité en comparaison des propositions arrivant en CAP étaient ainsi laissés pour compte. C'est ce que le SNITPECT a pu montrer par l'action qu'il a menée en 1998, demandant à chacun des ITPE potentiellement concerné par cette mesure de gestion du fait de son âge, de nous transmettre une copie de son dossier d'évaluation.

Grâce à cette matière, les représentants élus du SNITPECT ont pu organiser la pression sur l'administration en CAP : le 17 novembre 1998, le DPS figeait l'effectif total d'Ingénieurs Principaux des TPE à 100 sans concertation préalable aucune et proposait que le tableau 1999 soit limité à douze ou treize noms. Les représentants SNITPECT menaçaient alors de quitter la CAP si l'administration n'entreprenait rien pour prendre en considération les résultats de notre action qui traduisait objectivement l'existence d'injustices. Sous la pression du SNITPECT, le DPS a décidé de reporter l'examen des promotions au Principalat, chargeant la sous-direction des personnels d'encadrement de mener une négociation avec les syndicats pour réformer le système dans le sens d'une meilleure justice du traitement de l'ensemble de la population.

Le nouveau dispositif de promotion au Principalat

Cette négociation a abouti en février 1999, avec la naissance du système des Contrats de Fin de Carrière (CFC). Il constitue **une avancée très significative, marquée notamment par une candidature laissée à l'initiative des individus, l'absence de filtre entre cette candidature individuelle et la DPS** (les chefs de service et les inspecteurs généraux n'ont pas droit à la censure), **et l'absence d'obligation de mobilité pour la promotion effective** (cf. encadré "Principalat : comment ça marche ?").

Avec ce dispositif, nous avons obtenu l'élargissement de l'effectif promu qui a été traduit dès le tableau Principalat de 1999 augmenté de 12, envisagés avec l'ancien système, à 29 avec le nouveau système. Ce résultat présage bien de l'objectif annoncé par la DPS de 35 promotions quand le dispositif aura atteint son régime de fonctionnement permanent. Il s'agit là également d'une avancée très substantielle. Mais, la vigilance en CAP devra rester de mise pour que toute l'amplitude de ces dispositions qui ont été actées par les partenaires de la négociation soit au rendez-vous. C'est dans ce sens que les élus SNITPECT à la CAP agiront lors du prochain mandat. Et le SNITPECT revendique que dans les trois prochaines années soient créés les postes budgétaires nécessaires au bon fonctionnement de cette mesure.

Par ce dispositif, nous avons également obtenu qu'il soit mis fin à l'obligation de mobilité comme préalable au bénéfice de la promotion. L'administration s'est ren-

Principalat : comment ça marche ?

Quand les conditions statutaires sont remplies, à savoir :

☛ avoir atteint depuis au moins deux ans le cinquième échelon du grade de ITPE au 31/12 de l'année de promotion,

☛ justifier d'au moins sept ans de service effectif dans le corps au 31/12 de l'année de promotion, hors réductions, ou justifier d'au moins six ans de service effectif dans le corps après réductions,

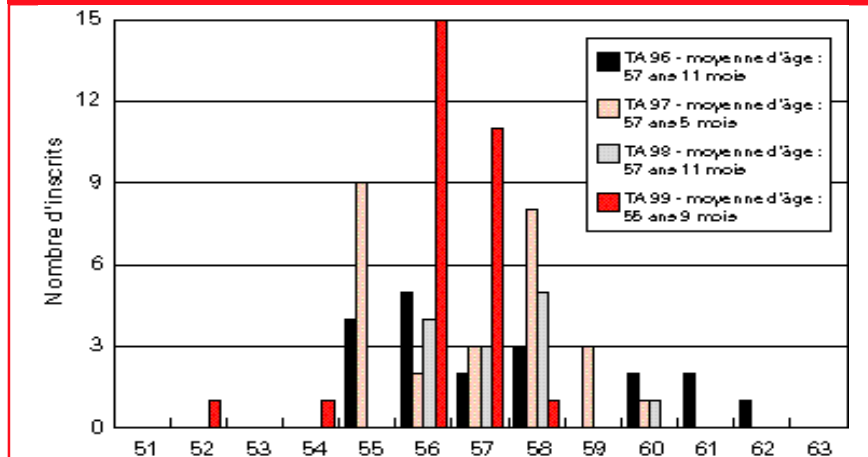
la procédure est la suivante :

1. La candidature est laissée à l'initiative de chaque ITPE qui doit l'accompagner d'une date de fin d'activité (départ à la retraite ou en C.F.A.).
2. Chaque candidature est transmise à la DPS par la voie hiérarchique avec avis et classement des chefs de service et inspecteur général en regard de la qualité des appréciations portées sur la manière de servir et de la qualité du parcours professionnel.
3. La CAP examine toutes les candidatures et émet un avis.
4. Le DPS décide de l'inscription au tableau d'avancement Principalat, ouvrant droit à "Contrat de Fin de Carrière" (CFC). La date de promotion au grade de IDTPE est fixée en fonction de la date souhaitée de cessation d'activité de telle sorte que la durée du contrat permette au candidat promu d'atteindre et de conserver pendant six mois, l'échelon suivant immédiatement celui auquel il est reclassé dans le grade de IDTPE. En pratique, cette durée est comprise entre trois et quatre ans.
5. Le contrat est mis au point entre l'ITPE inscrit au tableau et son chef de service, avant la date fixée par la DPS pour la promotion.
6. Le contrat finalisé est envoyé à la DPS accompagné de la demande de départ en retraite ou en CFA.
7. Le DPS prend les arrêtés de promotion et de mise à la retraite.
8. L'ITPE prend son poste défini dans le cadre du contrat de fin de carrière.

Aucune mobilité n'est exigée comme préalable pour accéder à la promotion. De plus, les fonctions exercées restent du premier niveau, même si le contrat conclu entre l'ITPE et l'administration peut imaginer des missions transversales plus élargies qu'un poste de premier niveau "classique".

Aucune mobilité n'est exigée comme préalable pour accéder à la promotion. De plus, les fonctions exercées restent du premier niveau, même si le contrat conclu entre l'ITPE et l'administration peut imaginer des missions transversales plus élargies qu'un poste de premier niveau "classique".

AGES À L'INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU PRINCIPALAT



Conditions statutaires pour être proposé au Divisionnariat

(extrait de la circulaire d'appel à proposition pour le tableau d'avancement 2000)

Sont promouvables les ingénieurs des travaux publics de l'Etat :

- ayant atteint depuis au moins deux ans le cinquième échelon dans leur grade au 31/12/2000,
- justifiant au minimum de sept ans de services effectifs en cette qualité au 31/12/2000.

La durée du service militaire obligatoire ou du service national actif effectivement accompli vient, le cas échéant, en déduction de ces sept ans de service effectifs. Il en est de même de la fraction qui excède la douzième année de l'ancienneté dans un corps de catégorie B ou de même niveau.

Toutefois ces déductions ne peuvent avoir pour effet de réduire à moins de six ans la durée des services effectifs exigés en qualité d'Ingénieur des TPE.

due à nos arguments qui, forts de l'expérience, montraient que cette contrainte était contre-productive tant pour l'individu que pour le service. Elle a préféré s'en remettre opportunément à la construction intelligente d'un accord entre les parties concernées, au plus près du terrain, sur le contenu des missions. Le SNITPECT restera attentif à ce que chaque compromis qui sera ainsi dégagé constitue toujours la solution la meilleure pour l'individu, compte tenu du champ des possibles, évitant notamment une exigence de mobilité arbitraire et injustifiée.

Quelques mots

sur le déroulement de la CAP

La première CAP avec ce nouveau dispositif s'est déroulée en juillet 1999. Environ 90 candidatures recevables y étaient présentées, sur 135 arrivées à la DPS. Les quelques 45 qui n'ont pas été examinées relevaient en fait d'une année de promotion ultérieure à 1999 compte tenu de la date de cessation d'activité qui était choisie. D'où l'importance pour chacun de bien établir son projet de fin de carrière en regard des règles instaurées par ce dispositif de promotion. Les secrétaires permanents du SNITPECT sont et seront disponibles pour aider chacun à établir sa

candidature en fonction de l'équation personnelle qu'il se fixe et d'un profit optimum du système que le syndicat a obtenu. Les représentants SNITPECT à la CAP sont et seront disponibles pour conseiller chacun et l'aider à établir sa stratégie pour cette promotion à la lumière de la jurisprudence de gestion qui s'établira au fil des tableaux d'avancement. Et si la candidature ne conduit pas une première année à l'inscription au tableau, celle-ci pourra être revue pour une nouvelle candidature au tableau de l'année suivante.

Sur ces 90 candidatures, seules 29 promotions donc ont été prononcées par l'administration, nécessitant une sélection. Avec ce système de promotion, l'administration veut pouvoir reconnaître le mérite et se donner les moyens de valoriser les compétences et le professionnalisme de la ressource disponible au bénéfice du service public. Le processus de sélection est donc d'abord basé sur des critères permettant de déceler les candidats méritants. La CAP s'attache à examiner au plus les dix dernières années du parcours, à travers les appréciations annuelles, en y recherchant la réussite sur le ou les postes occupés, le professionnalisme et les compétences acquises qui pourront être valorisés. Même s'il n'est pas déterminant, le critère de mobilité, à travers la durée sur le dernier poste ou les deux derniers postes, a été invoqué pour départager certains candidats sur le fil. Chaque ITPE concerné a intérêt à contacter l'un ou l'autre des représentants SNITPECT à la CAP afin de lui fournir toutes les informations pertinentes à la connaissance la plus approfondie possible de son dossier en vue de favoriser l'émergence de la décision la plus juste possible dans le cadre des règles imposées par l'administration pour la gestion individuelle et collective de cette voie de promotion.

De même, après l'inscription au tableau d'avancement au Principalat, chaque ITPE peut faire appel aux responsables locaux du SNITPECT pour l'aider dans sa négociation du contenu du contrat de fin de carrière avec son chef de service, afin de concrétiser rapidement et dans de bonnes conditions son droit à promotion. Les informations disponibles au moment du bouclage de ce rapport montrent une

première mise en œuvre satisfaisante pour 1999, après les interventions des élus SNITPECT à la CAP rendues nécessaires pour éviter des contraintes injustifiées. La vigilance devra donc rester de mise pour l'exécution de chaque tableau. Les représentants SNITPECT à la CAP resteront disponibles pour aider chaque ITPE qui le souhaite à obtenir de l'administration le meilleur compromis possible.

Mais rappelons que, pour le SNITPECT, avec ce dispositif, le compte n'y est pas ! Les revendications affichées en matière de statut (deux échelons supplémentaires au premier niveau de grade) et de gestion (promotion de chaque ITPE au deuxième niveau de grade au cours de sa carrière, au plus tard dans le cadre du Principalat), pour éviter toute stagnation voire régression de la rémunération sur une durée inacceptable, restent d'actualité.

2.2 Le Divisionnariat

Les représentants SNITPECT à la CAP agiront également pour que l'ouverture plus large du tableau de promotion au Divisionnariat à la tranche d'âge 45-55 ans que nous avons obtenue à l'occasion des mêmes négociations que celles concernant le Principalat soit pleinement mise en œuvre. Cela suppose que chefs de service et inspecteurs généraux jouent pleinement le jeu de cette ouverture, en proposant des candidats à la promotion répondant à ces critères.

Cela suppose également que les postes budgétaires soient créés à hauteur des besoins. La DPS s'est engagée pour qu'en régime permanent, cette ouverture plus large du tableau d'avancement au second niveau de grade avec changement de niveau de fonctions concerne une quinzaine d'ITPE par an, portant ainsi l'effectif annuel du tableau d'avancement Divisionnariat à 85 environ. Les élus SNITPECT à la CAP veilleront à ce que le flux soit dimensionné de telle sorte qu'aucun disparité de traitement dans la promotion ne surviennent d'une année à l'autre, par défaut des places suffisantes pour reconnaître justement la qualité des propositions. Les risques sont grands que, faute d'anticipation du niveau du pyrami-

dage du corps, le caractère erratique des recrutements au cours des années induisent ces inégalités que nous refusons. L'analyse menée par M. BARNETTE pour son rapport au congrès 1997 sur les perspectives d'évolution du corps ne peut que fonder notre crainte. La vigilance sera donc de mise en CAP pour que les propositions de l'administration en la matière permettent de maintenir à 25 % au moins la part du deuxième niveau de grade dans l'effectif total du corps.

A propos des débouchés au deuxième niveau de fonctions

Le développement de cette ouverture suppose également que les emplois disponibles de deuxième niveau de fonctions dans les services existent en nombre d'autant plus suffisant que certains des corps ayant accès à ces mêmes postes rencontrent également des besoins en emplois correspondants suite aux réformes de leur statut. La souplesse de fonctionnement de

la liste commune reste aujourd'hui assez limitée, tant le nombre de postes offerts au mouvement est assez proche de l'effectif de cadres supérieurs qui cherchent à bouger lors de chaque CAP mutations. Par le résultat de ses réflexions sur les missions du service public de l'équipement, le SNITPECT a démontré les besoins du ministère en matière de postes de deuxième niveau de fonctions. Les pistes sont nombreuses que l'administration doit maintenant s'empresse d'explorer dans toutes leurs dimensions pour concrétiser. Ces pistes tiennent notamment à l'évolution de notre intervention pour l'aménagement des territoires (voir rapport au congrès 1997 sur la territorialité et rapport au présent congrès 1999 sur "l'urbain"). Elles passent également par la prise en charge des nouvelles politiques publiques, comme par exemple dans le champ de l'environnement. Elles doivent intégrer l'accroissement de la complexité de la société et de son organisation à travers les lois et règlements, la multiplication des

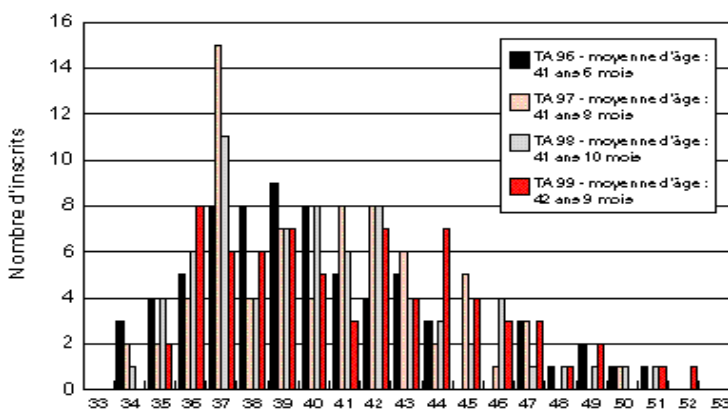
exigences des citoyens et des niveaux légitimes de décision politique, l'évolution des sciences et des techniques.

Les démarches de développement des postes de deuxième niveau restent encore balbutiantes et trébuchent souvent sur des approches erronées de la gestion du corps des ITPE. Elles doivent cependant être encouragées en ce qu'elles dépassent la conception stricte de l'organigramme type originel des services, DDE comme CETE, administrations centrales comme services techniques centraux, et permettent d'enrichir nos structures des compétences et des potentiels que le service public exige. Elles doivent même être élargies, notamment dans le sens de l'organisation par projet, en respectant toujours une définition claire du contenu du poste proposé, qui délimite les responsabilités de chacun et qui établit bien le niveau des fonctions à assumer (ampleur des enjeux et mandat délégué, positionnement hiérarchique et définition du premier notateur, moyens mis à disposition, ...). Le SNITPECT et ses élus à la CAP sont restés (rappelons à ce sujet, sans la développer, la question des divisions territoriales en DDE 13), restent et resteront vigilants à ce que ces conditions soient clairement remplies : il en va de l'image du corps et de la carrière de chacun des camarades qui acceptent ces postes. Nous alertons d'ailleurs nos camarades sur le niveau d'exigence qu'ils sont en droit et en devoir de faire valoir dans leur recherche d'affectation au deuxième niveau de fonctions, afin de ne pas dévaloriser ni le grade ni les fonctions qui y sont attachés.

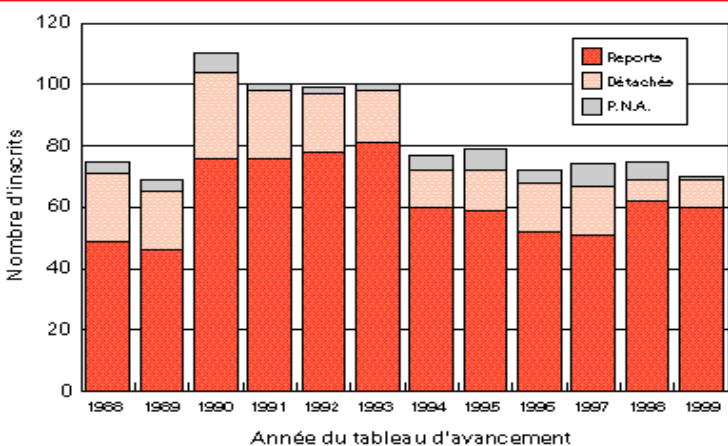
Etre proposé pour le tableau d'avancement du Divisionnariat

Ce processus est constitué de nombreux filtres qui conduisent aux propositions qui sont examinées en CAP, pour avis, avant décision du DPS. Le premier de ces filtres est statutaire et de gestion. L'aspect statutaire qui a été modifié par la réforme de 1994 concerne l'ancienneté dans le corps (cf. encadré "Conditions statutaires pour être proposé au Divisionnariat"). Dans la pratique, rares sont les camarades qui sont proposés au minimum statutaire. D'autant qu'un filtre de gestion est également pris en considération au stade de l'examen des propositions par la CAP, qui conduit à n'examiner pour l'inscription au tableau de

AGES À L'INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT AU DIVISIONNARIAT



EFFECTIFS DU TABLEAU D'AVANCEMENT AU DIVISIONNARIAT



La gestion de la promotion au Divisionnariat

(extrait de la circulaire de gestion du corps de ITPE de mai 1998)

“La promotion au grade d'ingénieur Divisionnaire des TPE avec changement de niveau de fonction s'adresse aux ingénieurs ayant démontré, dans le cadre d'un parcours les ayant préparés à l'exercice de fonctions de deuxième niveau, des compétences professionnelles confirmées et de fortes capacités personnelles, notamment en terme d'adaptation, d'analyse et de synthèse, d'impulsion ou de management.

Les principes de gestion mis en œuvre permettent à tous les ingénieurs des TPE de bénéficier des mêmes chances de promotion, quels que soient leurs cursus. L'analyse des pratiques des dernières années atteste de l'atteinte de cet objectif.

En règle générale, l'ingénieur promu a tenu au moins trois postes au premier niveau et effectué au moins une mobilité géographique. Une attention particulière est recommandée à chaque ingénieur quant à la durée de ses postes qui, si elle doit être compatible avec ses soucis de diversification, doit également prendre en compte l'intérêt des services et la spécificité des missions.

De même, un souci de diversification fonctionnelle ne doit pas conduire à exclure de tenir plusieurs postes de même type dans un parcours de premier niveau. Sous certaines conditions (mobilité géographique, augmentation du niveau de responsabilité, accroissement de l'expérience), une telle option peut même être conseillée, en particulier pour les ingénieurs inscrivant le déroulement de leur carrière dans un domaine déterminé.

En ce qui concerne plus spécialement les postes offerts par le réseau scientifique et technique, ils s'adressent aussi bien à des ingénieurs désireux de diversifier leur expérience professionnelle par des affectations dans des services de différents types, qu'à ceux ayant choisi de mener leur carrière majoritairement au sein du réseau. Pour ces derniers, les avis des comités de filière recueillis dans le cadre de l'attribution de la qualification de “senior”, sont complétés par des avis présentés à l'appui des propositions au divisionnariat. Les critères pris en compte pour évaluer la qualité des dossiers reposent principalement sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur (publications, participation à des groupes de travail, communication dans des colloques, ...).

Pour les ingénieurs spécialistes de haut niveau qui font l'objet d'une carrière personnalisée-dirigée, la DPS recherche une optimisation du parcours en fonction des besoins des services. Les pratiques de gestion sont alors adaptées au cursus retenu.”

l'année N que les proposés sortis de l'ENTPE l'année N-12 pour les ITPE issus des concours externe et interne et l'année N-10 pour les ITPE issus de l'examen professionnel. Dans un avenir très proche, cette jurisprudence devra évoluer pour prendre en compte les ITPE issus du recrutement exceptionnel, des recrutements sur titre et de la titularisation en tenant compte de notre revendication concernant la valorisation de la vie professionnelle déroulée par l'individu avant son entrée dans le corps. Nous développerons plus loin dans ce rapport le fondement de cette revendication.

Le second filtre est celui du chef de service qui fonde ses propositions sur les critères rappelés chaque année par la circulaire de la DPS appelant ces propositions : l'évaluation des capacités à exercer les missions d'encadrement supérieur, la mobilité géographique et/ou fonctionnelle, etc. Le chef de service est donc un interlocuteur avec lequel il est indispensable de discuter de son avenir professionnel sur la base de son dossier d'évaluation, pour connaître ses chances d'être proposé sur le poste qu'on occupe ou la nécessité de “bouger” préalablement. L'information des sections syndicales locales sur les propositions des chefs de service est de notre point de vue parfaitement légitime. Les secrétaires départementaux du SNITPECT sont mobilisés sur ce sujet et peuvent être utilement contactés par les camarades aspirant à une promotion. Ils n'ont pas pour rôle de porter un jugement de valeur sur les individus, mais bien de relever les situations anormales (par exemple, un camarade proposé antérieurement dans un autre département et qui ne l'est plus) et d'attirer l'attention du chef de service sur ces situations. Quand l'avis du chef de service est que la proposition n'est pas opportune, il est nécessaire pour l'individu concerné d'envisager une discussion avec le chargé de mission des ITPE pour confirmer ce diagnostic et définir des pistes pour l'avenir. Les représentants SNITPECT à la CAP restent disponibles pour traiter de ce sujet avec chaque camarade qui le souhaite, notamment en vue d'ajuster éventuellement l'éclairage donné par l'administration.

Le troisième filtre est celui des inspecteurs généraux, qui établissent les propositions définitives sur la base de celles des chefs de service, pour assurer en théorie l'homogénéité de celles-ci.

Cette étape s'est améliorée sous la pression du SNITPECT : aujourd'hui tous les ITPE proposés par les chefs de service sont censés être reçus par le coordonnateur de la MIGT. Reste néanmoins à faire progresser la concertation entre chefs de service et inspecteurs généraux, tant les retours montrent une disparité d'approche et une large incompréhension des arbitrages. Les inspecteurs généraux ignorent encore beaucoup des vertus des pratiques modernes de management et de la transparence dans leurs décisions. Est-il cependant nécessaire d'exiger qu'une commission de concertation paritaire soit instaurée auprès de l'inspecteur général pour favoriser cette transparence ? L'enjeu important n'est pas à la mesure du risque encouru par une telle solution. Accepter ce processus, c'est accepter de fait une certaine déconcentration de la gestion du corps des ITPE. Une fois que le premier pas sera ainsi fait, la déconcentration totale ne sera qu'une formalité que l'administration n'hésitera pas à franchir (il n'est qu'à regarder ce qui s'est passé pour les enseignants ces deux dernières années). La gestion déconcentrée conduira inévitablement à des disparités de traitement criantes dans tous les actes de gestion d'une région à l'autre, sans aucune garantie dans la transparence des décisions, à l'image des disparités des propositions que nous observons aujourd'hui. Comment ne pas craindre alors des obstacles à la possibilité de bouger d'une région à l'autre pour cause de moindres exigences de gestion dans la région que l'on quitte par rapport à celle où l'on prétend aller ? Accepter la déconcentration de la gestion, ce serait accepter l'inégalité de traitement, l'opacité des décisions que les tendances de certains au mandarinat permettront d'exploiter au détriment des individus, et, donc, une régression des possibilités offertes pour le développement et l'enrichissement de la carrière et du parcours professionnel de chacun. La gestion nationale implique l'acceptation d'une certaine solidarité au sein du corps, qui si elle peut apparaître en première analyse comme une contrainte injustifiée pour l'individu, bénéficie toujours à terme à chacun. Ne nous laissons pas leurrer par les sirènes démagogiques en faveur de la gestion paritaire déconcentrée ! Nous revendiquons purement et simplement la transparence effective dans les décisions qui

sont prises par les inspecteurs généraux, grâce notamment à une concertation approfondie avec les chefs de service au moment de l'arbitrage et à une communication claire des motifs de choix à chacun des agents concernés.

L'examen des propositions en CAP

Ces filtres passés, ce sont aujourd'hui moins de 200 dossiers qui sont présentés à l'avis de la CAP pour éclairer le choix du DPS concernant environ 70 d'entre eux. Arrêtons nous un instant sur le nombre des propositions pour dénoncer fortement la régression qu'il subit d'année en année (cf. graphique). Elle est de notre point de vue symptomatique d'une volonté à peine voilée des chefs de service et des inspecteurs généraux de réduire la latitude d'action de la CAP et de forcer la main du DPS dans ses choix. Comment en effet interpréter autrement ce phénomène quand on sait que dans les services des ITPE au parcours tout à fait satisfaisant ne sont pas proposés ? En réduisant le nombre de propositions, les décideurs locaux peuvent ainsi mieux orienter les choix vers les propositions qu'ils souhaitent privilégier. Par cette tendance, le risque existe qu'une inégalité de traitement des ITPE s'instaure progressivement.

Or l'égalité de traitement est bien la préoccupation majeure des représentants SNIT-PECT à la CAP tant durant la semaine de travail préparatoire avec les chargés de mission que durant la séance de CAP elle-même présidée par le DPS, où ils examinent toutes les propositions, à la lumière des critères exigeants permettant de détecter ceux de nos camarades proposés

qui sont les mieux à même de franchir le pas pour occuper les emplois de second niveau de fonctions, et donc, entre autres nouveautés, encadrer des Ingénieurs des TPE. Faute de disposer de l'ensemble des dossiers de niveau comparable, on ne peut que s'inquiéter de la disparité de traitement qui pourrait s'instaurer. **Nous exigeons donc haut et fort que le nombre des propositions en CAP reviennent à un niveau de l'ordre de 300.** Pour cela, **nous demandons que l'administration assure une sélection plus cohérente et respectueuse des principes qui président au mode de promotion, dans un souci permanent d'égalité de traitement des individus, sans préjuger de façon arbitraire de l'avis de la CAP et de la décision du DPS.** D'autant que si une proposition de promotion n'aboutit pas en CAP, son examen permet de dégager un conseil qui orientera la position à prendre dans le futur tant pour l'administration que pour l'agent concerné. De plus, le processus de promotion s'inscrit dans la durée : la lecture d'une proposition peut évoluer d'une année à l'autre parce que des éléments nouveaux sont portés à la connaissance de la CAP pour éclairer l'analyse du dossier, ou d'un poste à l'autre parce qu'une nouvelle expérience professionnelle du candidat est de nature à étoffer son dossier pour une meilleure valorisation de ses qualités par rapport aux exigences requises pour la promotion au Divisionnariat.

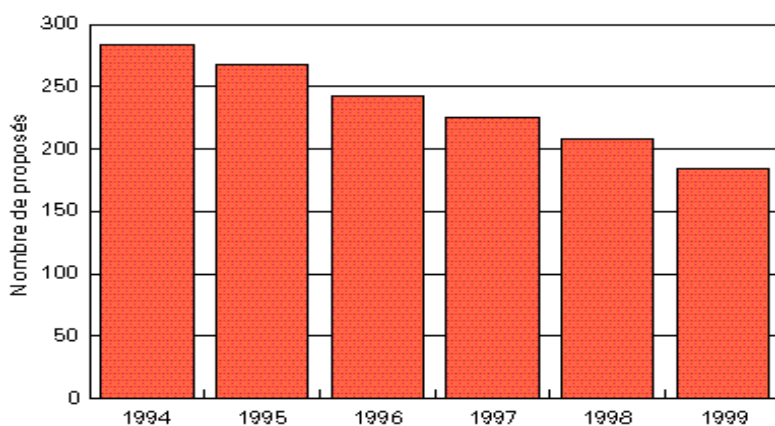
Mais que sont donc ces critères et exigences, érigées en règles, qui permettent le tri des dossiers ? La circulaire de gestion de 1998 explicite les règles appliquées pour déceler la capacité à exercer des fonctions de deuxième niveau (cf. encadré "Gestion de

la promotion au Divisionnariat"). Dans tous les cas, il s'agit de la richesse du parcours qui permet d'apprécier l'expression du potentiel à travers des situations professionnelles variées. Pour qu'il y ait richesse, il faut donc qu'il y ait plusieurs postes : un des critères concerne la mobilité d'un service à l'autre et/ou d'une fonction à l'autre. **Le nombre de postes n'est cependant pas figé par un minimum absolu à franchir : il dépend de la nature des postes et du type de cursus dans lequel s'inscrit le développement du parcours professionnel.** Nous reviendrons sur cette question dans le paragraphe suivant. La nature des postes est en effet d'une importance fondamentale pour permettre l'expression des qualités attendues pour passer au deuxième niveau de fonctions.

En cela, il faut rappeler que diriger une subdivision territoriale reste une occasion privilégiée pour l'Ingénieur des TPE de faire la preuve de ses qualités : lieu d'encadrement d'une équipe nombreuse et diversifiée, lieu exposé à des contextes et des personnalités politiques diverses et exigeantes, lieu d'exercice de compétences professionnelles variées, le passage en subdivision territoriale peut être un véritable révélateur du potentiel. Il faut néanmoins pour cela que l'environnement local s'y prête et que la DDE concernée attache suffisamment d'importance et d'ambition à l'exercice des missions du service public de l'équipement à travers la subdivision territoriale. Alors celle-ci occupera une place de choix dans la carrière en cursus généraliste, mais aussi parfois dans un cursus généraliste à dominante dans un domaine, tant la spécificité des territoires et la complexité croissante de l'organisation de notre société conduit à faire de telle ou telle subdivision territoriale un lieu où les enjeux dans tel ou tel domaine sont particulièrement prégnants.

Avec l'accroissement de la complexité de nos missions dans tous les champs couverts par le ministère de l'équipement et dans les ministères qui accueillent les Ingénieurs des TPE, la subdivision territoriale n'est plus le seul poste où il est possible d'exprimer pleinement les qualités recherchées pour la promotion au Divisionnariat. Tout ce qui vient étoffer le dossier, montrer les situations de réussites diverses face à des enjeux d'ampleur significative et des capacités de rayonnement au delà du rôle correctement rempli dans le poste tenu est pris en compte dans une

NOMBRE DE PROPOSITIONS AU DIVISIONNARIAT



compétition qui reste rude. Ainsi, réussir dans un poste exposé de chef de projet aux enjeux techniques, financiers, politiques et sociaux très marqués et identifiés, que ce soit dans la construction de bâtiment ou dans celle de routes, dans la mise en œuvre d'une politique publique en faveur du logement ou de développement des transports participera à l'évaluation favorable du dossier. La conception et la mise en œuvre réussies d'actions transversales tant au sein du service qu'à l'extérieur constituent souvent une plus-value significative. Quel que soit le type de cursus, de généraliste à spécialiste dans un domaine, les qualités recherchées devront s'exprimer à travers un parcours construit par rapport à un projet individuel intelligible.

Dans l'interprétation des règles, l'appréciation des qualités, notamment humaines, des candidats reste, dans tous les cas, délicate. **C'est le croisement des nombreuses subjectivités portées par chaque membre de la CAP avec celles des différents notateurs qui permet l'émergence d'une certaine objectivité dans le jugement.** Et le sentiment de responsabilité qui incombe aux représentants SNITPECT à la CAP est la meilleure motivation pour garantir à nos camarades la défense des objectifs qui ont conduit leur démarche depuis des années, et qui continueront d'y présider dans l'avenir :

- rechercher l'égalité entre tous les Ingénieurs des TPE ;
- éclairer les dossiers par les informations en notre possession ;
- écouter et prendre en compte les situations particulières ;
- éviter les futures situations d'échec.

2.3 La Gestion des différents types de carrière

La circulaire de gestion du corps de 1998 en fait désormais un acquis, après des années de réflexions et de combats du SNITPECT : il existe un continuum dans les types carrière entre parcours de généraliste, carrière classique bien connue des ITPE, et celui de spécialiste de haut niveau, qui consacre sa vie professionnelle à l'approfondissement de sa compétence dans un domaine scientifique et technique déterminé.

Le continuum entre les différents types de carrière

Mais qu'est-ce donc qu'un spécialiste ? Voilà bien une excellente question à laquelle la circulaire de gestion ne répond pas vraiment. Pour le SNITPECT, il s'agit d'un ingénieur de compétence élevée, relevant d'un domaine d'application pointu, reconnu à une vaste échelle géographique (nationale voire internationale). Si l'on raisonne en terme d'effectif, on doit bien entendu comprendre que, face aux besoins des services ou plus largement de la société, les spécialistes de haut niveau forment une population restreinte qui peut être suivie dans le cadre d'un processus de gestion très personnalisée parce que l'activité de chacun de ses membres est très spécifique et doit trouver son épanouissement dans des contextes particuliers, rares. Toutefois, ce n'est pas parce que l'effectif de spécialistes est faible que le taux de promotion l'est également. Grâce aux avancées obtenues par le SNITPECT pour valoriser l'ensemble des types de carrière, l'expérience montre que, dans la population des ITPE qui ont choisi d'inscrire leur carrière dans un cursus de type spécialisé, le taux de promotion est assez comparable à celui des ITPE qui inscrivent leur parcours dans un cursus de type généraliste, même si la prise en compte de tous les cas individuels par l'administration reste encore un combat permanent que mènent les représentants SNITPECT à la CAP pour la traduction effective des évolutions de gestion obtenues.

Mais qu'est-ce donc qu'un généraliste ? Il s'agit d'un ingénieur, disposant de compétences marquées en management et des capacités personnelles d'adaptation, d'analyse et de synthèse, permettant de faire face aux situations professionnelles courantes des services. Les généralistes forment de fait une population plus vaste que les spécialistes, parce qu'au delà des aspirations personnelles des individus, les besoins effectifs du service public en ingénieurs généralistes sont assurément plus importants. Mais ils restent bien des ingénieurs de plein exercice qui disposent à ce titre de compétences scientifiques et techniques que l'on peut qualifier de générales en ce qu'elles couvrent, sans approfondissement spécifique et pointu, une large part des domaines scientifiques et techniques nécessaires à l'exercice des métiers. Ces compétences sont affirmées

dès la formation initiale des ITPE. Le potentiel cultivé au cours de cette même formation initiale permet à l'Ingénieur des TPE de renouveler ces compétences selon le développement scientifique et technique pour faire face à l'évolution rapide de la société.

Au-delà, la complexité plus grande de notre société, conséquence des aspirations toujours plus exigeantes des citoyens, de la multiplication des niveaux de décision politique, du développement des sciences et des techniques, engendre l'accroissement de la complexité des missions du service public. Face à cela, si les compétences et le potentiel des ITPE croissent indéniablement grâce à un cursus de formation initiale adapté et à une offre croissante de formations post-graduées (formation de quatrième année), ils sont confrontés aux besoins significatifs des services en compétences plus marquées dans un domaine scientifique et technique ; cela leur ouvre des possibilités plus riches d'épanouissement dans leur vie professionnelle. Ainsi, apparaissent les carrières de type généraliste confirmé dans un domaine scientifique et technique. L'Ingénieur des TPE qui inscrit son parcours dans un tel type de carrière exerce certes d'abord dans les services déconcentrés ou centraux du réseau scientifique et technique. Avec l'accroissement de la complexité des missions du service public, il trouve également sa place dans les services déconcentrés du réseau territorial, ou en administration centrale.

Valoriser les différents types de carrière

L'enrichissement des cursus possibles au sein du corps des ITPE a conduit le SNITPECT à revendiquer les moyens permettant leur valorisation, notamment en terme de promotion des individus, afin de garantir l'égalité de traitement de chacun des membres du corps. Les réflexions qu'a menées notre syndicat à ce sujet l'ont conduit à revendiquer la création d'instances complémentaires à la CAP, permettant de l'éclairer sur l'aspect du parcours professionnel qu'elle n'a pas la capacité d'apprécier pleinement. Ainsi sont nés les comités d'évaluation scientifique et technique, que l'administration dénomme à tort comités de filières. Il s'agit d'instances regroupant des personnalités de compétences reconnues dans le domaine considéré, qui, au delà de l'ap-

préciation du parcours lors du rendez-vous en vue de la promotion, avaient pour mission, dans la conception initiale que nous exigeons, de permettre à chaque ITPE s'inscrivant dans un cursus de généraliste confirmé dans un domaine ou de spécialiste, de disposer d'un recours pour l'évaluation de son parcours et de conseils pour l'orientation à venir de sa carrière. Force est de constater que cet objectif n'est pas complètement atteint. Si ces instances donnent assez souvent des informations utiles à la CAP pour la promotion au Divisionnariat, elles ne jouent que très mal leur rôle de conseil et d'orientation, tant l'attribution du "seniorat" dont elles ont la charge est venue largement perturber le jeu. Que penser d'ailleurs de l'attitude de ces comités qui, après avoir renouvelé deux fois le "seniorat" de tel de nos camarades en réseau technique, qui s'est ainsi tenu à poursuivre dans son poste et son domaine, le lui retire aujourd'hui au motif que cela ne lui apporte plus rien en terme de reconnaissance, sinon 4 points d'honoraires, et qu'il serait maintenant grand temps qu'il bouge ? C'est proprement inacceptable et nous le dénonçons avec force ! Sans reprendre la totalité de notre argumentaire sur la question des comités scientifiques et techniques, détaillé dans le rapport au congrès 1998 sur le statut et la gestion du corps, il est utile aujourd'hui de réaffirmer encore notre revendication d'un retour à la conception originelle de ces instances scientifiques et techniques pour dissocier le rôle d'attribution d'une bonification de rémunération de celui d'appréciation du parcours et de conseil en orientation pour l'avenir.

Mais, revenons à la question des promotions au Divisionnariat en regard des différents cursus. Pour les spécialistes, les éléments, fournis par le comité scientifique et technique du domaine, permettant d'apprécier le niveau des productions scientifiques et techniques, des responsabilités assumées et des qualifications, l'ampleur du rayonnement dans le domaine (formation, communication, colloques, expertise ...) sont pris en compte par la CAP pour se forger son avis. Ils ne sont cependant pas complètement exclusifs de ceux plus traditionnels qui caractérisent le potentiel (capacité de management, d'adaptation, d'analyse et de synthèse, d'impulsion, de négociation), qui sont déterminants pour l'appréciation d'un parcours de généralis-

te, tant une promotion au deuxième niveau de fonctions suppose les capacités de faire face à des situations professionnelles plus complexes et diversifiées. En cela, les éléments qui président à l'appréciation d'un parcours de spécialiste sont également pris en compte par la CAP pour élaborer son avis sur le dossier d'un camarade s'inscrivant dans un parcours de généraliste confirmé dans un domaine, même si ceux concernant le cursus de généraliste prendront une place plus prépondérante.

Il faut comprendre que l'appréciation portée sur le parcours résulte bien d'un savant équilibre des éléments qui viennent se compléter pour permettre de déceler l'aptitude à exercer au deuxième niveau de fonctions. Chaque camarade doit prendre conscience que son parcours doit présenter une logique de progression, à travers laquelle la CAP devra être en mesure de déceler les qualités qui permettront une réussite de développement et d'épanouissement au niveau supérieur de fonctions. Parce que chaque cas individuel conserve des particularités, il est nécessaire que chaque camarade proposé fasse l'effort de rencontrer un représentant du personnel à la CAP pour qu'il puisse enrichir la lecture que l'administration peut faire de son dossier et de ses motivations pour l'avenir, par une information pertinente la plus complète possible. Les représentants du SNITPECT à la CAP sont et seront pleinement disponibles dans ce but.

Cette démarche sera d'autant plus nécessaire que le parcours comprend des périodes en essaimage. Le SNITPECT porte une revendication en faveur de la valorisation, pour l'appréciation du parcours, des périodes de la vie professionnelle dans les autres situations que celles en position normale d'activité. Elle est en cohérence avec le projet qu'il défend concernant cette voie de développement du parcours professionnel. Si l'administration admet que l'essaimage de ses cadres constitue un véritable enjeu stratégique pour le service public, elle doit admettre que la prise en compte des périodes pendant lesquelles ils choisissent de s'y épanouir est indispensable à l'appréciation de leur parcours, notamment au moment de la promotion. S'il existe aujourd'hui des positions hors du ministère, par exemple certains cas de détachement ou de mise à disposition, où

les principes de l'évaluation annuelle semblent respectés, l'expérience montre que des progrès restent parfois à faire pour que cette évaluation devienne réellement exploitable au sens des règles de gestion du corps. D'autres situations, comme la disponibilité, ne font l'objet d'aucun retour exploitable, faisant de cette période de l'activité professionnelle une période blanche. **Il faut que l'administration conçoive et mette en œuvre les outils nécessaires pour que l'ensemble du parcours en essaimage puisse être pleinement pris en compte** si l'individu en fait la demande explicite. De même, vouloir enrichir les ressources disponibles au sein du corps par le recrutement sur titres implique de reconnaître qu'une vie professionnelle peut exister avant l'entrée dans le corps. Cette vie professionnelle antérieure au recrutement apporte une expérience qui bénéficie également au service public. Le SNITPECT revendique que l'administration prenne en considération cette vie professionnelle antérieure à l'entrée dans le corps pour l'appréciation du parcours de l'individu. La problématique étant de notre point de vue comparable, cette revendication est valable pour les ITPE issus du recrutement sur titres mais aussi pour ceux issus du recrutement exceptionnel et ceux entrant dans le corps par la voie de la titularisation à venir.

Quelques mots sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Le ministère ouvre aujourd'hui le dossier de ce qu'il appelle la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en l'affichant comme un des chantiers prioritaires du plan pluriannuel de modernisation voulu par le gouvernement. Mais qu'est donc que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ? Certainement pas un concept nouveau, puisque le ministère cherche à y travailler depuis plusieurs années. L'objectif affiché est de mieux maîtriser la ressource en fonction des besoins des services, par une démarche d'anticipation. L'approche semble s'orienter vers un suivi continu et substantiel des compétences des personnels, notamment d'encadrement. Qu'en penser ? Il est trop tôt pour se forger un avis tant le contenu opérationnel de ce concept reste à préciser. Cependant, l'idée

d'attacher des qualifications et des compétences à un individu pour orienter son parcours, pour séduisante qu'elle soit, doit être maniée de notre point de vue avec beaucoup de précautions, tant elle est porteuse de régression dans la liberté de choix. Cette idée, intellectuellement séduisante, a de forts relents de filiarisation de la gestion des agents, au détriment de l'épanouissement professionnel de l'individu. Si elle doit se traduire par la généralisation de l'outil "comité de filière" pour la gestion de tous les ITPE, les craintes deviennent alors réalité avérée ! **Nous ne pourrions que dénoncer toute approche de type filiarisation qui confinerait chaque ITPE dans une voie plus ou moins étroite, en ne lui donnant que des possibilités réduites pour la diversification et le changement.** Nous n'évoquons pas plus avant le dépérissement de la motivation individuelle qu'induit une telle approche de gestion.

Nous devons également alerter l'administration sur l'usage impropre que les employeurs des fonctionnaires que nous sommes pourraient faire d'un tel suivi. Ce serait encourager l'idée simpliste et pourtant très en vogue, notamment dans le réseau technique, qu'il existe un individu parfaitement conforme à l'idée que l'on s'en fait, immédiatement productif et performant sur le poste dont on dispose. Cette approche tient de notre point de vue du fantasme. Il s'agit d'une abstraction niant ouvertement les principes de base du management, notamment celui selon lequel de la découverte d'un nouveau métier naît une dynamique individuelle et collective bénéficiant réciproquement aux individus et aux services. Que l'on anticipe certaines qualifications complémentaires à acquérir en vue d'une prise de poste : bravo ! C'est ce que nous revendiquons ! Nous l'avons gagné pour partie avec la prise en compte dans la circulaire de gestion de 1998 de notre exigence en matière de possibilités de formation requalifiante lourde, que nous avons appelée "crédit 4^e année". Des progrès significatifs restent à faire, tant dans la concrétisation de cette disposition, que dans la définition et la prise en charge des formations spécifiques nécessaires à la prise de poste. Au delà, donner à connaître aux employeurs une certaine formalisation de l'appréciation des com-

pétences porterait les germes de la régression par rapport au système actuellement en vigueur, que nous ne saurions accepter.

Devons-nous cependant rejeter le concept en bloc, quand il peut amener un enrichissement dans l'appréciation du développement personnel ? Notre position dépendra évidemment des propositions que portera l'administration en terme de progression sociale. Les éléments soumis à l'appréciation de la CAP des ITPE seraient certainement enrichis par une telle approche. Encore faut-il que les moyens soient mis pour qu'elle puisse les exploiter réellement dans un cadre de gestion permettant un développement de carrière mieux adapté aux nouveaux contextes toujours plus complexes d'exercice de nos métiers. Dans les prochains mois, le SNITPECT devra en tout état de cause travailler de manière plus approfondie cette question d'actualité. Il le fera dans le cadre des revendications qu'il porte pour la progression du statut et de la gestion du corps, et qui ont été notamment exprimées dans le rapport au congrès 1998 sur ce sujet. Et les représentants SNITPECT à la CAP, tout en restant vigilants sur les effets potentiellement pervers de cette démarche, tiendront le cap de ces revendications face aux propositions que pourra nous faire l'administration.

2.4 Les chefs d'arrondissement

Le détachement dans l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement (CA) peut constituer une nouvelle étape de la progression de carrière d'un Ingénieur Divisionnaire des TPE. Les propositions suivent un cheminement assez semblable à celui des propositions pour la promotion au Divisionnariat. Grâce à l'action du SNITPECT, ces propositions font l'objet d'un avis de la CAP. Les règles pour leur prise en considération consistent essentiellement à exiger du candidat qu'il soit au moins sur son deuxième poste de Divisionnaire et qu'il ait bien réussi son parcours au deuxième niveau de fonctions. La CAP se forge donc un avis sur la base de la qualité du dossier, mais aussi sur la qualité du poste tenu. Cette promotion

peut se concevoir dans les différents types de cursus. Elle sera accessible dans le cas d'un emploi d'envergure importante, aux enjeux très significatifs. Si elle ne nécessite pas de mutation immédiate, l'administration fait de cette promotion par voie de détachement dans un emploi fonctionnel un outil de contrainte forte pour susciter la mobilité des agents. Ainsi, elle a figé une règle de mobilité obligatoire au bout de dix ans sur le même poste sous peine de perdre le bénéfice de ce détachement. Sans reprendre tout l'argumentaire qui justifie notre position, **nous réaffirmons ici avec force notre revendication de voir l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement géré comme un véritable grade**, tant il est socialement et professionnellement injuste de le retirer à un IDTPE n'ayant nullement démérité sur son poste mais sous le seul prétexte qu'il le tient depuis dix ans. L'action des représentants du SNITPECT en CAP s'inscrit pleinement dans le cadre de cette revendication, en faisant valoir les arguments qui permettent d'infléchir cette position de principe de l'administration, dans le respect d'une équité de traitement des camarades concernés. Rappelons que l'action du SNITPECT a permis de faire progresser significativement le nombre de postes de CA qui sont aujourd'hui au nombre de 380.

Une étape supplémentaire dans la progression de carrière peut se traduire par le détachement dans l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement surindicié (CA+). Cet emploi est régi par la même grille indiciaire que celui de chef d'arrondissement avec une NBI de 60 au lieu de 40 points. Cette promotion intervient lorsque ceux de nos camarades qui sont détachés dans l'emploi de chef d'arrondissement prennent un poste de troisième niveau de fonctions. Les postes de CA+ sont aujourd'hui au nombre de 110 pris parmi les 380 postes de CA cités précédemment. Il s'agit d'une avancée, obtenue par le SNITPECT, lors de la négociation de la réforme statutaire de 1993-94, qui veut préfigurer le troisième niveau de grade. Elle reste cependant largement insuffisante par rapport à nos exigences statutaires d'un troisième niveau de grade, dont nous avons rappelé le fondement et le contenu dans le rapport sur le statut et la gestion du corps au congrès 1998.

2.5 Les Ingénieurs Retraitables au Grade Supérieur

Egalement fruit des luttes menées par le SNITPECT et du travail considérable qu'il a effectué sur les méthodes de gestion du corps des Ingénieurs des TPE, le mécanisme des Ingénieurs Retraitables au Grade Supérieur (IRGS) a été obtenu à l'origine pour compenser partiellement la perte des honoraires lors du départ en retraite. Ce mécanisme repose sur le principe d'un reclassement dans la grille indiciaire du grade supérieur exactement six mois avant la date de cessation d'activité, permettant ainsi le calcul de la pension sur la base de l'indice de reclassement, moyennant un engagement de l'ITPE sur son départ à la retraite ou en CFA. Ce mécanisme s'applique tant pour les camarades ITPE qui bénéficient alors pendant six mois de l'indice de reclassement dans la grille de Divisionnaire, que pour les camarades IDTPE qui bénéficient alors pendant six mois de l'indice de reclassement dans la grille de chef d'arrondissement. Dans ce dernier cas pour lequel le mécanisme est qualifié de CARGS, le départ à la retraite doit intervenir au plus tard au cours de la 61^e année. Il faut souligner que, dans tous les cas, ce mécanisme est compatible avec celui de la cessation progressive d'activité (CPA).

Aujourd'hui, ce système est bien rôdé, et les cas où la DPS s'est opposée à son application sont rarissimes et relèvent d'une logique de sanction. Nous ne saurions admettre quelques restrictions de principe que ce soient aux conditions d'application que nous avons pu connaître jusqu'à présent. Au nom d'une "aspiration collective à travailler moins longtemps (sic)", la CFDT s'est déclarée

plutôt favorable à la proposition de l'administration de conditionner le bénéfice de l'IRGS par un départ à la retraite au plus à 60 ans. Le SNITPECT s'est inscrit en faux devant une telle approche qui porte clairement atteinte à la liberté individuelle de choix. Les élus SNITPECT à la CAP défendent et défendront ce mécanisme dans toute la plénitude des possibilités données par les dispositions réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne la liberté de choisir la date de cessation de l'activité pour les camarades terminant leur carrière au premier niveau de grade. Dans cet esprit, comme ils s'y sont employés lors du mandat qui s'achève, les élus SNITPECT à la CAP agiront pour favoriser l'assouplissement de la règle de l'âge de départ en CARGS permettant la définition de la solution la meilleure pour l'individu, dans le respect des règles d'égalité de traitement.

Cependant, la pérennité de ces mécanismes d'IRGS et de CARGS est clairement menacée par les velléités de réforme de notre système de pension. L'allongement de la période prise en compte pour le calcul de la pension est aujourd'hui une option dont on ne peut affirmer qu'elle ne sera pas mise en œuvre dans un avenir plus ou moins proche. Nous devons mener, aux côtés de la FGF, le combat nécessaire à la préservation totale de cet acquis social inestimable et indispensable qu'est le code des pensions.

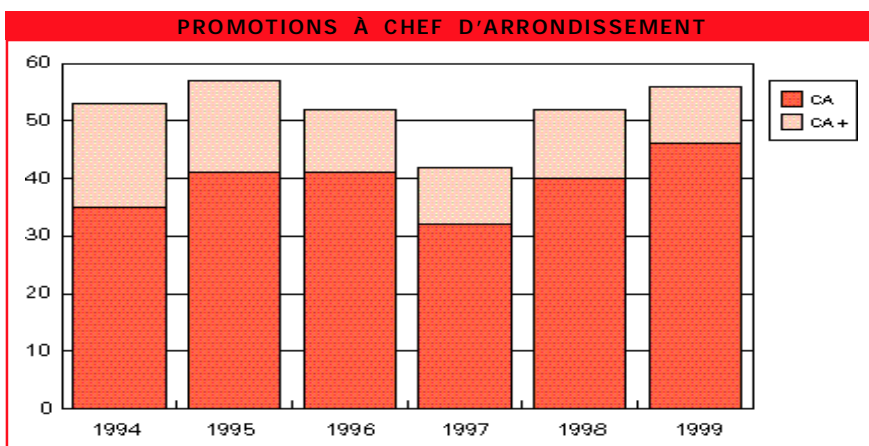
2.6 La liste d'aptitude

La CAP traite également des promotions des techniciens dans le corps des Ingénieurs des TPE par liste d'aptitude. Le

nombre de postes ouverts est proportionnel au recrutement global d'ITPE prévu dans l'année. Ainsi, sur les trois dernières années, ce sont en moyenne 10 techniciens qui ont été inscrits sur cette liste d'aptitude sur une cinquantaine proposée par an.

Les critères de sélection portent essentiellement sur la capacité des individus proposés par les ingénieurs généraux à occuper des emplois d'Ingénieur des TPE, tant du point de vue des compétences professionnelles que de l'aptitude au management. La CAP examine notamment la réussite obtenue dans les postes tenus nécessitant d'assumer une responsabilité propre significative (chef de subdivision ou de cellule). Le cas échéant, elle prend également en considération les parcours à dominante scientifique et technique à la lumière des règles de gestion des carrières de ce type dans le corps des ITPE.

Les élus SNITPECT à la CAP insistent tout particulièrement sur l'importance qu'il y a à promouvoir les techniciens dont l'âge leur permettra de s'intégrer réellement dans le corps et de développer une véritable carrière d'ITPE. Ils s'attachent également à défendre un traitement équitable pour les affectations après promotion en prônant une répartition géographique équilibrée des postes proposés par l'administration. Force est de constater que cette dernière exigence est loin d'être satisfaite et que la tendance serait plus à un durcissement des positions de la DPS, qui cherche avec ce recrutement à pourvoir les postes stratégiques laissés vacants depuis de longue période suite à plusieurs publications sans succès. Comme pour les lauréats de l'examen professionnel, nous attirons l'attention de l'administration sur les effets largement contre productifs d'une telle politique qui induit parfois soit des débuts de parcours dans le corps d'autant plus mal vécus que les contraintes personnelles de nos nouveaux camarades sont plus fortes du fait de leur âge, soit des renoncements à la promotion faute de pouvoir concilier contraintes personnelles et exigences de l'administration, privant ainsi les services d'agents aux potentiel et compétences reconnus. Dans ce contexte, nous jugeons indispensable que la liste des premiers postes destinés aux camarades issus de la liste d'aptitude soit soumise à l'avis de la CAP pour que le point de vue des personnels soit entendu avant décision du DPS.



3. CAP sur la notation

3.1 Réclamations sur notation

Pour chaque acte administratif qui le touche, l'Ingénieur des TPE dispose d'un droit de recours gracieux auprès de l'auteur de l'acte (par exemple, le chef de service ou l'inspecteur général pour la notation). Il dispose de plus d'un droit de recours direct auprès de la DPS, recours sur lequel la CAP est alors appelée à donner son avis. Après examen du dossier, celle-ci peut demander au DPS de retourner l'acte à son auteur pour qu'il soit reconsidéré.

Le champ privilégié en matière de réclamations est celui de la notation. Dix ans après son entrée en vigueur, le système actuel de notation a subi de nombreuses adaptations, dont les premières ont été réclamées et obtenues par le SNITPECT à la lumière des réclamations qui étaient examinées en CAP. Les dernières en date concernent notamment la position de la note critère par rapport à la fourchette proposée. Suite aux renvois fréquemment obtenus par les représentants SNITPECT en CAP pour cause de note critère hors de l'intervalle proposé, l'administration a affiné sa copie en autorisant l'attribution d'une note critère hors des limites de la fourchette (l'intérêt dictant que cela soit en dessous) pour respecter les contraintes d'harmonisation. Cette disposition fait partie des artifices mis en œuvre pour pallier l'incapacité des chefs de service à appliquer le système de manière homogène.

Ainsi, ces évolutions successives n'ont pas réglé les problèmes, sinon qu'elles ont peut être ralenti le nombre annuel de réclamations (d'une centaine dans les premières années à une cinquantaine au plus actuellement). Elles rendent en réalité plus abscons un système destiné pourtant à clarifier les rapports entre l'Ingénieur des TPE et sa hiérarchie. Les avatars de la note chiffrée gâchent une démarche dont l'intention était positive et permettent à certains mauvais notateurs de se réfugier derrière un modèle mathématique dont ils choisissent confortablement d'être les prisonniers. Quand le

ministère de la justice propose cette évolution pour certains corps de magistrats, il n'est pas démagogique d'affirmer que la solution passe probablement par la suppression pure et simple de la note chiffrée : le management des ressources humaines a tout à gagner en se débarrassant de ce masque rituel.

En attendant, toutes les possibilités du mécanisme de notation doivent être exploitées par chacun pour demander toutes les explications et révisions voulues sur son cas. Fondée sur un entretien et des faits concrets, cette manière d'évaluer invite l'ITPE et son notateur au dialogue. Lorsque le dialogue fait défaut du fait de ce dernier, les élus SNITPECT à la CAP exploitent la position de force qui leur est offerte pour obtenir le renvoi de la notation à son auteur lors des CAP réclamations sur notation. Dans les autres situations, puisque l'administration n'entend que très rarement l'argumentation développée par l'agent pour motiver sa réclamation, qui résulte le plus souvent de la conception même du système, le nombre de réclamations devient le seul moyen de pression de la représentation syndicale pour obtenir sa révision.

Par ailleurs, rappelons que le DPS consulte la CAP sur la notation des camarades détachés qui n'ont pas été notés dans leur service d'accueil. Faute d'éléments les concernant, le règle veut qu'ils obtiennent chacun la moyenne des notes de leurs camarades en position normale d'activité. Pour que ces camarades ne soient pas lésés, tant par rapport aux bonifications d'ancienneté dont nous parlerons plus loin, que pour ce qui concerne les promotions que nous avons déjà évoquées, le SNITPECT a obtenu qu'un rappel leur soit envoyé directement en même temps qu'à leur chef de service. Il leur appartient alors d'obtenir de celui-ci qu'il fasse la démarche de notation.

3.2 Bonifications d'ancienneté

La répartition des bonifications d'ancienneté liées directement à la note chiffrée fait l'objet d'un avis de la CAP. Réglementairement, ces bonifications peuvent être de un, deux ou trois mois par année de

notation. Le nombre total de mois de bonification à répartir correspond au 3/4 de l'effectif des agents notés dans le grade, déduction faite des agents ayant atteint l'échelon le plus élevé du grade. Au plus 50 % de l'effectif des agents pris en compte pour le calcul du nombre de mois de bonification peuvent bénéficier d'une bonification d'ancienneté ; au plus 30 % de ce même effectif peuvent bénéficier d'une bonification de deux mois ou de trois mois.

A la lecture de ces règles, on conçoit qu'il reste peu de latitude à la CAP pour agir sur la répartition. Les objectifs des élus SNITPECT à la CAP restent d'éviter les à-coups d'une année sur l'autre et de tenter de s'approcher du plus large faisceau de répartition possible afin de servir le plus grand nombre et de répartir tous les mois disponibles. Si le contraste entre les tendances inflationnistes de certains notateurs et la rigueur sans fondement de certains autres ne facilitent pas l'atteinte de ces objectifs, au moins l'administration se rendait-elle jusqu'à récemment à nos arguments, en permettant le respect de l'esprit de justice entre ITPE qui les motivait.

Force est de constater que depuis 1997, le DPS n'entend plus ces arguments pour le corps des ITPE (cela ne semble pas être le cas pour tous les corps d'encadrement du ministère !). Prétendant que l'image du classement relatif des ITPE donnée par le système de notation est fiable, il préfère récompenser le mérite apparemment traduit par la note. Par cette politique, le DPS donne au dixième de point de la note chiffrée une importance significative pour le gain de bonifications d'ancienneté. Dans ce contexte, chaque camarade ne peut que trouver un motif supplémentaire de réclamer plus systématiquement sur une note critère qu'il jugerait en décalage même infime avec sa manière de servir.

Assez exceptionnelles, les CAP disciplinaires se tiennent lorsque des sanctions graves sont envisagées à l'encontre d'un Ingénieur des TPE. Les représentants SNITPECT à la CAP cherchent alors à y apporter des éléments permettant d'y éclairer le DPS dans sa décision de sanction. Ils y défendent et y défendront le respect de l'égalité de traitement entre les individus, qui doit être particulièrement déterminant pour orienter les décisions en matière disciplinaire. De notre point de vue, le respect de l'égalité de traitement entre individus impose d'abord que l'administration veille à ce que le niveau de la sanction disciplinaire reste strictement fonction de la gravité de la faute commise, en excluant les approches exclusivement basées sur l'effet supposé de cette sanction sur le comportement futur de l'individu ou sur le service dans lequel il exerçait au moment des faits. Le respect de l'égalité de traitement entre individus impose de plus la prise en compte impartiale et objective des responsabilités respectives de chacun dans le système, à tous les niveaux de l'organigramme du ministère. Les élus SNITPECT à la CAP ont agi et agiront pour défendre ces approches lors des CAP disciplinaires.

Quand les candidats de la liste du SNITPECT se présentent à vos suffrages, ils s'engagent à défendre le projet de notre syndicat traduit par les orientations politiques et stratégiques que nous venons d'exposer. Ce projet est le fruit des deux démarches que le SNITPECT mène en parallèle. D'une part, les travaux des instances du syndicat, au sein de la Commission Exécutive, du Bureau National, des groupes de travail annuels, qui nous permettent d'élaborer des positions solides sur l'avenir du corps. Ces travaux alimentent nos revendications et nous permettent de défendre efficacement nos positions face à la DPS. D'autre part, une écoute attentive des individus pour les connaître, les conseiller, les orienter, faciliter leur évolution de carrière. Cette double démarche permet de favoriser l'extraordinaire efficacité des ITPE à s'adapter individuellement et collectivement aux besoins du service public dans les domaines couverts par le ministère de l'équipement, besoins en permanente évolution avec la transformation incessante et rapide de notre société.

La confiance que les Ingénieurs des TPE ont manifesté au SNITPECT lors des élections précédentes à la CAP montre que ce travail est apprécié. Nous continuerons donc dans cette voie pour l'avenir. Mais chaque Ingénieur des TPE doit rester pleinement conscient que les élus SNITPECT seront d'autant mieux en position de défendre en CAP nos intérêts individuels et collectifs dans le respect des orientations politiques et stratégiques exposées dans ce rapport que la force de leur mandat sera mieux affirmée par des résultats clairs à l'issue des prochaines élections. Ce mandat fort nous sera d'autant plus nécessaire que le champ de contraintes dans lequel nous devons avancer devient plus complexe, rendant nos interlocuteurs plus réticents aux progrès que nous revendiquons. Chaque ITPE doit se convaincre de l'enjeu fondamental que constituent ces élections pour la défense de notre projet et se mobiliser pour convaincre à son tour les camarades de son entourage sensibles à nos orientations pour l'avenir du corps.