

# Le Groupe des ITPE : positionnement et stratégie d'avenir

Rapporteurs :  
Olivier GRANGETTE  
Pascale PAVAGEAU

Membres du groupe de travail :  
Etienne BLANDIN  
Christian CHAFIOL  
Xavier CHANTRE  
Philippe CHARMIER  
Christine DEFFAYET  
Clothilde EL MAZOUNI-DAGES  
Denis MUSARD  
Jean-Claude PLICHARD  
Jean SCHWANDER  
Frédéric VERLEY

## PLAN

### I. Quelques définitions

- I.1. Un groupe de définitions
- I.2. Les différentes possibilités réglementaires d'Essaimage
- I.3. Evolution entre les définitions proposées en 2001 et celles de 1991
- I.4. Quelques autres référents...
- I.5. ...mais un manque de données quantitatives

### II. La composition actuelle du Groupe des ITPE

- II.1. Un Corps stable dans un Groupe qui s'étoffe
- II.2. Les ITPE retraités : toujours plus actifs !
- II.3. Les ITPE au sein du METL
- II.4. Les ITPE essaimés
- II.5. Les grands secteurs d'activité du Groupe des ITPE

### III. Les valeurs fédératrices du Groupe des ITPE

- III.1. Le Corps, solide initiateur de l'âme du Groupe
- III.2. Ce qui donne corps au Groupe
- III.3. Une culture partagée à travers une communauté de métiers

### IV. Les principales attentes des ITPE

- IV.1. De bonnes conditions de travail et du sens à l'action
- IV.2. Une digne évolution et une gestion équilibrée du parcours professionnel
- IV.3. De l'Ecole de la formation (et réciproquement)
- IV.4. Tendre vers une véritable animation de la vie du Groupe

### V. Un projet de Groupe par l'animation et la diversité

- V.1. Le SNITPECT-FO et le Groupe
- V.2. Les autres structures offertes au Groupe des ITPE
- V.3. L'avenir du Groupe ou l'harmonie de la diversité fédérée par FormEquip-AITPE

Annexe : Une analyse particulière :  
les ITPE dans la Fonction  
Publique Territoriale

*En 1987, le SNITPECT-FO proposait un rapport prospectif intitulé « SNITPECT 1999 » fruit d'un travail d'introspection important sur le Groupe des ITPE.*

*Face à l'émergence du Groupe (évolution de l'essaimage, création de la filière d'Ingénieurs TPE Civils...) venant compléter et parfois conforter la notion, mieux connue, du Corps des ITPE, plusieurs groupes de travail du SNITPECT se sont succédés entre 1991 et 1995 afin de mieux le préciser et tenter d'analyser la cohérence et les synergies réelles ou potentielles qui y sont liées.*

*Aujourd'hui, le **Groupe des ITPE apparaît comme une réalité incontournable** reflétant le positionnement des Ingénieurs TPE dans la société, autour de l'exercice de métiers et de parcours professionnels toujours plus riches et variés.*

*En cette année 2001, il a paru intéressant de poursuivre le travail de réflexion entrepris par notre syndicat depuis quinze ans autour de la définition et de l'évolution du Groupe des ITPE.*

*Après avoir donné quelques repères terminologiques, le présent rapport propose des éléments chiffrés sur la composition actuelle du Groupe et du Corps et sur son évolution récente.*

***Le Groupe s'étoffe de façon impressionnante et, dix ans après la seconde vague de décentralisation, afin de mieux appréhender les attentes de ses membres, nous avons mené, dans le cadre du présent rapport, une enquête auprès des ITPE travaillant au sein de la Fonction Publique Territoriale.***

*Enfin, après avoir précisé les principales valeurs fédératrices du Groupe et mieux dégagé ses attentes, nous formulons dans le cadre des revendications de notre Syndicat depuis 1993, des propositions pour l'avenir autour d'un véritable Projet de Groupe pour tous les ITPE.*

## 1 | Quelques définitions

Les rapports de notre Syndicat « Quels ITPE dans dix ans ? » (1991) puis « Les ITPE veulent aller plus loin dans leur projet de groupe » (1993) proposaient des premières définitions **des termes « corps » et « groupe » des ITPE** en identifiant certains concepts et enjeux importants liés à ces notions.

Il est intéressant de repartir de ces définitions pour en observer les évolutions sur dix ans, souvent révélatrices d'un changement dans l'approche de ces concepts par les ITPE et le SNITPECT-FO.

Ainsi, en 1991, les définitions proposées étaient les suivantes :

- **Corps des ITPE** : « l'ensemble des Ingénieurs des TPE ayant bénéficié d'une formation plus ou moins longue à l'ENTPE et exerçant leur métier dans la fonction publique ou le secteur parapublic, ou dans le secteur privé en position de disponibilité et l'ensemble des ITPE issus de la promotion interne au ministère chargé de l'Équipement et exerçant leurs métiers dans les mêmes conditions ».
- **Groupe des ITPE** : « les Ingénieurs appartenant au Corps des ITPE, plus les Ingénieurs Civils, les Ingénieurs issus du corps et exerçant de façon définitive leur activité dans le privé et enfin les anciens élèves étrangers de l'ENTPE ».

### 1.1 Un groupe de définitions

Au regard des évolutions constatées, il est apparu utile au groupe de travail de préciser les définitions de 1991, de façon plus réglementaire et de les compléter par de nouvelles, permettant à chaque ITPE de s'y retrouver.

► **Corps des ITPE** : Ce terme est à rapprocher de celui de **statut**. Les statuts sont des textes d'origines législative et réglementaire, qui régissent la situation d'un ensemble de fonctionnaires.

Au sein du Statut Général de la Fonction Publique (loi Le Pors n° 83-634 du 13 juillet 1983) existe **le statut particulier du corps des ITPE** (institué par le décret n°71-345 du 5 mai 1971 amélioré en 1994 et 1995).

**Le corps des ITPE** est ainsi l'ensemble des fonctionnaires régis par un même statut particulier.

► **Essaimage** : Il n'existe pas de définition juridique de ce terme.

Un ITPE essaimé doit faire ou avoir fait partie du corps des ITPE mais il n'exerce plus d'activité en sein de son Ministère d'origine (METL ici). Les ITPE essaimés font évidemment partie du Groupe au même titre que ceux du corps en Position Normale d'Activité.

Les ITPE en poste (y compris ceux en PNA) dans les autres ministères ou dans les différents établissements publics sont donc considérés comme "essaimés", mais sans oublier la vocation interministérielle du corps des ITPE.

► **Cadres d'emploi** : Les fonctionnaires territoriaux n'appartiennent pas à des corps, mais à des cadres d'emploi régis eux aussi par des statuts particuliers et communs aux fonctionnaires des communes, des départements, des régions et de

leurs établissements publics. Il s'agit ici du cadre d'emploi des Ingénieurs de la Fonction Publique Territoriale.

Un Ingénieur appartenant au corps des ITPE peut partir en détachement dans le cadre d'emploi des Ingénieurs de la FPT.

► **Groupe des ITPE** : Il s'agit de l'ensemble des Ingénieurs titulaires du diplôme d'ITPE ainsi que ceux qui relèvent ou ont relevé au cours de leur parcours professionnel du statut d'ITPE.

Le groupe des ITPE comprend donc les ITPE civils français et étrangers, tous ceux qui sont titulaires du diplôme d'Ingénieur des TPE (notamment les anciens membres du corps qui ont démissionné, ceux qui ont changé de corps dans la fonction publique d'Etat ainsi que ceux qui ont opté pour la fonction publique territoriale), les élèves ingénieurs de l'ENTPE et plus généralement tous les membres actuels du corps comme ceux qui ont été membres du corps en tant que fonctionnaires de l'Etat, en particulier bien entendu les retraités.

### 1.2 Les différentes possibilités réglementaires d'Essaimage

En dehors des cas particuliers du Service National (situation en voie de disparition) et des Congés Formation ou Parental, tout fonctionnaire en activité est placé dans une des positions suivantes : Position Normale d'Activité, « Mise à Disposition », Détachement, Hors Cadres, Disponibilité ou Cessation Définitive de Fonctions.

**La « Mise à Disposition (MAD) »** : Cette position est aujourd'hui dénoncée par la cour des comptes. Elle ne « diffère » de la PNA que par son champ d'application : elle correspond à la position d'un ITPE en poste dans un autre ministère que celui de l'Équipement, dans un Etablissement Public d'Etat à caractère administratif ou dans un organisme d'intérêt général (associations loi 1901 comprises).

► **Le Détachement** : Il permet l'exercice d'activités professionnelles dans des organismes publics (collectivités, établissements publics...), parapublics (SEM, organismes financiers...) ou privés pour une mission d'intérêt général (notamment de recherche /développement). L'avancement continue dans le corps d'origine et le régime de la retraite est toujours la pension civile. Les rémunérations servies par l'organisme d'accueil sont plafonnées. Le fonctionnaire détaché peut à tout moment réintégrer son administration d'origine.

► **La position Hors Cadres** : Le champ d'application de la position Hors Cadres est le même que dans le cas du détachement. Mais le fonctionnaire voit son avancement gelé et n'est plus noté. En revanche, ses rémunérations ne sont plus plafonnées. Il peut demander sa réintégration au terme de périodes de cinq ans. L'usage de cette modalité d'essaimage par les ITPE est récent.

► **La Disponibilité** : Cette position est similaire dans ses effets à celle du Hors Cadres (blocage de l'avancement, libre rémunération) mais elle est plus large dans son champ d'éligibilité et est limitée à deux fois trois ans. Au terme de cette durée de six ans, le fonctionnaire doit faire le choix de revenir dans son administration ou bien de la quitter définitivement.

► **La Cessation Définitive de Fonctions** : La cessation de fonctions, en terme de statut, peut ne pas correspondre à une cessation d'activité. Le fonctionnaire concerné peut poursuivre une activité, soit après une démission, soit dans le cadre d'une retraite active.

Pour plus de renseignements sur ces positions statutaires, leur accès, leur déroulement, leurs avantages, inconvénients ou contraintes, et la façon dont elles sont gérées par le METL et la CAP des ITPE le cas échéant, il convient de se rapprocher de notre Syndicat ou de FormEquip-AITPE, et, plus spécifiquement, de son service Emploi-Carrière le BCOE.

**Le répertoire annuel de l'Essaimage et des Civils et le nouveau « Guide de l'emploi » publiés par FormEquip-AITPE constituent d'excellents guides pour répondre aux questions que peuvent se poser les ITPE, civils et fonctionnaires, en début de carrière comme les plus anciens.** Le « Guide de l'emploi » s'articule autour de trois grands thèmes : la recherche d'emploi, la carrière et les informations pratiques (positions statutaires, contrats de travail, retraites,...) et peut notamment renseigner les ITPE sur la voie de l'essaimage.

Le rapport donne également dans sa deuxième partie un histogramme reprenant l'évolution des positions statutaires des ITPE du Corps sur les trois années 1987, 1995 et 2001.

### **1.3 Evolution entre les définitions proposées en 2001 et celles de 1991**

Le sens donné aux notions de Corps et de Groupe des ITPE demeure le même tout au long des différentes analyses du SNITPECT-FO.

Une des évolutions importantes concerne le rôle du METL et de l'ENTPE : sans être totalement précisée, **la prédominance des métiers des ITPE au sein du METL et le passage à l'ENTPE étaient au centre des définitions données à l'époque** pour expliciter le Corps et le Groupe des ITPE.

Aujourd'hui, la diversité des modes de recrutement, externe, interne, promotion, titularisation, sur titre ou concours exceptionnels, entraîne une certaine hétérogénéité dans les passages des ITPE à l'ENTPE.

Par ailleurs, les « types » de parcours à l'ENTPE sont aujourd'hui plus nombreux, tant en formation initiale, prise de poste, continue ou continuée, et le passage à l'ENTPE ne permet plus, comme en 1991, d'identifier, à lui seul, le Corps et le Groupe des ITPE.

Toutefois, ces évolutions n'altèrent en rien le rôle fondamental de l'Ecole dans la cohésion du Groupe des ITPE et, nous le verrons, le passage à l'ENTPE demeure essentiel et stratégique pour chaque ITPE. Il contribue à donner **une première valeur fédératrice au Groupe des ITPE : son attachement aux missions de Service d'intérêt collectif et aux métiers d'ingénierie de Service Public.** Ainsi, l'évolution de la diversification des modes de recrutements dans le corps des ITPE (durée, stages ou formations reçues) n'altèrent en rien **le rôle stratégique de l'Ecole dans la cohésion du Groupe des ITPE.**

### **1.4 Quelques autres référents...**

#### **► Le Guide de l'ITPE du SNITPECT-FO de 1999**

Ce Rapport est l'occasion de rappeler la publication par notre Syndicat d'un « Guide de l'ITPE » en 1999.

Ce document, unique en son genre, permet aux ITPE et en particulier à ceux fraîchement arrivés dans le Groupe, de trouver des réponses aux multiples questions que chacun peut se poser à un moment ou à un autre de sa carrière d'ITPE.

Y sont notamment abordés plusieurs points réglementaires, statutaires ou relevant de la gestion des ITPE, ainsi que des définitions intéressantes pour l'ensemble du Groupe et de nos métiers.

Ce Guide de l'ITPE est disponible sur demande à la permanence du SNITPECT-FO.

Il rappelle également que notre Syndicat édite et diffuse tout au long de l'année, par le biais de ses sections, différentes publications reprenant les actions en cours ou prévues et permettant d'éclairer les ITPE sur les thèmes d'actualité qui touchent le Corps et le Groupe.

En fin d'année, lors du Congrès annuel de notre Syndicat, des Rapports, fruits de la réflexion de Groupes de Travail et de la Commission Exécutive, sont présentés pour être approuvés par vote du Congrès.

Ces rapports qui se succèdent depuis plusieurs années figurent dans les Tribunes des Travaux Publics et sont consultables auprès des secrétaires de sections ainsi que sur le site Internet pour certains d'entre eux ([www.snitpe.fr](http://www.snitpe.fr)).

#### **► La circulaire de Gestion du corps des ITPE**

Il nous semble également important de rappeler ici que **la gestion du Corps des ITPE fait déjà l'objet d'une note d'orientation**, produite par la DPS le 14.05.98. sous la pression du SNITPECT-FO et après deux années de débats et concertations avec notre Syndicat.

Bien entendu, cette « circulaire de gestion » intéresse principalement le Corps des ITPE et chacun de celles et ceux qui le composent. Elle apporte un éclairage sur les principes et pratiques de gestion du corps ; elle constitue une aide précieuse à l'orientation pour chaque ITPE, en fonction de ses vœux et contraintes personnelles, et un document de base pour le travail des Commissions Administratives Paritaires.

Mais, elle traite également de sujets comme celui de l'Essaimage et de la Formation qui intéressent l'ensemble du Groupe des ITPE en abordant des modalités de gestion de carrières qui ne se déroulent pas exclusivement au sein du Ministère de l'Equipement.

### **1.5 ...mais un manque de données quantitatives**

De même, comme chaque année, nous regrettons toujours **l'absence de communication aux organisations syndicales d'un document de synthèse et de données quantitatives pour le corps et le groupe des ITPE** au sein de notre Ministère.

A l'heure d'un discours appuyé sur la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Effectifs au sein du METL, il est essentiel de disposer d'une base de données mise à jour

régulièrement afin de suivre les chiffres, les évolutions et répartitions des agents du Ministère.

Nous revendiquons depuis plusieurs années la mise en œuvre de véritables outils de suivi du corps des ITPE au sein de la DPS, capables de fournir des données cohérentes et évolutives et ce de façon régulière.

**Les données qui suivent** proviennent essentiellement du fichier que **le SNITPECT-FO** tient régulièrement à jour pour la publication de son répertoire.

Elles ne sauraient cependant prétendre ni à une exactitude totale ni à l'exhaustivité, et sont donc à analyser avec précaution dans la mesure où la mise à jour repose uniquement sur le réseau institutionnel du Syndicat et les éventuelles informations des lecteurs que nous encourageons d'ailleurs ici à se manifester en cas d'erreur constatée. En revanche, la comparaison de ce même fichier sur plusieurs années permet de tirer quelques enseignements intéressants sur l'évolution du Corps et du Groupe des ITPE.

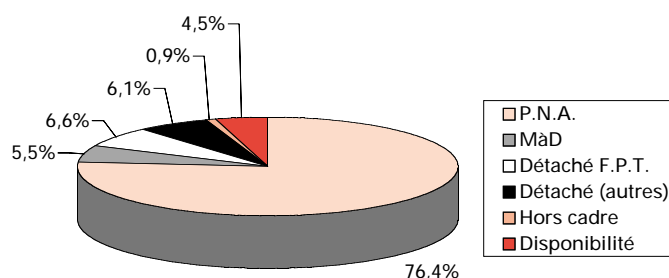
## 2 | La composition actuelle du Groupe des ITPE

### 2.1 Un Corps stable dans un Groupe qui s'étoffe

#### 2.1.1 Radiographie d'un Corps aux PNA majoritaires :

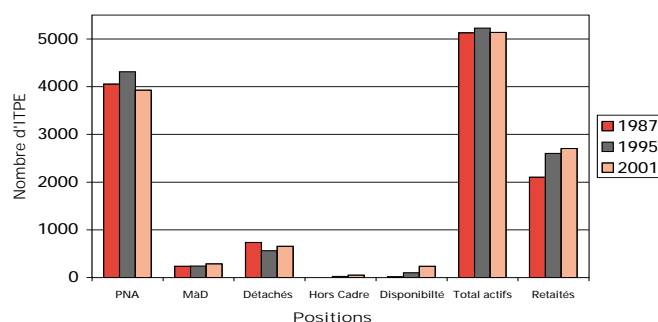
En 2001, les positions statutaires pour le **Corps des ITPE, dont l'effectif s'élève à 5136**, se répartissent comme suit :

Positions statutaires en 2001	Nombre et pourcentage au sein du Corps
PNA	3926 (76,4 %)
Mis à Disposition et PNA autres Ministères	284 (5,5 %) dont environ 140 au MATE (2,7 %)
Détaché en FPT	339 (6,6 %)
Détachés (autres)	311 (6,1 %)
Hors cadre	45 (0,9 %)
Disponibilité	231 (4,5 %)



A titre de comparaison, voici l'évolution de ces positions statutaires des membres du Corps entre 1987, 1995 et 2001 selon la base de données du Syndicat.

#### Positions statutaires des ITPE



L'âge moyen de l'ensemble du Corps des ITPE ( ITPE actifs) est de **41 ans et 5 mois pour l'année 2000**.

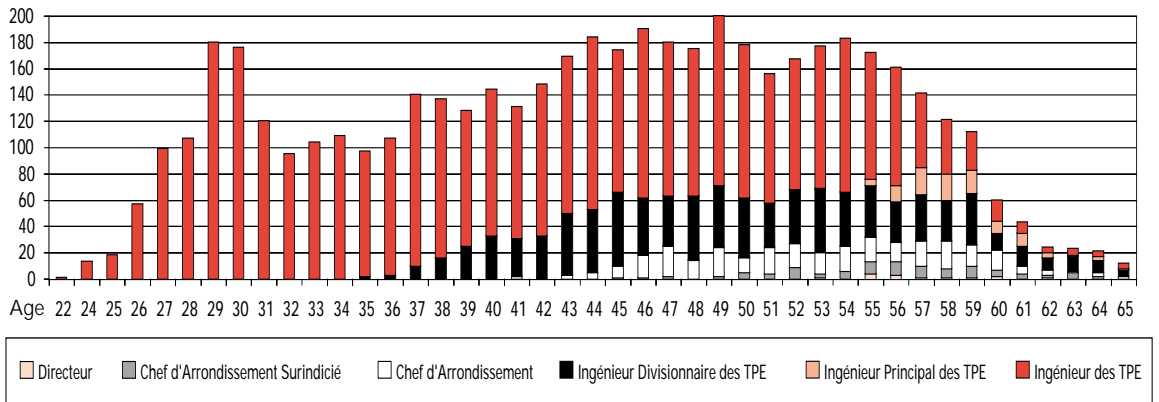
**Pour les ITPE de premier niveau**, il est de 39 ans et 4 mois, soit un vieillissement de 5 mois par rapport à 1999, année accusant elle-même un vieillissement de 9 mois par rapport à 1998.

La DPS justifie ce vieillissement par l'impact de la titularisation de contractuels dans le Corps des ITPE (125 en 1999, 75 en 2000).

Pour notre part, nous y voyons également et surtout un nouveau signe de la crise dont est déjà et sera victime le Corps des ITPE et le METL, si les besoins en terme de recrutement d'ITPE ne sont pas analysés de façon prévisionnelle puis sui-



**Les ITPE actifs  
par âge  
et grade,  
toutes  
propositions  
confondues**



vis d'effets rapidement, en augmentant l'effectif des promotions du Concours externe d'entrée à l'ENTPE.

**Pour les IDTPE (et CA et principaux),** il faut noter une stabilité de l'âge de cette population depuis 1997 avec un âge moyen de 50 ans et 7 mois en 2000.

Depuis 1998, **la répartition par grade et niveau de fonctions des ITPE est stable** avec, comme ordre de grandeur :

Ingénieurs des TPE .....	74,8 %
Ingénieurs Divisionnaires des TPE.....	17,5 %
Chefs d'Arrondissement.....	7,7 %

- environ **530 camarades ayant changé de corps**, pour le corps des IPC (327 d'entre eux), pour l'ENA (15) ou pour d'autres corps. Beaucoup n'exercent plus au sein du METL.
- plus de **820 étrangers diplômés de l'ENTPE**. Depuis 1991, ils ne sont plus que deux ou trois par promotion après avoir été plusieurs dizaines dans certaines promotions des années 1980.

Ainsi, le **Groupe compte environ 7 167 ITPE actifs** et plus de **2 700 ITPE retraités**.

Une représentation du **Groupe des ITPE actuellement en activité** est donc la suivante :

**Le Corps des ITPE, en nombre, n'évolue pas depuis dix ans.**

Année de référence	Corps des ITPE
1987	5127 dont 4051 en PNA
1995	5224 dont 4310 en PNA
1997	5100 dont 3934 en PNA
2001	5136 dont 3926 en PNA

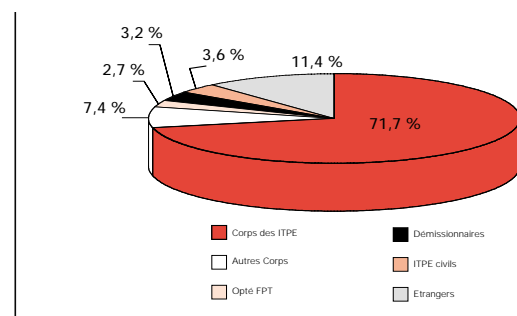
Répartition du Groupe en 2001	Nombre et % au sein du Groupe des ITPE actifs
Corps des ITPE	5136 (71,7 %)
Autres Corps	530 (7,4 %) dont 337 IPC et 15 ENA
Opté FPT	193 (2,7 %)
Démisionnaires	230 (3,2 %)
ITPE Civils	258 (3,6 %)
Etrangers	820 (11,4 %)

De plus, sur ces mêmes années, **la part des ITPE en PNA demeure de l'ordre de 75 % à 80 % au sein du Corps** mais poursuit une légère baisse en nombre ces dernières années. L'augmentation du nombre de postes vacants d'ITPE au METL s'explique déjà en partie ici sur un plan quantitatif...

**2.1.2 Un Groupe qui s'étioffe :**

Afin d'estimer **la composition actuelle du Groupe des ITPE**, il convient d'ajouter aux chiffres précédents relatifs au Corps, les données suivantes :

- **193** ayant opté pour la **fonction publique territoriale** (ils étaient 140 en 1997) ;
- plus de **230** ayant **quitté la fonction publique** après démission pour exercer dans le privé (ce chiffre est certainement sous-évalué, le Syndicat ayant du mal à suivre ces camarades travaillant désormais définitivement dans le privé) ;
- **258 ITPE Civils** constituant une composante de constitution encore récente mais dynamique du Groupe des ITPE, en devenant avec un flux constant significatif de 25 par an environ ;



Ainsi, **pour les ITPE actifs, le Corps des ITPE reste toujours le « noyau dur » du Groupe des ITPE.**

Cependant, le Corps (stable en nombre, nous l'avons vu) ne représente plus que 71,7 % du Groupe en 2001 contre 85,6 % en 1995, toujours en part des actifs.

Précisons ici que nos camarades retraités ne sont pas pris en compte dans l'analyse de l'évolution du corps car cela n'a pas vraiment de sens de les classer dans le corps ou en dehors du corps.

Année de référence	Groupe des ITPE	Part du Corps au sein du Groupe
1995	6092	85,6 % (5224)
1997	6772	75,3 % (5100)
2001	7167	71,7 % (5136)

Ainsi, la tendance déjà soulignée dans le rapport « Le Groupe des ITPE » de 1994 se confirme : **le Groupe des ITPE ne cesse de s'étoffer passant de 6 092 personnes en 1995 à 7 167 actuellement, soit une augmentation de 18 % en six ans.**

Les principales explications de cette augmentation des effectifs du Groupe sont les suivantes :

► **Le nombre d'ITPE Civils** augmente doucement mais sûrement depuis le premier recrutement en 1987 (quinze élèves).

La création des promotions d'Ingénieurs Civils marque très fortement l'évolution du Groupe et va continuer à le faire évoluer quantitativement (Ingénieurs éloignés de la retraite compte tenu de la jeunesse de ce mode de recrutement) et en terme de rayonnement vers de nouveaux métiers et domaines d'activités.

Actuellement, environ 258 Ingénieurs Civils sont sortis de l'ENTPE, les promotions se sont stabilisées à environ 25 par année depuis 1998 et viennent, chaque année, gonfler d'autant les effectifs du Groupe des ITPE.

► **Les ITPE ayant changé de Corps** augmentent en nombre, eux aussi, de façon régulière. Les chiffres qui suivent sont certainement réduits par rapport à la réalité tant il est difficile pour notre Syndicat de suivre ces Ingénieurs dont beaucoup ne sont plus en poste au sein du METL.

Ils représentent autour de 7 % du Groupe des ITPE

Année de référence	ITPE ayant changé de Corps	Part du Groupe
1995	400 dont 289 IPC	6,5 %
1997	420 dont 310 IPC	6,2 %
2001	530 dont 337 IPC	7,4 %

► **Les ITPE ayant opté pour la F.P.T. sont passés de 109 en 1995 à 193 en 2001** (+ 77 % en six ans) et, durant cette même période, 30 ITPE ont démissionné (230 environ aujourd'hui).

Là encore, pour ces collègues, les données sont certainement minorées par rapport à la réalité.

L'enquête menée par le SNITPECT-FO en 2001 auprès des ITPE en FPT montre que **plus de 50 % des ITPE** (339 en 2001) actuellement **en détachement envisagent d'intégrer définitivement la FPT.**

► Enfin, **les Ingénieurs étrangers, diplômés de l'ENTPE**, représentent plus de 820 personnes depuis la création de l'Ecole, soit 11,4 % du Groupe des ITPE Ils sont très nom-

breux en Afrique du Nord et au Moyen-Orient et des échanges avec l'Amérique du Sud se développent depuis dix ans.

## 2.2 Les ITPE retraités : toujours plus actifs !

Le nombre d'ITPE retraités, profitant d'une retraite bien méritée, a augmenté de 30 % entre 1987 et 2001 : ils sont aujourd'hui environ 2 700.

Ainsi, pour le Groupe des ITPE au complet (actifs et retraités), **ils représentent une très forte composante de celui-ci avec plus de 27 %.**

Répartition du Groupe en 2001	Nombre et % au sein du Groupe des ITPE actifs et retraités
Retraités	2700 (27,4 %)
Corps des ITPE	5136 (52 %)
Autres Corps	530 (5,4 %)
Opté FPT	193 (2 %)
Démisionnaires	230 (2,3 %)
ITPE Civils	258 (2,6 %)
Etrangers	820 (8,3 %)

Cette progression au sein du Groupe, déjà constatée entre 1987 et 1995, provient d'une tranche d'âge importante ayant fait valoir ses droits à pension, de l'abaissement de l'âge moyen du départ en retraite et, bien entendu, de l'augmentation toujours plus sensible de la durée de la vie.

**Beaucoup d'entre eux sont très proches du Corps, et même des métiers en PNA au sein du Ministère**, de par leurs carrières et de par les préoccupations qui les animent.

Nous nous félicitons de **l'activité et du dynamisme** dont nos camarades retraités font preuve au sein des sections locales de notre Syndicat : leurs interventions permettent aux ITPE en activité de mieux comprendre certaines évolutions des politiques du METL et de se référer à des concepts essentiels, tant pour le Corps des ITPE et ses revendications syndicales (et ses succès passés) que pour les métiers « classiques » de notre Ministère.

Aussi, **en matière d'animation pour le Groupe, nombre d'ITPE retraités se retrouvent déjà parfaitement intégrés au sein des structures syndicales qu'offre le SNITPECT** et il convient de continuer à les associer aux actions et réflexions locales et nationales permettant de faire évoluer nos revendications pour le Corps, dont l'avenir du régime de pension.

Le SNITPECT-FO reste très attaché aux attentes des ITPE retraités et est attentif à leurs propositions.

Enfin, rappelons que le **rapport « Perspectives d'évolution du Corps » approuvé lors du congrès de 1997** mettait nettement en avant le fait que les départs en retraite des ITPE au sein du Corps vont croître régulièrement au cours des 20 prochaines années (100 en 1998 et 200 en 2018).

**Plus de 2900 ITPE actifs actuellement au sein du Corps partiront en retraite d'ici 2018.**

Au-delà de la revendication que cela génère sur les besoins en terme de recrutement d'ITPE à l'ENTPE, ces futurs départs en retraite vont augmenter le nombre des camarades retraités au sein du Groupe, nécessitant peut-être d'accroître leur représentativité au sein des structures syndicales du SNITPECT-FO.

Une réflexion sur l'animation (informations, publications spécifiques, réunions, voyages d'études,...) de cette composante importante du Groupe des ITPE pourrait du même coup s'étudier au niveau national par le biais de FORMéquip-AITPE.

## 2.3 Les ITPE au sein du METL

### 2.3.1 Représentation des ITPE parmi les Corps des A et A+

En repartant des données de l'Administration pour les effectifs autorisés 2000 au METL et en essayant d'intégrer l'ensemble des personnels PNT et des corps de catégorie A et A+, **les ITPE constituent environ 46,2 % des personnels d'encadrement A et A+ du Ministère.**

Premier niveau (données 2001)		
ITPE	3210	54%
ITGCE	13	0%
AASD	1142	19%
AAINSEE	84	1%
PNTA	1468	25%
Chargé de recherche	23	0%
Total	5940	100%

Deuxième-troisième niveaux (données 2001)		
IDTPE	933	31%
IPC - ICPC - IGPC	696	23%
IGE	47	2%
AC	84	3%
APAC	116	4%
AAC	305	10%
IGN	11	0%
IDTGCE	5	0%
AUE	127	4%
APSD	162	5%
Emplois de direction	62	2%
PNTA+	462	15%
Directeur de recherche	8	0%
Total	3018	100%

Dans la population des **personnels titulaires** ayant des fonctions d'encadrement (retrait des PNT du tableau ci-dessus), le corps des ITPE représente, en 2001, 60 % des effectifs de A et A+ du METL contre 65 % en 1997.

A l'échelle du Groupe présent au METL, la part de celui-ci reste stable en tenant compte des ITPE ayant changé de corps et exerçant toujours au sein du Ministère.

### 2.3.2 Un positionnement accru au sein du Réseau Scientifique et Technique mais une inquiétante baisse territoriale :

En P.N.A. au sein du METL, l'évolution du positionnement des ITPE entre 1990 et 2001 peut être analysée avec le tableau suivant :

	Evolution synthétique					
	1990	1997	2001	97/90	2001/97	2001/90
DAC et Cabinet	250	267	283	6.8%	6.0%	13.2%
STC	145	230	242	58.6%	5.2%	66.9%
DDE	2484	2460	2454	-1.0%	-0.2%	-1.2%
DRE	135	158	181	17.0%	14.6%	34.1%
CETE	167	235	287	40.7%	22.1%	71.9%
Ecoles/CIFP/CEDIP	93	131	133	40.9%	1.5%	43.0%
SM/SN	144	132	143	-8.3%	8.3%	-0.7%
Bases Aériennes	92	45	53	-51.1%	17.8%	-42.4%
Divers	247	276	150	11.7%	-45.7%	-39.3%
Total PNA METL	3757	3934	3926	4.7%	-0.2%	4.5%

En dix ans, un renforcement impressionnant du nombre d'ITPE s'est produit au sein du Réseau Scientifique et Technique du Ministère.

La titularisation récente dans le corps des ITPE d'agents non titulaires et les recrutements sur titre sont venus renforcer ce phénomène, déjà constaté entre 1990 et 1997. On assiste également au remplacement d'agents PNT du RST partant en retraite par des ITPE.

De même, pour les postes en CIFP, Ecoles ou en DRE, on note une nette augmentation d'ITPE, continue et régulière depuis dix ans.

Les DDE, SN, SM, BA enregistrent une légère baisse qui se retrouve très nettement au niveau des postes de Subdivisionnaires Territoriaux (DDE, SN et SM).

Le tableau qui suit est éloquent et démontre bien que la diminution du nombre de Subdivisions au sein du METL en dix ans (- 12 %) ne suffit pas à expliquer la chute impressionnante du nombre d'ITPE au sein de ces unités (- 40 %).

Années	1982	1988	1995	1997	2001
Nombre de subdivisions	1350	1302	1275	1220	1200
Subdivisionnaires ITPE	1104 (82 %)	970 (74 %)	800 (63 %)	770 (63 %)	667 (55,6 %)
Subdivisionnaires de catégorie B	246 (18 %)	332 (26 %)	475 (37 %)	450 (37 %)	533 (44,4 %)

Ainsi, la crise des vocations d'ITPE dans les subdivisions territoriales s'amplifie d'année en année.

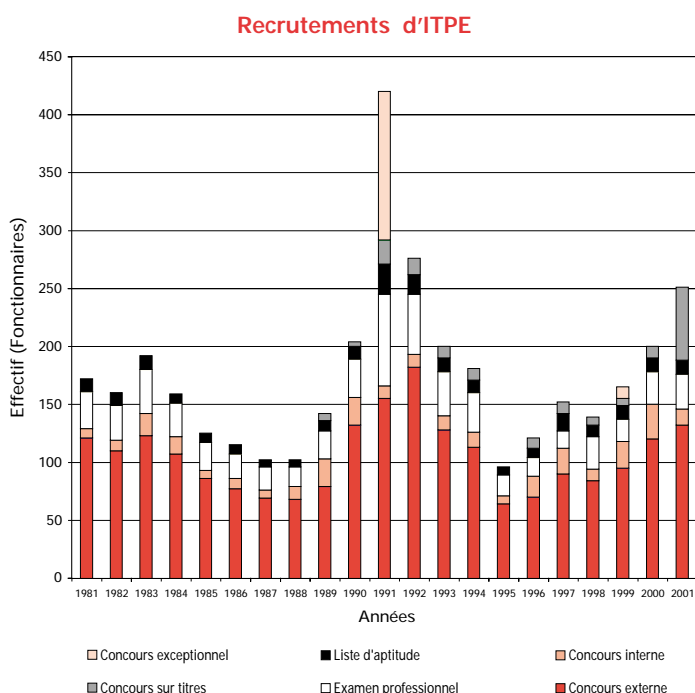
Dès 1995, notre Syndicat alertait le METL sur les conséquences de cette crise mais aussi sur les raisons profondes de celle-ci (moyens en réduction, gestion du quotidien avec de plus en plus de vacances de postes au niveau de nos collaborateurs directs, risques pénaux dus parfois à des déficits

d'aides, de moyens et à l'absence de contrôle hiérarchique...).

Visiblement, le METL ne cherche pas à régler ce problème, aujourd'hui accru par d'autres facteurs comme **l'absence de sens donné aux actions territoriales** par l'Administration dont le paroxysme est atteint avec la mise en place à la DDE du Nord en l'an 2000 des Subdivisionnaires d'Aménagement du Territoire, véritables électrons libres sans unité territoriale qui ont bien du mal à comprendre (et à fortiori à expliquer aux partenaires locaux) leurs rôle et positionnement. Nous développerons ce point ultérieurement.

### 2.3.3 Les flux et recrutements : un corps aux pieds et mains liés

**Pour les recrutements d'ITPE fonctionnaires**, le graphe joint récapitule leur évolution depuis 1981. Il démontre à nouveau et d'une façon presque caricaturale l'absence (et l'incapacité à produire) de politique prévisionnelle des besoins et, en conséquence, en matière de recrutement de notre Ministère, réflexion qui doit bien entendu se faire dans le respect des modalités statutaires.



Le « principe du Yo-Yo » joue ici et se traduit par des années de faible recrutement (1985-1989 ou 1995-1999) entraînant inévitablement un nombre de postes vacants importants (plus de 400 sur des listes en 1989, ce qui constituait, pour l'époque, un record et plus de 700 en 2001 !...).

Pour y remédier, au lieu de jouer sur un recrutement dimensionné sur plusieurs années visant à réduire la pénurie et à anticiper les prochains départs (ceux liés à la retraite étant déjà connus et signalés), le Ministère a choisi en 1991 de mettre en place un recrutement exceptionnel, et d'en créer un nouveau dix ans plus tard de 2001 à 2003.

Cependant les difficultés actuelles ne seront que partiellement réglées avec ces recrutements d'urgence et, pour l'avenir, ne doit-on pas craindre que les niveaux de recrutement baissent à nouveau durant cinq ou six années avant que l'administration ne constate, à sa grande surprise, dans dix ans,

une vacance de poste alarmiste nécessitant des mesures d'urgence... !?

Sur le principe, nous sommes favorables au recrutement sur titre, comme il est prévu dans le statut du corps avec un flux encadré, lorsqu'il s'agit effectivement de répondre à des besoins qualitatifs spécifiques qui ne peuvent pas être satisfaits par les autres voies, comme c'était le cas du recrutement exceptionnel environnement réalisé sur trois ans de 1999 à 2001 que nous avons soutenu.

Le recrutement exceptionnel actuellement en cours, est, lui, uniquement organisé pour répondre, en masse, à des besoins quantitatifs face à la vacance importante, vacance qui est le fruit d'une gestion calamiteuse en matière de recrutement du METL incapable de prévoir et d'anticiper les besoins (connus pourtant par tous au simple examen d'une pyramide des âges).

Le discours récent sur la G.P.E.C. vient maintenant tenter de justifier une politique de recrutements dits « exceptionnels » mais répondant avant tout à l'urgence « au coup par coup », en expliquant que les recrutements par concours internes ou externes (qui représentent 70 % des recrutements d'ITPE) entraînent une prise de poste seulement trois ou quatre années après celle d'entrée à l'ENTPE.

Certes ! Mais ce principe n'est pas une nouveauté et nous revendiquons que, lui aussi, soit intégré à une étude globale prévisionnelle en matière de besoin de recrutement d'ITPE pour le METL à un horizon de quinze ans.

Pour ce faire, le SNITPECT-FO revendique que les recrutements à l'ENTPE soient augmentés de + 20 pendant au moins les quatre prochaines années afin **d'atteindre des promotions du concours externe de 180 à 200 fonctionnaires**. Seules de telles promotions pourront permettre au Corps de faire face aux multiples départs à la retraite prévus d'ici dix à quinze ans. Bien entendu, les recrutements sur titre sont nécessaires afin de satisfaire à des besoins qualitatifs spécifiques qui ne peuvent être satisfaits par d'autres voies, mais selon un flux encadré tel que nous l'avons défendu pour l'inscrire dans le statut. Si ce flux est insuffisant, il faut le démontrer pour éventuellement le modifier dans le cadre d'une réforme statutaire qui ne peut être que globale.

Cette politique de coup par coup et ces fluctuations importantes (272 ITPE recrutés en 1992, tous modes de recrutements confondus, contre 96 en 1995 puis 253 en 2001) posent et poseront des problèmes de gestion pour le Corps si les besoins en postes budgétaires nécessaires pour répondre aux légitimes aspirations de promotions au grade d'ITPE ne sont pas pourvus au même rythme.

De plus, si nous dénonçons à nouveau la vacance pléthorique des postes d'ITPE (et des autres catégories d'ailleurs) dans les services du Ministère, c'est aussi parce qu'elle conduit à dégrader les conditions de travail (nous y reviendrons tant cet élément est désormais un paramètre important dans les choix et orientations de carrières des ITPE) et met en cause la capacité du service public à répondre aux besoins et enjeux nombreux et complexes de notre société portés par le METL.



Recrutements dans le corps des ITPE	de 1981 à 1991 (1893 recrutés)	de 1981 à 2001 (3681 recrutés)
Concours externe	60 %	60 %
Concours interne	7,6 %	8,3 %
Examen professionnel	18,3 %	17 %
Liste d'aptitude	6,1 %	6,3 %
Concours sur titres (et exceptionnel 2000)	1,6 %	4,6 %
Concours exceptionnel	6,4 %	3,7 %
Prise en charge handicapés	0 %	0,1 %

La proportion des différents types de recrutements dans le Corps des ITPE est donc assez stable depuis dix ou vingt ans. Toutefois, il convient de prendre en compte, principalement en terme de gestion équilibrée, les camarades ITPE recrutés par le biais du concours sur titre depuis 1989 (170) ou de concours exceptionnels (1991 ou 2001-2003).

Cela se traduit également par une nécessité de garantir la qualité des recrutements et de la formation, afin d'assurer à chaque ITPE, quel que soit son mode de recrutement dans le Corps, une situation de départ identique pour dérouler harmonieusement une carrière riche et dynamique compte tenu des règles de gestion que nous défendons pour la progression et le rayonnement du corps.

**Appréier les compétences pour la reprise d'ancienneté à l'issue de ces recrutements exceptionnels suivant les mêmes principes que ceux appliqués pour tout changement de corps (liste d'aptitude) ou de grade (promotion IDTPE ou CA),** avec consultation du Comité de Filière du domaine et avis de la CAP, constitue une autre revendication du SNITPECT-FO.

En 2000, **le flux global pour le Corps des ITPE entraîne un solde total négatif de - 4 agents** (- 19 pour les ITPE ; + 15 pour les IDTPE et CA) : 206 entrées contre 210 départs.

Il était positif de + 9,5 en 1999 (- 19,5 pour les ITPE ; + 11,5 pour les IDTPE ; + 17,5 pour les CA).

Au niveau des « entrées », il convient de comptabiliser :

- 40 retours d'essaiimage,
- 94 ITPE des concours interne et externes, 27 issus des recrutements sur titre et exceptionnel environnement ainsi que 28 issus de l'examen professionnel et 12 de la liste d'aptitude,
- 3 prise en charge dans le corps et 2 prise en charge handicapés.

Au niveau des « départs » :

- 100 départs à l'essaiimage (d'où un solde d'essaiimage 2000 de 60),
- 78 départs en retraite,
- 8 CFA,
- 5 solde Service National, 2 démissions et 2 décès,
- 15 ayant changé de corps.

## 2.4 Les ITPE essaimés

Il est difficile d'obtenir des données fiables concernant ces camarades, compte tenu notamment de la diversité des parcours professionnels à l'extérieur du METL et des fréquents mouvements géographiques et fonctionnels qu'ils réalisent.

**Pour les 1200 ITPE essaimés** (PNA hors METL, mis à disposition, détachements hors et en FPT, disponibilités, démissions), la répartition, par grands secteurs, des postes qu'ils occupent est sensiblement la même depuis cinq ans :

Autres Ministères - International	42,5 %
dont MATE	12 %
dont Education Nationale	3 %
dont Ministère de l'Industrie	6 %
Collectivités Territoriales . . . . .	29 %
Etablissements Publics . . . . .	6,4 %
Entreprises publiques . . . . .	1,1 %
Entreprises . . . . .	8,3 %
Autres . . . . .	12,7 %

Pour l'année 2000, le solde d'essaiimage est de + 53 (départs en dehors du METL plus nombreux que les retours) auxquels s'ajoutent sept postes libérés par le cumul des passages à temps partiel (d'où un solde apparent de + 60 dans le synoptique des flux du Corps du chapitre précédent).

Ce solde est supérieur à celui enregistré depuis 1995 (de l'ordre de + 35 par an) mais reste inférieur à ceux d'il y a dix ans (+ 95 en 1989, + 97 en 1990, + 74 en 1991).

Comme nous l'avons déjà souligné, nous n'avons pas une connaissance exacte de la population totale des essaimés dans la mesure où les flux comptabilisés par la DPS n'intègrent pas les départs en retraite, éléments bien entendu indispensables à une analyse précise, sachant que l'on peut craindre une forte augmentation dans les quinze prochaines années à l'image de l'ensemble du Corps.

En tenant compte des départs en retraite pendant ces dix dernières années, qui peuvent être évalués à 300, on peut estimer que le nombre d'ITPE à l'essaiimage a augmenté d'environ 110 entre 1991 et 2001.

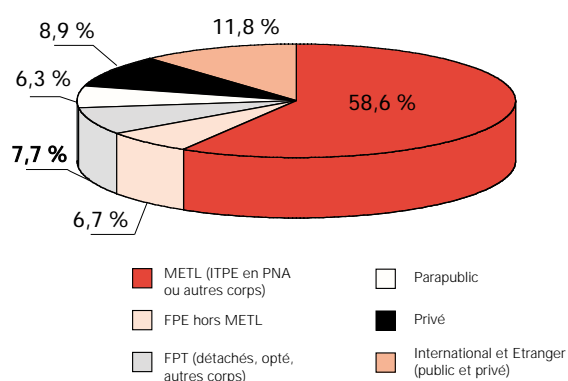
Entre 1987 et 1997, l'augmentation avait été évaluée, selon les mêmes hypothèses, à 200.

Ainsi, malgré l'apparente croissance de l'essaiimage au niveau du Corps des ITPE, l'augmentation réelle de la population totale des essaimés paraît en fait incertaine. Il faut donc absolument que le ministère affine rapidement son analyse en prenant en compte toutes les caractéristiques de cette population, et en particulier les prévisions de départs en retraite ; cet état des lieux est urgent et indispensable à la définition d'une politique volontariste permettant de garantir une dynamique positive d'essaiimage du Corps.

## 2.5 Les grands secteurs d'activité du Groupe des ITPE

Pour les **7167 membres du Groupe des ITPE en activité**, la répartition parmi les différents grands secteurs d'activité dans lesquels ces derniers exercent un métier est approximativement la suivante :

Grands secteurs d'activité	Répartition
METL (ITPE en PNA ou autres corps)	58,6 %
FPE hors METL	6,7 %
FPT (détachés, opté, autres corps)	7,7 %
Parapublic	6,3 %
Privé	8,9 %
International et Etranger (public et privé)	11,8 %



Bien entendu, cette répartition demeure incertaine, les lieux d'exercice des métiers des membres du Groupe des ITPE démissionnaires ou étrangers n'étant pas connus avec une précision suffisante.

Toutefois, elle permet tout d'abord d'illustrer les multiples vocations et la diversité des métiers exercés (et des lieux d'exercice) par le Groupe des ITPE.

Ces deux situations, concernant l'essaimage et le Groupe des ITPE, permettent également de dégager **une autre valeur fédératrice du Groupe des ITPE liée aux métiers de services publics**, le poids du secteur privé demeurant assez modeste (mais suffisamment important pour permettre l'exercice de fonctions et de nos métiers dans des contextes nouveaux et innovants en offrant aux ITPE qui y exercent la capacité de diversifier leur parcours professionnel au travers d'expériences enrichissantes).

Dans des environnements très variés, les ITPE se retrouvent à travers leurs métiers d'Ingénieur au service de l'aménagement et du développement durable des territoires, avec une forte composante liée au service public pour satisfaire les besoins d'intérêt général.

## 3 | Les valeurs fédératrices du Groupe des ITPE

De par sa structure et sa constante évolution rappelées en partie II, la principale problématique pour **la cohérence et l'unité du Groupe des Ingénieurs TPE** ne se pose pas tant en terme de nombre ou de poids relatif de population (ces données variant très rapidement) **qu'en terme d'enjeux stratégiques communs**.

Aussi, avant d'examiner les attentes du Groupe et d'en dégager des pistes pour viser à un véritable « projet de Groupe », il importe d'analyser ce qui crée son identité au travers de ses liens fédérateurs.

### 3.1 Le Corps, solide initiateur de l'âme du Groupe

Nous l'avons vu, pour les Ingénieurs TPE en activité, **le Corps des ITPE représente environ 72 % des effectifs du Groupe**.

Malgré un tassement sensible en moins de dix ans de sa représentativité (passant de 85,2 % du Groupe à 71,7 % en 2001), dû essentiellement à l'élargissement des autres composantes du Groupe et à une baisse inadmissible, par rapport aux besoins tant internes au METL qu'externes, du nombre de recrutements d'ITPE entre 1994 et 2000, **le Corps demeure néanmoins le noyau dur qui fonde la composition du Groupe des ITPE**.

Il est donc intéressant d'examiner les points essentiels qui créent l'identité et l'unité du Corps des ITPE :

- ▶ Tout d'abord **une définition statutaire identifiée**, source, nous l'avons précisé, de celle du Corps. Au-delà de sa définition, la revendication légitime d'une poursuite de la revalorisation du statut des ITPE est également portée par tous les ITPE du Corps.
- ▶ Ensuite, **un lien très fort avec le Ministère de l'Équipement au travers des parcours professionnels et des positions statutaires de chacun**. Au sein du Corps, la position en P.N.A. (essentiellement au METL où les ITPE représentent 46,5 % des personnels d'encadrement titulaires et non titulaires de catégories A et A+) représente depuis quinze ans environ 75 % des ITPE. Pour les 25 % d'ITPE essaïmés, le début de leur parcours professionnel actuellement hors METL est constitué en moyenne de deux postes au sein du Ministère qu'ils devraient retrouver ultérieurement (ce qui paraît en l'occurrence de moins en moins certain tant le retour au METL les inquiète, nous y reviendrons).
- ▶ **Ce cordon ombilical avec le METL** est également renforcé par **une gestion identique de la carrière pour chaque ITPE du Corps**, quelle que soit sa position statutaire (même lorsque celui-ci se trouve en essaimage). Le SNITPECT-FO revendique que ces mesures de gestion soient améliorées qualitativement et quantitativement par la DPS pour que l'expérience en essaimage soit pleinement prise en compte en vue de valoriser complètement tout parcours professionnel d'ITPE.
- ▶ Cette volonté et cette aspiration **au droit à l'essaimage** (+ 180 ITPE essaïmés, en tenant compte des départs en retraite, entre 1987 et 2001 avec des flux d'essaimage positifs

chaque année depuis quinze ans) constituent également une valeur forte et relativement récente du Corps des ITPE. Nous souhaitons que l'administration poursuive l'application pleine et entière des mesures prévues par la note d'orientation de la DPS sur l'essaimage de 1998. De plus, si l'essaimage constitue un droit revendiqué pour chaque ITPE ainsi qu'une force pour la valorisation du Corps, il est devenu désormais un moteur très important du renouvellement du Groupe et une composante essentielle pour son développement dynamique

► Enfin, **le passage désormais systématique par l'ENTPE** pour les Ingénieurs du Corps des ITPE, soit en formation initiale, soit en formation post concours ou continue, permet l'acquisition de valeurs et de notions communes, tant sur le champ des métiers ouverts au Corps que sur des référents techniques, de management ou de gestion. Bien entendu, notre Syndicat l'a déjà précisé, l'ENTPE constitue également un intérêt majeur pour l'Etat qui dispose d'une unité dans la formation du corps et du groupe tout en cultivant la diversité pour que les aspirations des uns et des autres se rejoignent.

Ce dernier point est essentiel, car il représente un élément fédérateur aussi important pour le Corps que pour le Groupe en général.

**L'ENTPE constitue un ciment et un creuset culturels essentiels pour le Groupe des ITPE** et permet de rappeler de par sa simple présence **le poids historique et quantitatif évident que représente le Corps au sein du Groupe**, l'Ecole n'ayant de sens à l'origine qu'à travers sa vocation à former un Corps de fonctionnaires, mais ayant permis par la suite de diplômer des Ingénieurs Civils ou Etrangers.

### 3.2 Ce qui donne corps au Groupe des ITPE

Ainsi, pour **chaque membre du Groupe des ITPE, même lorsque le corps quitte l'ENTPE, le cœur y séjourne toujours.**

Cet attachement à l'Ecole entraîne une autre aspiration du Groupe **visant à défendre et à accroître encore la valeur du titre d'Ingénieur diplômé de l'ENTPE** (tant en interne à la Fonction Publique qu'en externe, niveau européen compris) et, plus généralement, à se voir **reconnaître un statut de cadre de haut niveau.**

Les ingénieurs travaillant dans le privé ou à l'essaimage participent eux aussi activement au développement de la notoriété du titre d'ITPE par l'ouverture sur des nouveaux champs, domaines et métiers qu'engendre leur parcours professionnel (souvent d'ailleurs grâce à leur qualification d'ITPE) ; ils créent des voies nouvelles pour l'ensemble du Groupe des ITPE au sein de structures diverses.

Les camarades ayant répondu à l'enquête nous indiquent à plus de 82 % que **leur qualification d'ITPE est un véritable atout pour leur carrière au sein de la FPT** qui reconnaît à celle-ci plusieurs forces.

L'Etat lui-même a intérêt au rayonnement du Groupe car ce progrès est également le sien.

L'une de ces forces réside en **la reconnaissance au travers du Groupe des ITPE d'un « réseau technique » efficace, effi-**

**cient, diversifié et capable de s'adapter** rapidement à de nouveaux contextes et enjeux.

Il s'agit là d'une autre volonté commune du Groupe : pérenniser ce « réseau » en maintenant le « niveau technique collectif » qui lui vaut d'être reconnu par nos partenaires ; cela suppose prioritairement le maintien de la technicité individuelle de chacun des membres du Groupe grâce à des formations régulières (et les revendications du SNITPECT en matière de formation prennent là toute leur force) ; on peut également envisager la mise en place d'une structure spécifique pour l'animation et le maintien du dynamisme de ce « réseau humain » (échanges d'expériences, aide au retour en PNA...).

A travers ces précédents points se dégage également **une ferme volonté des ITPE du Groupe pour le maintien d'un haut niveau de recrutement** (quel que soit son mode pour tous les ITPE du Groupe), condition indispensable à la défense de la valeur du diplôme et du statut et nécessaire pour assurer à tous, au sein du Corps, un déroulement de carrière riche et valorisant.

L'unité du Groupe peut ainsi se résumer, dans un premier temps, par **ces attentes communes en matière d'identification et de reconnaissance sociale** avec l'ENTPE comme point d'ancrage stratégique.

Elle se complète et se renforce au travers de la nature et du champ des domaines des métiers exercés par les ITPE.

### 3.3 Une culture partagée à travers une communauté de métiers

En 1991, le SNITPECT-FO consacrait l'un de ses rapports au Congrès à une réflexion prospective sur l'évolution des métiers exercés par les Ingénieurs TPE.

Il y a dix ans déjà, notre Syndicat identifiait cette approche par les métiers comme un socle fondamental permettant d'assurer la cohérence du Groupe des ITPE.

Qu'en est-il aujourd'hui ?

#### 3.3.1 Les évolutions de notre environnement professionnel à intégrer

Le présent rapport n'a pas vocation à rappeler l'ensemble des contextes et cadres politiques qui constituent l'environnement prioritaire des métiers des ITPE. Il s'agit plus **d'une analyse spécifique et lourde**, à mettre en chantier prochainement, sans doute, en repartant du rapport « Prospective Métiers » de 1991.

Les récents rapports de notre syndicat (Ingénierie Publique, Déconcentration, Décentralisation, Urbain et loi SRU,...) montrent à quel point **l'environnement professionnel des ITPE évolue rapidement**, touchant souvent aux métiers « traditionnels » du Corps des ITPE au sein du METL, mais également dans beaucoup des structures externes au Ministère accueillant des ITPE :

- tant par des changements forts d'orientation au sein d'un champ donné (loi SRU vis-à-vis de la prise en compte de l'urbanisme ou du logement au sein de la Fonction Publique en générale) ;

- qu'à travers la mise en place de nouvelles politiques publiques ayant des conséquences sur les fonctions publiques et sur les secteurs parapublic et privé, comme par exemple l'évolution des échelles de l'organisation territoriale en France (lois Voynet et Chevènement, création de Communautés Urbaine, d'Agglomération et de Communes, nouvelle « vague » de décentralisation à venir) qui entraîne un véritable « appel d'air » vers des champs et domaines connus mais dans des contextes nouveaux pour les ITPE.

Au sein du METL, **la Directive Nationale d'Orientation**, présentée par le Ministre en février 2001, rappelle également le champ très étendu sur lequel les missions « courantes » des agents et des ITPE doivent en particulier porter.

Cette Directive est une première réponse à ce que revendiquait notre Syndicat dans son rapport 2000 sur la GPEC, à savoir un état des lieux des politiques publiques portées par le METL permettant une réflexion prospective sur les enjeux majeurs actuels du Ministère, qui doivent guider l'action des services donc sur les missions pour préciser les besoins en matière d'emplois et de compétences nécessaires à la mise en œuvre de ces politiques prioritaires.

A ce titre, le **Rapport 2001 traitant de l'Ingénierie Publique et de la Territorialité (publié dans cette même tribune)** veut tracer les perspectives d'avenir de l'ingénierie comme outil de mise en œuvre des politiques publiques et les conséquences en matière d'organisation territoriale et de positionnement professionnel des ITPE qu'il convient d'en tirer.

### **3.3.2 Les métiers : source de reconnaissance et de vie du Groupe**

Dans cet environnement professionnel en perpétuelle mutation, et où les ITPE ont toujours fait la preuve de leur capacité d'adaptation, de leur grande polyvalence et de leur savoir faire technique, la gamme des métiers que les membres du Groupe exercent se définit à la confluence des missions assumées pour le compte des différents employeurs et des différents domaines de compétence issus de la qualification d'ITPE (enrichie des acquis issus des parcours de chacun).

Au niveau de la DPS, il n'existe pas de connaissance statistique fine des métiers des ITPE et il convient de se limiter à la classique entrée par employeurs ou par domaines pour tenter d'avoir une idée des métiers des membres du Groupe.

#### **Un réseau scientifique et technique reconnu et prisé**

Au sein du Ministère tout d'abord, nous l'avons indiqué en partie II.3, les Ingénieurs TPE ont réalisé une entrée en force vers les postes en CETE, Labos ou en Services Techniques Centraux. Entre 1990 et 2001, le nombre d'ITPE y est passé de 312 à 529, soit une augmentation de 69,5 %.

Au-delà des explications déjà fournies, cette donnée démontre à nouveau **l'intérêt que porte chaque ITPE aux missions du Réseau Scientifique et Technique du METL**. Les formations continues et continuées, revendiquées par le SNITPECT-FO pour permettre à chaque ITPE d'acquérir une qualification et des premières compétences techniques lourdes afin de pouvoir à tout moment au sein de sa carrière occuper les postes de spécialistes du R.S.T., prennent ici tout leur sens.

**Cet intérêt porté aux fonctions techniques**, parfois très spécialisées ou d'un niveau d'expertise pour certains, devient un

**élément fort pour l'identité du Groupe des ITPE**, au sein du METL et à l'extérieur.

De plus, les camarades actuellement en FPT insistent dans leur réponse à l'enquête du SNITPECT-FO sur l'importance que revêt le « **réseau technique des ITPE** » dans **l'identification du Groupe aux yeux des collectivités locales**. Les compétences techniques acquises individuellement et collectivement par les ITPE sont reconnues et prisées des employeurs externes au METL.

**Le Groupe des ITPE est identifié comme regroupant des ingénieurs à fort bagage technique et potentiel d'adaptation**, et ce dans des domaines variés ne regroupant pas uniquement les « grands classiques » du Ministère (Routes, OA, bâtiment,...).

#### **Des Ingénieurs « de projets », aménageurs et ensembleurs**

Plus globalement, les camarades en FPT mais également les Ingénieurs Civils nous indiquent que **les « employeurs » publics ou privés identifient le Groupe comme des Ingénieurs :**

- **à fortes compétences techniques**, scientifiques ou en matière de recherche ; le maintien d'une présence active des ITPE au sein du RST du Ministère permet d'entretenir cette compétence collective ;
- **dotés d'une grande capacité d'adaptation**, de polyvalence et pouvant jouer **le rôle d'ensembleurs** (à l'échelle d'un territoire ou de façon fonctionnelle) intervenant au centre d'un réseau d'acteurs et capables de soumettre à leur employeur un projet ou un faisceau de projets répondant aux attentes et besoins identifiés après avoir élaboré une synthèse des études sectorielles (techniques, en matière d'environnement, sociale, urbain,...) ;
- **de management de projet**, pouvant occuper des fonctions de programmation et planification et trouvant des réponses aux questions techniques, juridiques, financières, réglementaires,... en étant capables, soit de se former et d'acquérir les multicompetences nécessaires, soit de faire appel à un réseau d'acteurs interne ou externe au Groupe des ITPE.

Aujourd'hui, **les Ingénieurs des TPE, ingénieurs de l'aménagement et du développement durable des territoires**, sont reconnus dans ces trois fonctions majeures, grâce aux métiers déjà exercés par certains au sein de structures publiques ou privées, mais aussi parce qu'assimilés à un Ministère aménageur, gestionnaire et constructeur par essence, un « Ministère de Projets » comme le reconnaissent ses dirigeants, au moins dans les objectifs.

Individuellement, disposant d'une solide formation initiale, **les Ingénieurs des TPE se révèlent également au travers de leur parcours et au travers du Groupe lui-même** : une expérience professionnelle souvent diversifiée (fonctionnellement, géographiquement, dans un champ technique pointu) et au contact des acteurs politiques ou économiques de tout niveau, la capacité de faire appel à un réseau relationnel compétent et étendu.

**Au travers des nombreux métiers exercés par chacun de ses membres, le Groupe est également identifié comme une référence en matière d'« Ingénierie de Service Public » :**



Nous l'avons vu, au sein du Groupe des ITPE, **le secteur privé représente environ 9 % des différents domaines d'activité dans lesquels les ITPE exercent leurs métiers.**

L'employeur essentiel demeure la Fonction Publique (à 65 % pour la FPE et à 8 % pour la FPT).

D'après les éléments du BCOE (Bureau de Conseil et d'Orientation pour l'Emploi, composante emploi-carrière de FormEquip-AITPE) les postes occupés par des ITPE Civils ou essaimés ou ayant changé de corps concernent, pour plus de la moitié, **des champs de services d'intérêt collectif.**

Si l'on y ajoute les postes des ITPE dans le secteur parapublic et occupés dans des administrations à l'International ou à l'étranger, ce rapide constat démontre que **les Ingénieurs des TPE exercent leurs fonctions dans des structures et domaines variés dont le lien fédérateur est le Service Public.**

Cet attachement aux métiers d'intérêt général et de services collectifs s'explique par plusieurs éléments déjà entrevus :

- l'importance du passage à l'ENTPE pour les ITPE du Corps, les Civils ou les élèves étrangers n'est pas anodin en matière d'acquisition de notions et d'une culture de « service public ». Les sorties de l'Ecole, y compris pour les Ingénieurs Civils, le démontrent pour ce qui est des postes et fonctions recherchés ;
- le poids du Corps et de son histoire au sein du Groupe des ITPE ;
- les compétences collectives nécessaires à la mise en œuvre de politiques publiques, acquises tout au long des postes occupés par les ITPE dans les différentes structures qui mettent en œuvre ces politiques et orientations publiques, nationales ou locales, et en particulier au sein du METL (employeur principal du Groupe des ITPE à 58,6 %) ;
- l'identification du Groupe des ITPE par les « employeurs » potentiels comme des Ingénieurs dont la valeur intrinsèque et les compétences reconnues se sont forgées par et pour le Service Public.

De surcroît, **toutes les générations d'ITPE** se retrouvent au sein des métiers du Service Public de l'aménagement et du développement durable des territoires, même si les structures et les organisations territoriales ont largement évolué depuis les premières vagues de décentralisation, entraînant avec elles une perpétuelle réflexion sur la déconcentration et la réforme de l'Etat. Autour des grandes notions d'intérêt général et de service collectif, le Groupe des ITPE s'enrichit des retours d'expériences des plus anciens et de l'exploration dynamique d'ITPE partis découvrir de nouveaux horizons professionnels.

Les discussions récentes des sections locales de notre Syndicat autour de l'avenir de l'ingénierie publique, associant les collègues retraités et ceux en activité dans différents services, ont mis en évidence que **ce lien par les métiers d'Ingénierie de service public pour l'aménagement et le développement durable des territoires fédère le Groupe au travers des années et des évolutions sociétales.**

Ces premiers dénominateurs communs au Groupe des ITPE étant identifiés, **une analyse des attentes de ses membres** est ensuite proposée de façon à dégager les actions indispensables et urgentes à engager pour lui assurer unité et cohérence pérennes.

Cette partie ne prétend pas être exhaustive compte tenu de la diversité des situations professionnelles qui caractérise le Groupe des ITPE (et même le Corps du fait de la part croissante de l'essaimage) et qui entraîne logiquement des centres d'intérêt diversifiés et une grande variété d'attentes pour l'ensemble des Ingénieurs des TPE.

Toutefois, nous l'avons vu, l'unité du Groupe existe autour de valeurs communes fortes et le poids des deux fonctions publiques dans l'exercice de nos métiers permet d'identifier quelques attentes assez répandues auprès des ITPE.

### 4.1 De bonnes conditions de travail et du sens à l'action

#### 4.1.1 La RTT et les conditions de travail : nouveaux paramètres dans les choix de postes et de carrières pour les ITPE

A l'heure où s'impriment ces lignes, les débats et négociations nationales et locales relatives à la mise en œuvre de la Réduction du Temps de Travail battent leur plein, au sein du METL bien entendu (où le SNITPECT-FO joue un rôle majeur afin de porter les revendications et attentes des ITPE), mais plus généralement au sein de la Fonction Publique et de certains secteurs privés et parapublics.

Si l'administration, et notamment le Ministère de l'Equipement, a voulu occulter la problématique des conditions de travail existantes et celles générées par la mise en œuvre des 35 h non compensée par une augmentation des effectifs, celle-ci se place au centre des revendications des cadres, Ingénieurs TPE en tête.

Si l'année 2002 confirme l'arrêt de la tendance des suppressions d'emplois au sein du Ministère de l'Equipement constaté en 2001, ces deux années ne peuvent faire oublier les quinze dernières, marquées par des baisses d'effectifs considérables au sein du METL et une absence totale de prévision en matière de besoins en recrutements, aboutissant à la situation que nous connaissons en matière de vacances de postes (ne serait ce qu'au regard des listes des postes vacants d'ITPE pour lesquelles les récentes mesures de gestion arbitraires de la DPS n'arrivent même plus à cacher l'ampleur réelle).

Pour mémoire, rappelons ici les résultats de l'enquête lancée par le SNITPECT-FO au second trimestre 2000 auprès de tous les ITPE et qui avait amené 311 réponses (soit 7 % de réponses - 8 % pour les ITPE, 3 % pour les IDTPE et 9 % pour les IDTPE-CA) :

Grade	Part dans les 311 réponses	Temps de travail moyen hebdomadaire heures / semaine	Dépassement par rapport à 39h/semaine
ITPE	78%	46	+ 7 h
IDTPE	11%	50	+11 h
CA	11%	52	+13 h
Moyenne		47	+8 h

Le **dépassement par rapport à la durée légale hebdomadaire** du travail en vigueur est donc de **7 heures pour les ITPE, 11 heures pour les IDTPE et 13 heures pour les CA et CA +**.

Ce dépassement généralisé et important par rapport au temps de travail réglementaire tend bien à montrer que cette situation n'est pas uniquement liée au mode d'organisation personnelle du cadre, même s'il est éminemment variable d'un individu à l'autre par essence même des fonctions du cadre, sinon le cadre aurait cherché spontanément à réduire ce temps passé à travailler pour tendre vers celui de la durée légale.

La durée de travail pratiquée est bien liée aux missions du service public à assumer, **qui croissent alors que les moyens décroissent**. Derrière les gains de productivité affichés, le cadre est contraint de prendre sur lui pour assumer et tenir les objectifs qui lui sont lui fixés.

Dès les résultats de cette enquête, il apparaissait donc nécessaire d'augmenter les moyens et notamment les emplois statutaires pour faire face à la RTT à missions constantes voire croissantes comme cela est le cas avec l'intégration de nouvelles politiques publiques à mettre en œuvre au sein du METL.

Les conséquences liées à cette dégradation des conditions de travail au sein du Ministère sur la motivation des ITPE à exercer leurs missions en son sein sont édifiantes :

► Comme le montre l'enquête menée auprès des camarades essayés au sein de la Fonction Publique Territoriale, **une majorité d'entre eux actuellement détachés (58,2 %) n'envisage pas de revenir au sein du METL** en partie du fait **des conditions de travail qu'ils jugent trop mauvaises en comparaison de celles qu'ils rencontrent en FPT**. Cette donnée est un élément fort des résultats de l'enquête du SNITPECT-FO.

► Dans le même ordre d'idée, **l'intérêt croissant des ITPE pour le Ministère de l'Aménagement du Territoire et de l'Environnement** (leur nombre a augmenté de 75 % en moins de dix ans pour atteindre aujourd'hui 140 ITPE) s'explique bien sûr par l'attrait grandissant des missions de ce Ministère encore jeune mais qui, lui, donne du sens à son action.

En plus de l'intérêt des métiers, cet attrait récent pour le MATE trouve aussi son explication par **l'accueil et les conditions de travail** que les ITPE y trouvent : conditions matérielles, fonctionnement, locaux plus fonctionnels et récents, ou encore budgets et effectifs en constante croissance depuis 1995 et de façon accélérée depuis 1999 (Budget de 300 ME en 1998 à 790 ME en 2001 - Effectifs passés de 2378 en 1998 à 3060 (hors RTT) en 2001).

Le MATE qui ne fête cette année que ses 30 ans est donc dans une trajectoire ascendante à tous points de vues (budgets, effectifs, attractivité, conditions de travail), à l'inverse de l'ancien ministère qu'est le METL qui, lui, ne fait pas grand chose pour inverser la tendance.

► Ainsi, nous constatons une nouvelle dimension dans l'intérêt que portent les ITPE à l'essaiage : certains départs se font désormais autant aux vues des conditions de travail

qu'offre la structure d'accueil que pour l'intérêt individuel et professionnel du poste visé et, côté retour, ce qui les attend ne leur donne pas franchement envie de revenir.

► En interne au Ministère, la désaffection constatée au niveau des Subdivisions Territoriales (- 40 % en dix ans alors que le nombre de Subdivisions n'a été réduit que de 12 %), postes très intéressants, parmi d'autres, pour acquérir et exercer les compétences liées autant au « savoir faire » qu'au « savoir-faire faire », s'explique par les manques d'effectifs d'ITPE auxquels s'ajoute une volonté de ne plus s'exposer, dans une société de plus en plus complexe et exigeante, à des risques professionnels accrus (par exemple des recours juridiques de plus en plus fréquents), sur des postes difficiles et très prenants, sans avoir les moyens budgétaires et humains nécessaires et qui conduisent leurs responsables à travailler encore plus pour essayer de « faire face ». De plus, dans ce contexte, nous compterons bientôt sur les doigts d'une main les Subdivisionnaires à qui il n'est pas demandé d'assurer un à deux intérim en complément de leur Subdivision.

Pour revenir sur les conditions de mise en œuvre de la RTT, il est prévisible que celle-ci se traduira par **une « réputation » positive ou négative qui sera donnée aux différents services** (ou administrations et ministères au sein de la Fonction Publique) : dans tel service, les modalités seront réputées intéressantes pour les ITPE et les conditions de travail attrayantes, dans d'autres il sera vite connu que c'est l'inverse.

Les cadres Ingénieurs TPE lorsqu'ils se positionneront de façon individuelle et spontanée sur **un choix de mutation observeront donc avec une vigilance toute particulière les conditions de travail et d'organisation des horaires qui y seront mises en œuvre**. A l'heure où la vacance des postes fait des ITPE une denrée encore plus rare et précieuse, les Services et le METL en général devront se souvenir que l'on n'attrape pas des ITPE avec une RTT vinaigrée.

#### **4.1.2 Une vie de cadre dans un cadre de vie de stress**

Au-delà du Ministère de l'Équipement et de ses conditions de travail de plus en plus difficiles, ces paramètres relatifs aux conditions de vie professionnelle du cadre sont d'autant plus déterminants que les ITPE aspirent, comme chacun, à travailler selon la nouvelle durée légale et dans des conditions moins stressantes.

Il est intéressant de noter qu'au sein du METL, **le nombre d'ITPE à temps partiel ne cesse d'augmenter**. Aujourd'hui, 213 camarades ITPE (197 premier niveau et 16 deuxième niveau) travaillent à temps partiel, à 80 % pour la majorité d'entre eux, contre 205 en 1999, année elle-même en augmentation par rapport aux précédentes.

Les raisons individuelles d'une demande de travail à temps partiel sont multiples et personnelles, toutefois cette augmentation montre à nouveau une attente certaine des Ingénieurs TPE à travailler dans des conditions (horaires, de travail, de moyens) correctes permettant de trouver un équi-

libre entre vie personnelle et vie professionnelle sans que la seconde ne dévore la première.

Il faudrait pour cela ramener la moyenne précitée de 47 heures de travail par semaine à 39 heures, puis à 35 heures en 2002 comme pour chaque agent du Ministère et de la Fonction Publique.

Pour que cela **soit possible sans pour autant générer un nouveau stress de ne plus arriver à faire son travail** (certains chefs de service brandissent déjà la menace de sanction pour « service non fait » au cas où... les ITPE viendraient à ne plus travailler que... 35 h en moyenne !), cette mise en œuvre de la RTT doit s'accompagner **d'une augmentation en moyens humains, matériels ou financiers**, seule capable de compenser la réduction du temps passé au travail par chacun, pour arriver à maintenir le niveau de performance attendu par le METL et ses services sans dégrader encore plus les conditions de travail.

Nous l'expliquions en 2000 dans le cadre du Rapport de notre Syndicat sur la GPEC, la **performance individuelle et collective est fonction de la Compétence, elle-même processus mobilisant dans l'action un certain nombre de ressources**. Or, si les ressources dans un service donné sont insuffisantes, toutes les compétences d'un individu, Ingénieur ou pas, ne suffiront pas à lui permettre d'augmenter ses performances propres. **L'affaiblissement du paramètre ressources entraîne, du même coup, la diminution de la performance globale de l'unité considérée.**

**Cette démonstration est importante pour le Groupe des ITPE** quelque soit son poste et son « employeur » A l'heure où l'évaluation des cadres et donc des ITPE se réalise autour des « compétences », de la « performance » ou en mesurant l'atteinte d'objectifs (sans pour autant que l'encadrant, ayant parfois une connaissance imparfaite du sens réel des notions visées, ne soit toujours en mesure de les préciser correctement), nous rappelons qu'il s'agit bien, entre autre, de mesurer la compétence mise en œuvre et acquise sur l'emploi considéré mais en y intégrant l'environnement, les moyens et les compétences individuelles mises effectivement (et pas uniquement à la vue d'un organigramme plein de cases vides) à sa disposition.

Si le management et la mobilisation des compétences individuelles de ses collaborateurs lui incombent et si, en tant que cadre, il reste force de proposition pour des pistes de progrès dans la manière d'assumer les missions, on ne peut cependant imputer à un Ingénieur TPE les échecs dus à la gestion du Service, ou du METL, ou de son employeur qui le dépassent, notamment en matière de moyens : la compétence d'un ITPE ne peut être mise en cause quand les moyens dont il peut disposer sont limités par des orientations ou politiques qu'il n'a pas le pouvoir de modifier (et ce, quelles que soient ses compétences).

**Une importante étude intitulée « Univers professionnel des cadres et ingénieurs : un état des lieux »** et faisant suite à une vaste enquête (à laquelle plusieurs ITPE, du public ou du privé, ont répondu) sur 1000 cadres, a été présentée au cours d'un colloque le 29 mars 2001 par l'UCI-FO (Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière).

Elle montre que, enchaînés à leurs portables et vivant sous le diktat de l'horloge avec des moyens revus à la baisse, les cadres sont désormais soumis au règne de l'urgence et doivent travailler encore plus vite et toujours davantage. Du coup, une majorité de cadres vit un véritable décrochage entre leur destin personnel et celui de la structure qui les emploie.

Ainsi, sans reprendre cette étude très complète, certaines données sont très inquiétantes :

- ▶ Plus d'un cadre sur deux est dans une situation de malaise, 58 % considèrent que le climat social de leur employeur se dégrade et 64 % estiment que durant ces dernières années leurs conditions de travail se sont nettement détériorées.
- ▶ Ils sont 61 % à estimer leur charge de travail excessive et, en terme de conséquences, cet accroissement de travail se traduit pour 40 % d'entre eux par des troubles de la santé liés au stress et pour 29 % par une démotivation profonde.
- ▶ Sur les 35 heures, 96 % demandent à ce que les cadres puissent bénéficier au même titre que leurs collaborateurs de la RTT mais, paradoxalement, ils sont 67 % à penser que les 35 heures n'améliorent pas leurs conditions de travail alors que 64 % estiment qu'ils améliorent leurs conditions de vie privée.

Nous pensons, ne serait-ce que parce que certains y ont répondu, que le Groupe des ITPE se retrouve dans une partie des craintes exprimées au travers de cette enquête.

Du même coup, s'en dégagent implicitement **des attentes fortes en matière de respect du temps de travail, d'évaluation honnête de leurs performance et compétence prenant en compte l'environnement professionnel des postes occupés**, mais également des demandes relatives **aux conditions de travail avec plus de moyens et moins de stress**.

#### **4.1.3 Une nécessité d'avoir du sens pour et dans l'action**

En repartant à nouveau de l'enquête menée par le SNITPECT-FO auprès des ITPE travaillant au sein de la FPT, un autre élément qui se dégage est un sentiment vécu d'une « perte de sens et de cohérence » dans l'action des services de la FPE, plus dictée par une gestion par les moyens en baisse et différente d'un service ou département à l'autre (ce que les Projets Territoriaux de l'Etat ne vont pas arranger !...), alors qu'à l'inverse les structures de la FPT dans lesquelles ils évoluent leur apparaissent disposer d'une logique plus perceptible et plus efficace dans l'action.

Nous nuancerons ces éléments, la réalité paraissant beaucoup moins tranchée, tant au sein des deux Fonctions Publiques que dans le parapublic.

Une chose est certaine : quelque soit leur employeur, les Ingénieurs des TPE doivent pouvoir connaître et comprendre le sens des actions qu'ils sont chargés de réaliser ainsi que le cadre fonctionnel, organisationnel et géographique dans lequel ils évoluent.

Au risque de paraître redondants, rappelons à nouveau que la performance et donc la compétence sont fonctions des ressources, nous l'avons dit, mais également de l'organisation et du management.

Aussi, comme l'exemple de la réorganisation récente de la DDE du Nord nous l'a cruellement démontré, lorsque l'organisation



n'est pas compréhensible par les cadres eux-mêmes et les positionnements de chacun non définis, l'action devient vite vide de sens, en interne et même à l'extérieur du Service.

Cette baisse de la lisibilité de l'action du METL est d'ailleurs reprise dans le treizième baromètre de la communication gouvernementale où les personnes interrogées identifient de moins en moins la compétence des DDE et DRE dans les domaines des transports (baisse de 9 % entre 2000 et 2001), du logement (baisse de 8 %) et de l'aménagement urbain (baisse de 6 %).

De notre point de vue, tout en restant prudents vis-à-vis des résultats d'une telle enquête de satisfaction, il ne s'agit pas uniquement d'un déficit de communication mais de la retranscription d'une réalité ressentie par les ITPE depuis quelques années (voir différents rapports du SNITPECT-FO relatifs à la Territorialité ou à l'Urbain) et lourde de conséquences pour l'avenir du Ministère de l'Équipement. La Directive Nationale d'Orientation va dans le bon sens, et nous en prenons acte, mais elle ne traite que les missions prioritaires et est loin d'être suffisante.

Un récent sondage IPSOS (2001) relatif aux cadres présente bien cette nécessité d'avoir du sens dans l'action :

- ▶ Une large majorité des cadres interrogés déclare avoir du mal à « **comprendre et accepter les décisions de la direction qui concernent leur équipe** » (62 %) et estime qu'il est alors impossible « **d'expliquer et de faire comprendre aux personnels qu'ils encadrent ces mêmes décisions** » (65 %).
- ▶ Les difficultés semblent encore plus fortes dans l'autre sens puisque 69 % des interviewés ont le sentiment d'avoir du mal à « **faire comprendre à leurs dirigeants les réels problèmes auxquels leur équipe et eux-mêmes sont confrontés dans le cadre de leur activité** ».

Ainsi, alors même que les cadres sont et restent les intermédiaires entre leur direction et leurs équipes, il semble qu'ils se retrouvent parfois très isolés, leur rôle de médiateur, de manager, d'ensemblier en interne, et d'accompagnateur ou de maître d'œuvre des politiques et décisions supérieures leur apparaissant de plus en plus compliqué à gérer. Cette autonomie des cadres, à la limite de l'isolement, n'est-elle pas symptomatique d'une société moderne de plus en plus exigeante, dans laquelle on assiste à un développement fort de l'individualisme qui gagne les organisations de travail où l'approche collective a tendance à disparaître ?

Au même titre que les conditions de travail, il est impératif pour chaque ITPE de pouvoir trouver et appréhender le sens des objectifs qu'il doit atteindre et, par là même, celui des actions qu'il doit mener.

**Cette revendication**, si évidente et qui **s'impose d'une façon générale dans toutes les organisations de travail et donc, en particulier, au sein du Ministère de l'Équipement, où un malaise profond se crée en la matière** (produire benoîtement une DNO et divers Rapports ne suffit pas à donner du sens) **alors qu'il emploie plus de 58 % du Groupe des ITPE en activité, peut et doit être portée solidairement par tout le Groupe des ITPE.**

## 4.2 Une digne évolution et une gestion équilibrée du parcours professionnel

Les attentes des membres du Groupe des ITPE en matière de suivi et de gestion de leur carrière sont complexes. Nous essayerons de les préciser comme suit :

### Elles répondent d'abord à une logique parfois consumériste de la part de chacun :

De par l'émancipation du Groupe, les avancées statutaires et en matière de gestion obtenues (uniquement grâce à des combats menés collectivement, rappelons-le), une information accrue sur le fonctionnement des CAP (dans laquelle notre Syndicat prend toute son importance en recevant individuellement les camarades qui demandent à examiner leur dossier et carrière avec des représentants du SNITPECT-FO à la CAP), on assiste à une meilleure définition et appréciation de sa propre carrière par chaque Ingénieur TPE. Les ITPE sont de plus en plus réfléchis, actifs, acteurs autour de leur cursus professionnel et de leur **propre stratégie de carrière**.

**Il faut se féliciter de ce point, preuve de la « bonne santé » du Groupe** dont les membres savent se prendre en charge tant collectivement qu'individuellement dans un contexte parfois difficile et tendu, nous l'avons vu.

De plus, l'intérêt d'appartenir à un Groupe n'est pas immédiat chez certains qui, sûrs de leurs compétences et choix de parcours, n'imaginent faire appel à lui (ou au Syndicat, ou à une association ou à l'administration) que par touches ponctuelles au fur et à mesure des besoins ou obstacles qu'ils rencontrent.

Pour autant **cette meilleure appréhension par chacun de son propre parcours professionnel ne doit pas conduire à une situation trop individualiste** car elle anéantirait le travail effectué collectivement et syndicalement pour faire du Groupe ce qu'il est aujourd'hui, et mettrait en péril la suite des revendications légitimes que chaque ITPE porte pour faire reconnaître de façon statutaire et financière sa valeur individuelle dont, nous l'avons vu, la meilleure vitrine demeure l'image collective d'un Groupe d'Ingénieurs reconnu, prisé et apprécié pour ce qu'il est.

Pour autant, en matière de gestion, les attentes sont collectives :

- ▶ Le besoin d'un renforcement du rôle et du nombre des chargés de missions pour le Corps des ITPE, tout en conservant une gestion au niveau national seule garante de l'égalité de droits et de traitement des individus, afin d'améliorer la construction des parcours professionnels et, ainsi, des compétences individuelles et subséquemment de la compétence collective de l'ensemble du corps.
- ▶ Une meilleure gestion des affectations en premier poste (sortie de l'ENTPE, retour service national, LA, examen professionnel ou concours sur titre) par le biais de modalités plus souples, connues et validées collectivement en passant par exemple en CAP, de façon à permettre une meilleure prise en compte des contraintes personnelles de chacun.
- ▶ Prendre en compte les compétences pour la reprise de l'ancienneté de façon homogène, à l'issue de tout type de recrutement sans oublier d'appliquer de façon rétroactive ces mesures aux ITPE actuellement en poste ; dans le même registre, les périodes passées en dehors de corps, disponibilité ou hors cadre par exemple, doivent être valorisées.
- ▶ Un recrutement à l'ENTPE de qualité et en nombre suffisant pour faire face non seulement aux départs en retraite futurs



des ITPE mais également pour répondre aux besoins du METL en y intégrant ceux nécessaires à une politique dynamique d'essaiage.

- ▶ Intégrer et considérer l'essaiage des ITPE comme une voie pertinente de développement du parcours professionnel des ITPE au travers de mesures et d'outils de gestion adaptés au sein du METL garantissant un suivi, une évaluation et un retour harmonieux et intelligent de l'essaimé, pour lui-même et dans l'intérêt propre de l'administration.

Toutes ces attentes sont à lier à **celle d'une revalorisation du Statut des Ingénieurs des TPE**, légitime aux vues des missions exercées par les ITPE et nécessaire pour garantir une attractivité renouvelée du service de l'intérêt général qui ne saurait aller sans une juste rémunération en regard des responsabilités assumées, que ce soit pour les métiers des ITPE dans la fonction publique d'Etat comme pour ceux à l'essaiage.

Elles sont à compléter par une forte demande visant à mettre en place une politique plus volontariste et efficace de l'essaiage au niveau de la DPS. Que les actes suivent les engagements et qu'un **observatoire de l'essaiage** se mette en place de façon à permettre une véritable valorisation de ces expériences professionnelles diversifiées, un meilleur suivi et une gestion plus correcte de celles-ci dans le parcours de chaque ITPE essaimé.

Au-delà de l'essaiage, c'est à **un suivi efficient du Groupe** que doit s'attaquer notre administration (et pour cela il convient de se mettre en position de le faire en s'en donnant les moyens) pour intégrer une vraie logique de GPEC pour ses cadres.

Il ne faut pas en douter, **ces différentes attentes sont autant celles du Corps que celles du Groupe car, nous l'avons vu, les intérêts sont communs et aujourd'hui l'image et la renommée de l'un ne peuvent s'épanouir sans l'autre.**

#### 4.3. De l'Ecole de la formation (et réciproquement)

A la croisée des attentes citées précédemment vis-à-vis des employeurs et des structures d'accueil des ITPE, et de celles en matière de gestion de carrière, se trouvent bien évidemment **des revendications liées aux formations initiales et continues à l'ENTPE.**

##### 4.3.1 L'ENTPE : « alliage intellectuel permanent » pour le Groupe

Une grande partie des attentes du Groupe vis à vis de l'ENTPE a été précisée par le rapport « ENTPE et recrutement » présenté et approuvé au Congrès du SNITPECT-FO de décembre 2000. Nous n'y reviendrons pas, les revendications qui y sont exprimées demeurant d'actualité.

Rappelons tout d'abord le rôle attendu de l'Ecole par le Groupe des ITPE en matière de **défense et de promotion de la valeur du titre d'Ingénieur des TPE**, traduisant une aspiration légitime commune à chaque ITPE à se voir reconnaître un statut de cadre de haut niveau.

Sous l'impulsion de notre Syndicat, à l'origine de la création de l'Ecole, les ITPE ont toujours été attentifs et acteurs des évolutions de l'ENTPE, portant ainsi des exigences et ambitions à chaque fois plus fortes en matière de projet pédagogique.

Nous l'avons vu, **l'ENTPE est le creuset culturel du Groupe des ITPE** qui attend d'elle, en premier lieu, une formation initiale intégrant la dualité issue d'une part de **la polyvalence** et de la capacité des ITPE à exercer toutes les grandes fonctions d'Ingénierie de Service Public détaillées précédemment et, d'autre part, de **la diversité et de la pluralité** des voies de recrutements au Corps et au Groupe (civils, étrangers) : **un seul Groupe, comptant une gamme très étendue de compétences individuelles et culturellement une variété de formations initiales et de cursus professionnels.**

Aussi, l'une des attentes du Groupe vis-à-vis de l'ENTPE est qu'elle soit capable de faire **émerger une unité au sein de ses « élèves », quelle que soit leur origine**, tous destinés à être des ingénieurs de l'aménagement et du développement durable des territoires, au service de la satisfaction des besoins d'intérêt général.

Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents de ce rapport, **cet objectif est globalement atteint** mais, dans un contexte où le Groupe s'étoffe de plus en plus, il doit rester l'un des objectifs majeurs de l'Ecole.

Ensuite, son rôle stratégique autour d'une approche pédagogique par projet individuel de formation, de la formation continue, des doubles cursus architecte-ITPE (en pleine expansion actuellement), de la formation complémentaire ou encore de formation par la recherche et bien sûr au travers du pôle de formation continue (concrétisant la synergie nécessaire entre FormEquip-AITPE et l'Ecole) doit être maintenu et renforcé.

C'est dans ce cadre que chaque ITPE du Groupe peut :

- ▶ avoir la capacité de construire un parcours riche, dynamique et valorisant répondant pleinement aux besoins du service public ;
- ▶ avoir la capacité de développer les compétences nouvelles qu'exige une société complexe en évolution constante à travers des qualifications diversifiées et complémentaires confortant ainsi davantage sa capacité d'apprentissage et son potentiel d'adaptation au fur et à mesure de ses postes ;
- ▶ avoir la capacité d'acquérir des qualifications plus particulières lui permettant au cours de sa carrière de s'orienter vers un domaine spécialisé, éventuellement très pointu, du réseau scientifique et technique.

La vocation interministérielle du Corps des ITPE, traduite notamment par l'essaiage, et la diversité accrue du Groupe rendent **nécessaire la production d'une nouvelle commande du Ministre à l'ENTPE** afin de lui permettre de **demeurer cet alliage intellectuel permanent entre l'intérêt national prôné par l'Etat, l'acquisition d'une culture de service public et d'intérêt collectif, le développement d'une technicité de haut niveau et les limites bien comprises des intérêts économiques de notre société** (et des employeurs privés ou publics).

##### 4.3.2 La formation : pierre d'angle de l'édifice du progrès du Groupe

L'enquête menée auprès des ITPE travaillant au sein de la FPT tend à démontrer que les réseaux de formation continue existant au sein du METL et, plus généralement, au niveau de la FPE sont bien connus, maîtrisés et jugés suffisants (qualitativement et quantitativement) par nos camarades.

Celui de la FPT n'est pas encore en place et, pour l'heure, les ITPE essaïmés font appel aux réseaux qu'ils connaissaient antérieurement en FPE pour leurs besoins en formation.

A ce niveau, nous notons une évolution positive depuis 1995 où les camarades de la FPT se sentaient isolés et déconnectés de ces réseaux.

C'est essentiellement au **travail important de FormEquip-AITPE** durant ces cinq dernières années que l'on doit **cette juste et nécessaire restructuration de la formation continue pour les ITPE**, en développant notamment une diffusion plus large et plus complète des stages offerts aux ITPE.

Reste que la formation continue est identifiée par le Groupe comme un besoin important auquel il faut absolument pouvoir répondre, toujours plus et toujours mieux, pour faire face aux évolutions d'une société toujours plus complexe.

Or, elle reste difficile d'accès pour les ITPE ; par exemple, la formation requalifiante lourde (crédits quatrième année) a du mal à se mettre en place, avec des difficultés accrues pour ceux qui sont hors métropole (environ 5 % du Corps), la récente formation continuée révèle encore une relative distance chez les supérieurs hiérarchiques (parfois IDTPE) des jeunes ITPE en ayant bénéficié,... bref, **la mobilisation de tous les ITPE reste indispensable pour continuer de faire avancer les revendications du SNITPECT-FO sur la formation continue.**

Notons également des demandes de plus en plus nombreuses du Groupe pour des **Bilans Individuels de Compétences**, formulées par des Ingénieurs Civils, des essaïmés et même certains ITPE en PNA.

Le SNITPECT-FO revendique depuis 1996 le droit à ce type de Bilan pour chaque ITPE le désirant, en interne au METL et à la FPE dans un contexte nouveau de GPEC et, a fortiori, pour les ITPE essaïmés et civils. Les cadres devront y avoir de plus en plus recours pour faire face aux employeurs de tous types qui argumenteront autour de la compétence pour orienter la carrière professionnelle. Un tel outil aide au développement des compétences dans une logique de projet personnel (uniquement) et peut être utile pour appuyer des demandes concrètes de formation ; c'est un outil au service de la liberté de chaque individu car de maîtrise de son propre projet professionnel.

Rappelons que les résultats d'un tel bilan sont la propriété de l'individu et doivent rester confidentiels et, pour le Corps des ITPE, il ne peut être que complémentaire (sans devenir obligatoire ou systématique) à l'action des chargés de mission du Corps.

Reste à l'Administration et aux employeurs des ITPE à donner les moyens pour permettre à ces Bilans de Compétences de se généraliser si et seulement si les individus souhaitent y faire appel.

#### **4.4 Tendre vers une véritable animation de la vie du Groupe**

Sur le plan technique, nous l'avons vu, le Groupe des ITPE est identifié comme un « réseau » d'Ingénieurs à fortes compétences scientifiques et techniques. Ce point offre d'ailleurs une ouverture réelle en matière d'emplois dans d'autres structures que celles du Ministère.

L'attente correspond donc à un maintien et un accroissement de cette technicité à travers la formation et la possibilité d'oc-

cuper des postes dans des champs scientifiques et techniques. Nous avons vu les progrès et revendications qui y sont liés.

Elle se traduit aussi par le fait que **les ITPE sont friands d'informations techniques, de retours d'expériences** sur des opérations particulières et, au-delà, émerge une forte demande du Groupe sur les métiers exercés dans des domaines techniques, réglementaires et juridiques.

Les ITPE sont d'ailleurs de plus en plus nombreux à participer à des colloques organisés par différentes organisations et associations (AITF, AGHTM, AIPCN,...) permettant des échanges d'expériences professionnelles sur des thèmes charnières (commande publique, management de projet, domaines techniques, gestion de l'eau et de l'environnement, politique urbaine,...).

Cette attente, d'autant plus forte que le Groupe grandit et se diversifie (et donc que chaque Ingénieur TPE peut se sentir encore plus éloigné des autres, comme par exemple, cas quelque peu extrême, notre collègue en disponibilité qui « vend des portefeuilles bancaires » pour une banque à Miami), doit pouvoir trouver des réponses rapides à travers FormEquip-AITPE et le SNITPECT.

Cette demande d'information et de « veille technique sur les métiers » s'accompagne **d'un besoin d'Informations sur la vie du Groupe et sur l'ENTPE**. Le Rapport de 1995 relatif au Groupe identifiait déjà ces éléments. Ils sont aujourd'hui renforcés.

Là encore, les réponses à ces attentes peuvent prendre plusieurs formes (annuaires, journaux et publications, guides, site internet,...) mais, pour cela, **un « maître d'ouvrage amicaliste ou associatif »** doit s'attacher à en préciser les contours.

Selon nous, **FormEquip-AITPE est LA structure adaptée pour une telle réalisation.**

La réponse « FormEquip-AITPE » est d'autant plus justifiée qu'en matière de service attendu par les ITPE du Groupe, et en particulier les civils, l'aide et l'accompagnement personnalisés pour une recherche d'emploi dans le privé ou à l'essaimage sont appréciés.

La diffusion du **Répertoire des ITPE civils et essaïmés par FormEquip-AITPE** constitue déjà une première avancée non négligeable dans ce sens, ressentie par chaque ITPE (qui y trouve aide, conseil et référents ou contacts potentiels) et globalement par l'ensemble du Groupe dont le rayonnement est ainsi mis en avant.

Il en est de même pour les informations et publications régulières de l'Association.

Il convient sans doute désormais d'aller plus loin dans une véritable démarche conviviale, associative, amicaliste d'anciens élèves de l'ENTPE en renforçant les avancées récentes et en identifiant de façon plus précise les attentes des ITPE.

**Il faut désormais dépasser la simple transmission de documents pour tendre vers une véritable animation de la vie du Groupe des ITPE.**

Plus facile à écrire qu'à faire ! Certes. Il n'empêche que l'unité, la cohérence et l'identité même de cet ambitieux Groupe en pleine expansion passent par une telle organisation associative.

## 5 | Un projet de Groupe par l'animation et la diversité

Le précédent inventaire des attentes du Groupe des ITPE comprend déjà en son sein **plusieurs pistes de solutions**. Certaines réponses dépendront de la capacité de l'administration (et des autres employeurs d'ITPE) à tenir compte de ces demandes et attentes, tant au niveau des conditions de travail qu'au travers de modalités de gestion adaptées et ciblées ou encore en rendant plus attractifs et intéressants certains postes et emplois.

Si les « employeurs », METL en tête, sont largement concernés par les revendications du Groupe, ce dernier attend également beaucoup des structures et organisations diversifiées qu'il possède déjà. Autour des attentes cruciales relatives à la promotion et à l'enrichissement du Groupe ou liées à l'entraide et à la défense de chacun de ses membres, les structures existantes (que la force de l'habitude peut faire oublier) peuvent et doivent se retrouver.

Rappelons que l'animation du Groupe doit s'accompagner d'une défense collective et individuelle permanente de chaque ITPE. Aussi, un point sur la syndicalisation et les solutions que peut apporter le SNITPECT-FO au Groupe est tout d'abord indispensable.

### 5.1 Le SNITPECT-FO et le Groupe des ITPE

Comme le précisent les premières lignes de ce rapport, le SNITPECT-FO a toujours cherché à promouvoir et à encourager l'enrichissement et la diversification du Groupe des ITPE. Ce nouveau rapport s'inscrit d'ailleurs dans un cadre de réflexion de notre Syndicat visant à favoriser en les maîtrisant collectivement les évolutions du Groupe.

Pour le SNITPECT-FO, cette préoccupation est permanente grâce au contact et au suivi quotidien des ITPE du Groupe qui font appel à ses services.

#### 5.1.1 Une légitimité chevillée au Corps

Plusieurs rappels sur l'origine de la légitimité et la force du SNITPECT-FO sont nécessaires.

➔ C'est avant tout par sa représentativité auprès du Corps des ITPE lors **des résultats des élections à la CAP que le SNITPECT-FO** acquiert sa légitimité, auprès du METL en premier lieu puis par extension auprès des autres employeurs, organisations ou structures.

Le 23 mars 2000, lors des dernières élections, auxquelles participent les ITPE détachés et mis à disposition, notre Syndicat a obtenu 73 % des voix, soit cinq des six sièges en jeu. Ce score important a confirmé la très large adhésion des Ingénieurs TPE aux orientations politiques et stratégiques élaborées au sein des instances du SNITPECT-FO, pour l'avenir du Corps, du Groupe, de chaque ITPE et pour celui du service public en général. Il démontre aussi la confiance que portent les ITPE dans la représentation et la défense individuelle et collective assurées par les élus de notre Syndicat en CAP.

➔ La légitimité du SNITPECT-FO provient également de façon permanente et intrinsèque **du nombre de ses adhérents** : chacun doit garder en mémoire que les moyens dont dispose le Syndicat pour faire avancer nos idées ou revendications et défendre les intérêts de chaque ITPE passent par les cotisations que chacun apporte. L'autonomie financière que confère l'assise large des adhérents est indispensable à la maîtrise de notre avenir collectif à travers l'action syndicale qui permet de faire progresser encore et toujours le Corps et le Groupe, donc chacun de ses membres.

En l'occurrence, les adhésions ne concernent pas uniquement le Corps mais, bien entendu, l'ensemble du Groupe des ITPE.

➔ Ces cotisations servent notamment à éditer les publications et supports d'information que le SNITPECT-FO propose très régulièrement à ses adhérents ou, pour certains, à l'ensemble des Ingénieurs TPE.

**Cette volonté permanente d'entretenir l'information continue des Ingénieurs TPE** d'une part (et qui, d'ailleurs, est de nature à susciter l'intérêt pour notre organisation auprès de plusieurs ITPE non syndiqués...) et **de maintenir un niveau de réflexion constant** basé sur une organisation collective et démocratique permettant de bâtir des revendications structurées et des orientations politiques pour les ITPE d'autre part, confèrent là encore une excellente représentativité du SNITPECT-FO dans la défense des intérêts du Groupe des ITPE.

Sur la base de ces orientations arrêtées collectivement, réfléchies et affichées, l'action devient ensuite plus efficace, comme viennent le rappeler les succès réguliers remportés au bénéfice de tous et de chacun.

#### 5.1.2 Une syndicalisation cohérente à encourager en permanence

Repasant de ces bases, l'autre constat concerne **la syndicalisation des ITPE**.

Le SNITPECT-FO compte environ 3000 adhérents, actifs ou retraités, **essentiellement membres du Corps des ITPE** mais pas nécessairement en activité au sein du METL.

Nous ne disposons pas du temps ni des données suffisantes pour préciser dans ce rapport les répartitions précises du taux de syndicalisation pour chaque « employeur » des ITPE.

A l'instar du travail réalisé en 1998 aboutissant à une communication intéressante sur la syndicalisation des ITPE au sein du réseau technique et auprès des ITPE détachés et mis à disposition, une réflexion plus approfondie sur la syndicalisation du Corps et du Groupe pourrait être menée ultérieurement par le SNITPECT-FO.

La remise à jour régulière du fichier du syndicat et son suivi rigoureux permettent d'indiquer les tendances suivantes :

- le taux de syndicalisation pour les ITPE actifs du Corps est d'environ 45 % ;
- il dépasse 50 % pour les ITPE en PNA au METL ;
- il est de 40 % pour les PNA et mis à disposition dans la FPE hors METL ;
- et il avoisine les 20 % pour les ITPE détachés, hors cadres et en disponibilité.



Concernant le cas particulier **des ITPE travaillant dans la FPT**, l'enquête précédente montre que les ITPE ayant opté pour la FPT ne se syndiquent pratiquement plus, même lorsqu'ils l'étaient au moment où ils travaillaient au METL. Pour les ITPE en détachement dans la FPT, la moitié d'entre eux est toujours syndiquée.

Globalement, les collègues du Corps hors PNA et ceux du Groupe qui ne sont pas syndiqués ou qui ne le sont plus estiment que le SNITPECT-FO n'est pas en mesure de les défendre concrètement au sein de leur structure d'accueil (il n'est effectivement pas légitime pour cela, ne siégeant pas dans des organismes paritaires ou de gestion) et a des préoccupations trop éloignées des leurs.

Paradoxalement, **tous ressentent le besoin d'être mieux défendus**, de recevoir de l'information et des réponses à leurs questionnements quotidiens (statutaires, financiers, techniques,...) et cherchent à éviter tout isolement. De ce fait, **beaucoup d'Ingénieurs TPE non syndiqués appellent régulièrement la permanence du SNITPECT-FO à Paris ou les sections locales** afin d'essayer de trouver le bon renseignement, l'orientation correcte ou la réponse à leur interrogation.

### 5.1.3 Toujours mieux faire corps avec le Groupe

Le SNITPECT-FO trouve sa légitimité première par et à travers le Corps des ITPE et donc d'abord au sein du METL (et de plus en plus au sein de tous les ministères de l'Etat, et notamment le MATE), mais pour notre Syndicat, prendre en compte les attentes de tous les Ingénieurs TPE du Groupe et intégrer les évolutions de l'ensemble des services les employant constituent une préoccupation permanente.

Nonobstant, plusieurs pistes peuvent être avancées pour améliorer les structures internes du SNITPECT-FO afin de mieux répondre encore aux attentes de l'ensemble du Groupe :

➔ **Adapter notre communication institutionnelle** pour qu'elle touche l'ensemble du Groupe des Ingénieurs des TPE est une gageure quasi impossible à tenir.

Toutefois, la variété des formes de nos écrits (Flash spéciaux, Tribunes, Lettres du Secrétaire Général, article dans la Revue des Travaux Publics, Rapports au Congrès,...) permet des adaptations aisées. Les adhérents sont naturellement destinataires de toutes nos publications mais les périodes d'actions ou d'informations sur des sujets stratégiques pour l'avenir du Groupe sont l'occasion d'une diffusion plus large auprès de chaque ITPE.

En particulier, nous l'avons vu, l'intérêt porté par les ITPE au « réseau technique » constitué collectivement par tout le Groupe nous conduit à réfléchir à une adaptation de la Revue des Travaux Publics, au niveau de son contenu (solliciter des camarades en postes atypiques, numéros spéciaux Collectivités ou autres Ministères que l'Équipement,...) et de sa diffusion (mieux cibler les transmissions). Cultiver les compétences et les grandes valeurs techniques du Groupe est indispensable pour l'aider dans son développement et lui permettre de s'épanouir.

Les publications thématiques récentes de la Revue ont connu un accueil très favorable de la part des ITPE.

Enfin, ces différentes publications entraînent des débats au sein des sections qui permettent **d'expliquer et parfois même de donner un peu du sens** qui manque de la part des employeurs dans l'exécution de nos actions quotidiennes professionnelles. En tout cas, elles présentent le contexte des politiques et orientations concernant le METL, la FPE et parfois d'autres secteurs.

Elles abordent l'élaboration du positionnement et des revendications du Syndicat, ainsi que la réalisation des actions pour les faire aboutir ; tout cela permet à chaque ITPE d'acquérir une connaissance précise des éléments nécessaires pour situer son action syndicale et professionnelle, d'appréhender le fond des dossiers et de comprendre « à quelles sauces nous risquons d'être mangés ».

Aussi, le circuit de transmission des publications du SNITPECT-FO doit être réfléchi au cas par cas localement et dépasser parfois le simple cercle des adhérents.

➔ **Le répertoire ITPE du SNITPECT-FO** demeure l'outil de référence pour entretenir les contacts entre les ITPE ou bien renouer des liens distendus par la diversité des parcours professionnels.

La qualité de ce formidable outil dépend bien entendu de la quantité et de la validité des informations dont le syndicat dispose dans son fichier. A ce sujet, nous l'avons souvent indiqué, les seules informations dont nous disposons sont celles issues de notre réseau, c'est-à-dire des ITPE eux mêmes, et il est donc capital que chacun, à son niveau, puisse consacrer un peu de son temps pour nous communiquer dans les meilleurs délais des informations fiables qui nous permettent de préserver la pertinence de notre fichier (surtout en ce qui concerne les collègues travaillant en dehors du Ministère).

Le Répertoire, comme l'Annuaire de FormEquip-AITPE, concourent à fédérer le Groupe dans toute sa diversité. Des améliorations peuvent sans doute être apportées à ces deux documents afin de renforcer encore leur rôle pour développer la reconnaissance de l'identité sociale du Groupe des ITPE que chacun revendique.

➔ Au niveau local, **il convient de relativiser la question du rattachement d'un adhérent à une section donnée**. Ce rattachement reste indispensable de façon formelle lors des votes et il permet la mise en place du mécanisme organisé d'appel à cotisations. En revanche, pour des débats d'idées et des réflexions particulières (locales sur la vie d'un service, sur un thème national ou un sujet transversal), un adhérent peut toujours participer aux Assemblées Générales locales ainsi qu'à celles d'une section particulière. Pour cela, il est nécessaire que les secrétaires des sections concernées se concertent et invitent les ITPE concernés en leur diffusant l'information adéquate.

**Pour les ITPE essaimés**, le travail de maintien des contacts par les sections locales est essentiel et stratégique. Il doit s'organiser au fur et à mesure, se construire puis s'entretenir localement de façon régulière au gré des mutations et changements de poste des uns et des autres.

L'accueil par une section des nouveaux arrivants dans un service ou un département est, nous en avons tous conscience,



indispensable. Plus encore, le travail de recherche de contacts auprès des ITPE plus éloignés ou isolés constitue une nécessité absolue, tant pour lui que pour le Syndicat et la cohésion du Groupe.

Nous faisons donc face à un paradoxe redoutable : renforcer l'unité du Groupe en répondant à ses attentes améliore la syndicalisation ce qui, du même coup, renforce encore la cohésion du Groupe qui est alors en droit d'attendre davantage de services du Syndicat.

Le Syndicat, pour se positionner intelligemment et répondre plus précisément aux questions des ITPE, se doit **de bâtir des orientations ciblées** qui ne peuvent voir le jour sans la compétence et les avis des ITPE les plus confrontés à ces différents problèmes.

Effectivement, cela est plus aisé pour les problématiques liées à la FPE et au METL pour lesquelles les échanges entre les structures nationales, régionales et locales du SNITPECT-FO fonctionnent généralement très bien. Il faut tendre à le mettre en place pour des sujets touchant certains domaines plus spécifiques hors METL où de plus en plus d'Ingénieurs TPE exercent leur métier (FPT – entreprises nationales publiques ou parapubliques - secteurs privés - autres Ministères).

Le point d'ancrage pour permettre d'associer encore plus les ITPE hors METL aux débats de notre Syndicat est donc **d'effectuer un gros travail local de recensement et de prises de contact**. Par le passé, ce type d'investissement « au cas par cas » a démontré son intérêt pour la section, le Syndicat et les individus concernés.

Il convient de renforcer ou de rétablir ces contacts pour, ensuite, **travailler à l'organisation et au fonctionnement de la section une fois renouvelée** : identifier un représentant FPT, un représentant « environnement » (DIREN, Agences, DRIRE,...), organiser des réunions thématiques selon les attentes, les demandes et l'actualité (parfois commune à toutes les structures d'accueil des ITPE comme l'Ingénierie Publique ou des retours d'expériences sur la mise en œuvre de l'ARTT au sein de chaque employeur), diffuser l'information de façon plus ciblée et orientée selon les discours portés par le Syndicat et les centres d'intérêt identifiés par chacun.

Bien entendu, cette réflexion doit s'effectuer auprès de chaque « composante » du Groupe des ITPE rencontrée localement (quelques collègues en FPT, d'autres à l'Education Nationale ou à la Justice,...) comme cela est généralement fait avec les ITPE retraités du département concerné.

Outre l'organisation de la diffusion des écrits auprès des ITPE, les réunions de section pouvant associer le plus grand nombre d'ITPE (parfois pas encore adhérents si le sujet et la stratégie de prise de contact le justifient) sont l'occasion d'une transmission orale de cette information. Ces réunions doivent proposer un ordre du jour attractif, éventuellement thématique, et permettre de préciser, expliquer et enrichir les éléments nécessaires pour situer et construire les actions syndicales et professionnelles de chacun.

➔ **Au niveau régional**, la composition du Bureau Régional est précisée par l'article 6.1. des statuts de notre syndicat. Elle

doit, elle aussi, rester souple et permettre de conforter et de renforcer les différentes organisations et contacts locaux.

La réunion régionale d'avant congrès est l'occasion d'inviter tous les ITPE d'une Région à venir échanger et, éventuellement, découvrir les positions défendues par notre Syndicat.

Certains Bureaux régionaux ont également organisé des **réunions régionales plus thématiques** (« fonctionnement des CAP » avec un élu à la CAP par exemple). L'avantage est que ce type de réunion peut se tenir selon un calendrier moins serré et plus libre que pour celles d'avant congrès, et que l'ordre du jour peut s'établir avec chaque section ou sous-section de la région : elles peuvent servir de vitrine et de point d'entrée aux débats démocratiques de notre Syndicat pour des ITPE isolés et non syndiqués par méconnaissance de l'existence de nos structures.

Enfin, ne l'oublions pas, ces réunions syndicales régionales ou locales, sont déjà en tant que telles l'occasion d'une rencontre conviviale et amicale entre ITPE de différentes structures, en dehors du contexte hiérarchique. **Elles constituent donc un lieu d'expression et d'échanges pour le Groupe des ITPE.**

**L'association des collègues du Groupe en poste hors METL** permet alors d'identifier un réseau de contacts qui, au niveau national, pourrait alors constituer une section particulière, si des ITPE adhérents le demandent, ou bien être utilement associé à l'établissement d'une position de notre syndicat sur des sujets nouveaux, plus éloignés des enjeux traditionnels du METL. C'est par cette tâche décisive que le Syndicat peut aider à la progression du Groupe et servir, orienter, aider ou défendre avec plus de force et d'efficacité chaque ITPE, quelle que soit sa structure d'accueil.

➔ **La généralisation de la messagerie électronique et le site internet du SNITPECT-FO existant depuis quatre ans** doivent permettre de faciliter ces échanges ainsi que la diffusion ultra rapide d'informations stratégiques vers les adhérents ou vers tous les ITPE par les responsables locaux de notre organisation.

Si le site est déjà utilisé lors d'informations ou de résultats concernant les CAP, la transmission électronique a démontré tout son intérêt lors des négociations sur l'ARTT. Les responsables de sections du SNITPECT-FO et leurs adhérents passent souvent, et à juste titre, pour des personnes extrêmement bien informées sur les sujets stratégiques d'actualité (certains Chefs de Service s'appuyant parfois sur eux pour recevoir l'information de façon plus complète et rapide que ce que diffuse l'administration). La messagerie électronique doit permettre aux sections d'accroître cette diffusion de l'information, d'échanger et de faire connaître, tout en l'enrichissant en cas de retours, les positions défendues par notre Syndicat auprès de tous les ITPE lorsque cela se justifie.

Le SNITPECT-FO est riche d'une longue histoire marquée d'actions, de revendications construites et de succès. Il réussit **une osmose parfaite avec le Corps des ITPE** d'où il tire sa légitimité et sa force premières.

Or, la diversification des composantes du Corps liée au développement de l'essaimage et l'évolution du Groupe posent **la question de la « géométrie » et des limites du Syndicat.**

Cette question ne doit cependant pas faire oublier que l'engagement syndical n'a pas pour unique motivation la consommation de services (même si, en l'occurrence, la quantité et la qualité des services du SNITPECT-FO sont importantes et en constante adaptation aux besoins de ses adhérents). **Il s'agit avant tout d'une volonté individuelle à participer à la mise en commun de capacités de réflexion et d'actions au service d'intérêts communs au Groupe et dont chacun peut ensuite bénéficier.**

Le SNITPECT-FO est naturellement tributaire de la disponibilité de chacune et de chacun et de sa conviction et/ou capacité à organiser cette disponibilité. Notre Syndicat est vivant à la mesure du dynamisme de ses membres et de sa force électorale (et donc de sa capacité à exprimer la volonté collective démocratiquement partagée par le plus grand nombre).

Aussi, s'il faut chercher à mieux épouser les contours à géométrie variable du Groupe et les besoins nouveaux qu'ils engendrent en ciblant mieux certains services offerts par le SNITPECT-FO, il ne nous apparaît pas souhaitable d'aller vers un éclatement de ceux-ci ni vers trop de particularisme pour tel ou tel « sous-groupe » d'ITPE.

La force du Syndicat n'est le fruit que de la force collective et individuelle des Ingénieurs qui y militent.

## 5.2 Les autres structures offertes au Groupe des ITPE

### 5.2.1 Par le biais du SNITPECT-FO et de sa représentativité

Réussir à s'informer le plus complètement et le plus rapidement possible, à réfléchir et agir avec pertinence et efficacité nécessite d'entretenir un réseau de contacts.

Nous l'avons dit, il s'agit là d'un point essentiel pour l'unité du Groupe et pour le SNITPECT-FO. Notre représentativité est souvent le sésame permettant d'ouvrir des portes à priori infranchissables et dépassant largement le cadre classique du METL ou de la FPE où les « entrées » sont plus évidentes et donc aisées.

C'est alors l'occasion pour **notre Syndicat d'exposer et de défendre nos idées et, par là même, de représenter chaque ITPE travaillant et progressant au sein de ces structures qui nous reçoivent.**

A chaque porte nouvellement ouverte, un succès pour l'intérêt des ITPE se profile et on peut alors mieux mesurer l'intérêt et la force d'un combat commun appuyé par une représentativité imposante.

Il serait illusoire d'en établir une liste et, régulièrement, dans son Rapport d'Activité et d'Orientation annuel ou lors d'écrits spécifiques, notre Secrétaire Général revient sur les évolutions de notre environnement syndical et les avantages et leviers qu'il procure.

Concernant les ITPE du Groupe estimant que notre Syndicat « ne peut rien faire pour eux » compte tenu notamment de leur position particulière hors METL, plusieurs points doivent cependant être précisés :

- ▶ Tout d'abord, **la première des portes à ouvrir pour sortir d'une situation d'isolement est justement celle du SNITPECT-FO.** Le renforcement des liens syndicaux est un bon moyen, nous l'avons vu, pour trouver d'autres collègues en situation similaire et, éventuellement, arriver à bâtir ensemble une stratégie, des revendications et des actions pour améliorer le déroulement de carrière des ITPE au sein de structures ou domaines particuliers.
- ▶ Ensuite, pour les collègues essayés dans d'autres Ministères, rappelons les contacts fréquents et réguliers qu'entretient **le SNITPECT-FO avec les Directions d'Administration Centrale et parfois les cabinets de ces Ministères au premier rang desquels se trouve le M.A.T.E.** Là encore plus qu'au METL, la légitimité que nous procure notre représentativité suite aux élections à la CAP mais également la qualité de nos travaux et de nos réflexions fait de notre syndicat un interlocuteur écouté et souvent entendu. Au sein de ces Ministères, **les rencontres organisées fréquemment avec d'autres Syndicats** (Syndicat National des Ingénieurs de l'Industrie et des Mines, de l'Agriculture,...) constituent un échange fructueux afin de mieux comprendre les enjeux liés au cadre de travail de ces autres administrations. L'ensemble de ces contacts est bénéfique pour les ITPE qui exercent dans ces Ministères et permet de nous aider à dégager des stratégies pour que le Groupe continue d'y trouver une place prépondérante.
- ▶ **La Fédération Générale des Fonctionnaires, FGF-FO,** nous ouvre quant à elle les portes **du Ministère de la Fonction Publique, du Budget ou d'autres.** Sur tous les sujets qui concernent les fonctionnaires, la large représentativité de FO au sein de la Fonction Publique permet à la FGF et à notre camarade Roland GAILLARD, son Secrétaire Général, de peser sur les orientations. Collectivement, les ITPE bénéficient naturellement des avancées obtenues par la FGF qui est également un appui important dans la défense de cas particuliers (un ITPE a été récemment très bien défendu par la FGF au Conseil Supérieur de la Fonction Publique où il avait introduit un recours suite à une sanction disciplinaire).
- ▶ Notre présence, depuis sa création en 1985, à la **Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions, la FPSDR,** correspond directement à l'implication en plein essor des ITPE dans la FPT. La multiplicité des services (et leur mutation rapide en cours avec une explosion de l'intercommunalité) rend l'exercice syndical délicat et difficile pour les ITPE détachés ou ayant opté. Ils le ressentent et nous l'ont massivement fait savoir lors de notre enquête. Etre membre de cette Fédération et de la F.G.F. nous **permet de porter au bon niveau ministériel les dossiers collectifs concernant en particulier les modalités d'essaiage.** Il convient également d'aller plus loin et **de plus communiquer auprès de chaque ITPE sur notre appartenance à la FPSDR** de façon à les aider à s'orienter (individuellement ou par le biais du SNITPECT-FO) vers elle afin de trouver un relais concret et efficace dans leurs préoccupations vis-à-vis de leur employeur de la FPT.

- ▶ La réussite et la pleine maturité **des Ingénieurs TPE civils** ainsi que les liens étroits qui existent entre eux et les ITPE fonctionnaires (ne serait-ce que lors de leur passage commun à l'ENTPE) encouragent à offrir à nos collègues civils la possibilité à travers notre syndicat d'une appartenance au syndicalisme. Le SNITPECT-FO et son appartenance à la Confédération Force Ouvrière et à l'Union des Cadres et Ingénieurs FO doit pouvoir jouer le rôle de clé d'entrée aux droits et réflexions syndicaux (en particuliers lors de débats sur les métiers, les réseaux techniques ou l'Ingénierie) pour les ITPE Civils. Ce qu'apporte l'UCI à notre position de cadre est déjà bien appréhendé par chacun. Il faut étudier la possibilité d'encourager et de construire l'affiliation des ITPE civils qui le désireraient aux services fédéraux de FO et à l'UCI. Là encore, un travail d'information et de création de services nouveaux serait à entreprendre par notre Syndicat dans l'intérêt du Groupe.
- ▶ Et puis, bien entendu, la représentation du SNITPECT-FO auprès de **la Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique et de l'Union Confédérale des Retraités de Force Ouvrière** nous permet de traiter les préoccupations et les revendications, d'actualité pour nos collègues retraités, et d'avenir pour chaque ITPE. **Chaque section doit poursuivre ce travail important en cherchant à associer systématiquement le délégué des retraités**, tant pour mener ensemble les combats perpétuels pour la défense du régime des retraites des fonctionnaires et de nos droits, que pour l'apport stratégique et les références que ces camarades peuvent apporter à nos combats et réflexions en cours.

Ainsi, de nombreuses structures capables de défendre les intérêts collectifs et individuels de chaque ITPE du Groupe, et pas seulement du Corps en exercice au METL, sont accessibles par le biais du SNITPECT-FO.

Une communication plus ciblée sur ces différentes « portes » offrant services, réflexions et possibilités de défenses doit sans doute s'organiser auprès de l'ensemble des ITPE. En retour, chacun doit rester conscient que l'écho favorable que nous pouvons trouver derrière ces ouvertures de promotion et de défense nécessite d'être puissants et efficaces : l'utilisation individuelle de ces services ne suffit pas car, pour les pérenniser, les renforcer et convaincre nos interlocuteurs qu'ils doivent compter avec nous, un minimum d'engagement syndical doit l'accompagner.

### 5.2.2 Par le biais des Associations

Avec une philosophie différente, les Associations qui s'offrent au Groupe des ITPE se concentrent sur la mise à disposition de services et sur l'amicalisme.

En dehors de FormEquip-AITPE et sans pouvoir toutes les citer, plusieurs structures associatives jouent déjà un rôle intéressant dans la vie du Groupe des ITPE

Un certain nombre d'Ingénieurs des TPE, en particulier ceux de la FPT, sont membres de **l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France** (A.I.T.F., association qui se prénomme AIVF - des Villes de France - jusqu'à un passé très récent).

Cette Association loi 1901 développe une action de type associatif et convivial et assure une présence professionnelle auprès de différentes instances (associations d'élus, organisme de certification,...). Elle cherche actuellement à décentraliser son fonctionnement en créant des sections régionales et à s'ouvrir aux ingénieurs « intercommunaux ».

En outre **l'AITF entretient des relations étroites avec le CNFPT** (organisme paritaire chargé notamment de la formation continue dans la F.P.T.) et **l'AGHTM** (Association Générale des Hygiénistes et Techniciens Municipaux).

L'AGHTM compte également dans ses rangs de nombreux Ingénieurs TPE, de la FPE, de la FPT et du privé.

**Ces deux Associations sont en relation régulière avec le réseau technique du METL, notamment lorsqu'elles organisent des colloques et conférences** (locales ou nationales) généralement très suivis et d'un excellent niveau (sujets techniques pointus ou réglementaires : mise en œuvre de tel ou tel texte et ses conséquences, assainissement et techniques adaptées, génie urbain, droit des marchés publics,...). Ces nombreuses rencontres et les Congrès nationaux annuels sont souvent accompagnés de visites de terrain et d'expositions sur le thème traité lors de la manifestation. Ils drainent généralement beaucoup de participants parmi lesquels **de nombreux ITPE qui y trouvent le moyen de s'informer, de se former parfois, de se retrouver et d'échanger.**

Notons également que l'AITF publie une revue « Génie Urbain » et l'AGHTM en publie une autre intitulée « Techniques, Sciences, Méthodes - Génie Urbain, Génie Rural ». Elles sont très bien documentées et comprennent des articles souvent très pointus sur les sujets techniques abordés.

Il nous est impossible de mesurer le nombre d'ITPE recevant ces revues et connaissant les sections locales ou nationales de ces deux Associations. Cependant, **il apparaît souhaitable de mieux les faire connaître au sein du Groupe compte tenu des réponses partielles qu'elles permettent d'apporter à chacun, essentiellement sur un plan professionnel et technique.**

Certains ITPE du Groupe sont également en contact ou adhérents d'autres Associations comme l'Association des Ingénieurs de la Ville de Paris, l'Association des Directeurs des Services Techniques Départementaux ou les sections françaises des Associations Internationales de grands domaines (Navigation, Routes, Maritimes,...).

Là encore, **le rayonnement du Groupe est assuré par ces représentants ITPE au sein de structures spécifiques** qui permettent par là même d'ouvrir des champs de métiers et d'acquisitions de compétences nouveaux.

## 5.3 L'avenir du Groupe ou l'harmonie de la diversité fédérée par FormEquip-AITPE

### 5.3.1 FormEquip-AITPE : lieu de sens pour le Groupe

Sans revenir sur presque 25 années d'existence, il est intéressant de rappeler tout d'abord que les compétences de l'Association se sont élargies au fil du temps :



L'Association FormEquip-AITPE a été créée en 1976 avec l'objectif principal de garantir une offre de **formation continue adaptée aux Ingénieurs des TPE**, quand l'ENTPE ne proposait rien dans ce domaine (depuis, la Direction de la formation continue s'est constituée à l'ENTPE, principalement pour faire face aux besoins internes du METL, et travaille en synergie avec FormEquip-AITPE).

Puis, en 1987, avec le développement de l'essaimage et la mise en place de la première promotion d'Ingénieurs Civils, le **Bureau de Conseil et d'Orientation pour l'Emploi a vu le jour avec l'ensemble des activités emploi-carrière qui s'y rattachent**. Ainsi, FormEquip est vite devenu **un pôle majeur pour l'assistance à la concrétisation de projets professionnels** (emplois, placements, aide à la création d'entreprises, bilans de compétences,...), notamment pour les emplois extérieurs à la sphère de la FPE, et ce pour chaque ITPE, fonctionnaire ou civil.

Ces deux grands champs de compétences sont bien connus des ITPE. Ils ont très largement contribué, et contribuent toujours autant, à l'émancipation du Groupe et à son rayonnement

Depuis 1998, **elle est également l'Association des anciens élèves de l'ENTPE**, et assure à ce titre la promotion et la défense du titre d'ITPE au sein du tissu français ou international des Associations d'Ingénieurs et auprès des certifications d'Ingénieurs.

Elle développe aussi des activités dites « amicalistes » pour l'ensemble des ITPE et contribue, à la demande du METL, à la gestion des contrats de recherche et à la gestion des contrats liés à l'activité internationale.

Nous l'avons vu, l'association édite également **le répertoire des ITPE essaïmés et civils**, véritable référence unique en son genre pour informer, aider et orienter chaque ITPE du Groupe dans ses démarches de recherche d'emploi hors du METL.

Ainsi, de par ses statuts, compétences et son fonctionnement, **FormEquip-AITPE est incontestablement à la fois le lieu (y compris physique avec son implantation à l'ENTPE) où la notion de Groupe des ITPE prend sens, et un véritable outil au service de son développement**.

Par delà les statuts, les cadres d'emploi, les contrats ou les positions professionnelles, **l'Association intègre, initie, personnalise et incarne l'ensemble des valeurs fédératrices du Groupe** des ITPE.

### **5.3.2 Un avenir à concevoir pour, autour et par le Groupe**

Au moment où un débat, complexe et délicat, bat son plein sur les activités actuelles de FormEquip-AITPE, il est essentiel de préciser l'attachement des ITPE et de notre Syndicat aux activités d'association des anciens élèves de l'ENTPE complétées par celles de formation continue à destination des ITPE de l'ensemble du Groupe, dont l'ENTPE n'a pas forcément vocation à assumer toute la charge.

Dans ces réflexions sur l'avenir de FormEquip, ces deux axes stratégiques doivent se maintenir et se renforcer en visant sans doute à plus **d'animation autour du Groupe des ITPE**.

**Cette structure permanente est une grande chance pour les ITPE et une richesse pour le rayonnement de leur Groupe.**

Elle doit désormais s'affirmer plus comme **le moteur de la vie du Groupe** et dépasser alors le cadre des services individuels, tout à fait essentiels, qu'elle offre déjà.

A nouveau, la communication auprès de chaque ITPE est ici essentielle car elle aide à augmenter les adhésions des ITPE à leur Association, ce qui permet d'accroître sa légitimité et sa représentativité, au profit du prestige du Groupe et de l'Ecole. Mais cette information doit aller plus loin que la diffusion (stratégique) de la liste des services pour la formation permanente ou pour la recherche d'emplois qu'offre l'Association.

Repartir des attentes des ITPE précisées précédemment en s'appuyant sur les valeurs fédératrices du Groupe qu'elle possède intrinsèquement et en conservant une offre de services individuels de qualité, voilà un axe de développement prioritaire pour l'Association des ITPE.

Afin de mieux bâtir et structurer le Groupe, **FormEquip-AITPE va devoir développer des animations et des rencontres sur un champ amicaliste et convivial (au sein et en dehors de l'Ecole) mais aussi organiser plus de colloques professionnels en élargissant les cibles à l'ensemble des employeurs des ITPE et en se tournant notamment davantage vers les employeurs publics (autres ministères, établissements publics, entreprises publiques, FPT, ...).**

### **5.3.3 Une animation du Groupe fédératrice tout en restant diversifiée**

**Cette animation ne doit en rien inhiber les initiatives en provenance de n'importe quel ITPE.** Au contraire, FormEquip-AITPE doit les encourager et tenter d'apporter le meilleur soutien à un collègue désireux de monter une rencontre thématique sur un domaine, des métiers ou un secteur d'activité, ou bien souhaitant organiser une activité amicaliste à l'échelon d'une région ou encore autour de retrouvailles d'une promotion.

De même, **un rapprochement avec les autres Associations précitées dans ce rapport apparaît indispensable** de façon à se faire mieux connaître et participer en partenariat à telle ou telle manifestation ou colloque (l'AITF, l'AGHTM, le CNFPT,... co-organisent déjà des actions de ce type).

Une présence de FormEquip-AITPE auprès de ces autres associations accueillant déjà des ITPE de tous les horizons permettrait de la promouvoir, de contacter des collègues isolés et de participer à des actions concrètes répondant aux aspirations de notre Groupe. De plus, lors de ces rencontres, un brassage entre ITPE de la FPE, de la FPT, du parapublic et du privé s'opère naturellement. **FormEquip-AITPE doit s'affirmer comme la porte d'entrée** du Groupe auprès des autres associations et partenaires, et réciproquement.

Comme syndicalisme et amicalisme, **les actions du SNITPECT-FO et de FormEquip-AITPE sont complémentaires et non concurrentes**.

Sans revenir sur les liens historiques existant depuis la création de l'Association (notre Syndicat ayant porté et défendu sa mise en place à une époque où l'on quittait définitivement



l'idée qu'un cadre était formé pour la vie avec uniquement sa formation initiale dispensée à l'Ecole), ceux-ci sont aujourd'hui uniquement conventionnels.

Nous l'avons vu, si notre Syndicat a vocation à défendre les intérêts professionnels des ITPE avec une reconnaissance qui lui ouvre les portes réservées aux partenaires sociaux dans des cadres définis, l'implication du Groupe des ITPE dans la FPT et d'autres structures ainsi que la création des ingénieurs civils ont rendu l'intervention du Syndicat moins directe et moins efficace pour certains collègues du Groupe.

Pour autant, il s'agit encore et toujours de défendre, dans des environnements éloignés de la FPE, les intérêts de tous et de chacun.

FormEquip-AITPE se situe bien dans des sphères d'intérêt du SNITPECT-FO (et réciproquement) mais hors des moyens d'action syndicaux naturels, en en apportant et devant en apporter de nouveaux.

Ainsi, il convient d'éviter le piège d'assimiler la défense et la promotion des ITPE du Corps au SNITPECT-FO et celles des autres membres du Groupe à FormEquip-AITPE. D'ailleurs, la plupart des collègues essayés se trouvent à l'intersection des deux et il ne faut surtout pas cloisonner le Groupe.

Ce dernier compte de nombreuses valeurs fédératrices, partagées par les ITPE dans leur immense majorité. Les attentes des Ingénieurs TPE sont également communes.

Ensuite, chacun se positionne selon ses centres d'intérêt, ses choix de carrière et ses convictions profondes. Toutefois, nous bénéficions tous de la renommée du Groupe et des avancées obtenues lors de la défense d'un collègue ou lors de succès collectifs.

Il faut donc **constamment rappeler et démontrer l'intérêt que chaque ITPE tire à appartenir à ce Groupe** de façon à lui permettre de plus s'y engager.

La diversité des carrières, la diversité des employeurs et environnements professionnels, la diversité des structures offertes, c'est tout cela que **FormEquip-AITPE doit rendre harmonieux, en l'intégrant dans le cadre d'un projet stratégique unitaire, par une animation du Groupe, afin de poursuivre sa promotion et son rayonnement.**

### **En guise de conclusion :**

*Sans être outrecaudant ni péremptoire, force est de constater, et de s'en féliciter, le **Groupe des ITPE est aujourd'hui une réalité bien vivante et active, en développement constant.***

*Ce Groupe (sanguin parfois, preuve de sa vitalité) fait naturellement corps avec les métiers de service public, trouve ses racines et puise sa force au sein de l'ENTPE et vise l'excellence et la diversité à travers des projets et parcours individuels et collectifs aussi originaux qu'enrichissants.*

*Aussi, **tous ensemble**, nous devons constituer le **réseau d'Ingénieurs, au service de l'aménagement et du développement durable des territoires satisfaisant en premier lieu les besoins d'intérêt général**, qui nous ouvrira toujours plus de portes là où sont et où seront nos métiers.*

*Le **SNITPECT-FO entend prendre toute sa place dans la poursuite de l'ascension sociale de ce Groupe** qu'il a en grande partie initiée et toujours défendue et encouragée. Quelques orientations locales et nationales se dégagent de ce rapport afin de poursuivre la promotion et l'enrichissement du Groupe qui profitent à chaque ITPE.*

*Au-delà des enjeux et actions qui sont du ressort quotidien de notre Syndicat, nous proposons que **FormEquip-AITPE**, qui fait déjà corps avec le Groupe par définition même d'Association des anciens élèves de l'ENTPE, se tourne résolument vers **une animation plus active du Groupe.***

*C'est de cette animation de la vie du Groupe que de nouveaux concepts et projets communs pourront voir le jour, l'enrichissant alors de ce qui fait sa force : sa diversité autour de valeurs fédératrices très fortes.*

# Le Groupe des ITPE : positionnement et stratégie d'avenir

## Une analyse particulière

### Les ITPE dans la Fonction Publique Territoriale

Afin d'illustrer ce rapport pour ce qui concerne les attentes des ITPE hors METL, une analyse particulière a été menée, sous forme d'enquête, auprès et avec des ITPE travaillant actuellement au sein de la Fonction Publique Territoriale, soit par voie de détachement, soit après avoir opté.

L'enquête a été lancée par le SNITPECT en avril 2001 auprès **des 532 ITPE actuellement en détachement (339, soit 64 % d'entre eux) ou ayant opté (193, soit 36 %).**

Sur 532 questionnaires envoyés, **145 nous ont été retournés (soit 27 %, taux de réponse)** qui confère aux résultats de cette enquête une bonne fiabilité statistique.

Nous tenons tout d'abord à **remercier les ITPE qui ont bien voulu consacrer un peu de leur temps (de plus en plus rare et précieux) pour répondre aux trente-deux questions de cette enquête.**

Le taux de retour important et le contenu des réponses montrent et rappellent d'emblée **leurs attentes en matière de « reconnaissance » et de prise en compte par l'administration de leur position et carrière dans la FPT**, ainsi que l'attention qu'ils portent au Groupe des ITPE.

Au-delà de ce point, voici les principaux éléments qu'une première analyse des 145 réponses nous indique :

#### **Position administrative**

- ITPE en détachement : 48,3 % des réponses
- ITPE ayant opté : 48,3 % des réponses
- Autres situations : 3,4 %

Ainsi, les ITPE ayant opté ont, en proportion, davantage répondu à l'enquête que ceux en détachement. Il convient d'en tenir compte dans l'analyse des données qui suivent.

- ▶ **Durée du parcours dans la FPT : 7,5 années en moyenne (toutes les réponses)**

- ▶ **Durée moyenne du détachement : 5,8 années (pour les ITPE détachés).**

#### **Domaine d'exercice et niveau hiérarchique**

Les métiers du domaine routier restent prédominants (domaine route cité dans près de 60 % des réponses) mais la majorité des réponses fait apparaître **une polyvalence importante au travers de nombreux domaines concernés pour chaque poste** (pour 140 réponses à cette question, 254 domaines furent évoqués).

Mis à part la Route, le bâtiment et l'eau - environnement constituent les principaux domaines dans lesquels exercent les camarades ayant répondu.

Parmi les réponses, 80 % des postes occupés sont d'un niveau équivalent en terme de fonction à ceux d'un deuxième (50 %) ou d'un troisième (30 %) niveau de grade fonction dans la FPE.

#### **Incidence du détachement dans la FPT pour la suite de leur carrière dans la F.P.E. (pour les ITPE en détachement) :**

Les avis sont très partagés puisque :

- 39,4 % considèrent leur actuel détachement comme un atout pour leur carrière dans la FPE ;
- 38 % le considèrent comme un handicap ;
- et 22,6 % sans incidence.

Les atouts recensés font partie de ceux déjà mis en avant par le SNITPECT-FO pour favoriser l'essaiimage : développement du potentiel et des compétences pouvant être ensuite utiles lors d'un retour dans la FPE (tant pour l'individu que pour l'administration), enrichissement personnel et professionnel au travers d'un poste hors FPE, accès à des postes diversifiés et à des responsabilités importantes,...

Les principaux handicaps tels qu'ils sont ressentis par les ITPE essayés sont: absence de suivi du METL (DPS et MIGT), sentiment qu'il y a peu, voire aucune, prise en compte du poste en détachement dans la gestion et la valorisation de la carrière de l'ITPE du fait d'un déficit de suivi et de données d'évaluation ou de notation.

Ces « handicaps » doivent être quelque peu relativisés car il y a régulièrement chaque année des ITPE détachés qui sont promus au tableau d'avancement mais il y a effectivement encore des progrès à faire et ces points ont déjà fait l'objet d'analyses et de revendications par le SNITPECT-FO à travers plusieurs Rapports récents relatifs à l'essaiimage, la gestion du corps et la GPEC.

En particulier, **l'amélioration de l'évaluation des cadres à l'essaiimage**, préconisée dans le projet de Plan d'Actions de juillet 1999 relatif à la politique et aux objectifs du Ministère de l'Équipement pour sa gestion de l'essaiimage n'a jamais été mise en œuvre.

Nous la revendiquons avec force de façon à ce que chaque ITPE puisse bénéficier d'une telle offre d'évaluation et de suivi régulier par son « employeur » d'origine, afin de gagner en cohérence lors de son retour et de mieux prendre en compte puis valoriser le potentiel et les compétences acquis à l'extérieur pour la suite de sa carrière, au METL ou ailleurs.

A l'heure d'une GPEC annoncée (elle aussi reste, pour l'heure, au stade de l'annonce), cette revendication demeure une priorité. Un outil comme le Bilan de Compétences, qui reste, il faut bien le rappeler, la propriété de l'individu et à usage exclusivement personnel, paraît tout à fait adapté pour aider les ITPE à sortir puis à revenir au sein du METL en utilisant et consolidant au maximum les nouvelles compétences qu'ils auront pu acquérir, en détachement, en MaD, en disponibilité,.... à l'essaiimage.

## ***Incidence de leurs précédents postes dans la FPE pour leur déroulement de poste ou de carrière dans la FPT***

Près de 50 % des ITPE ayant répondu considèrent que leur carrière (précédant leur entrée dans la FPT) au sein de la FPE est sans incidence sur leur évolution de carrière dans la FPT.

9 % des collègues détachés estiment que leur appartenance à la FPE est un handicap car elle bride leur passage au grade d'Ingénieur en Chef de première catégorie, le décret d'homologie entre les deux Fonctions Publiques ne le permettant pas.

En revanche, les compétences acquises et le potentiel développé grâce à l'expérience de leurs précédents postes dans la FPE sont considérés comme un atout majeur par 37 % d'entre eux et, au total, **ils sont 82 % à considérer que leur qualification d'ITPE constitue un atout pour leur carrière dans la FPT**

En effet, le bagage que représentent, d'une part leur formation initiale et continue d'ITPE et d'autre part les acquis professionnels de leurs précédents postes au sein de la FPE, leur permet d'occuper des postes ou de développer des carrières dans la FPT avec de très bonnes références techniques, administratives, de gestion ou d'encadrement et en mettant en œuvre de solides compétences déjà assimilées.

De plus, l'appartenance à un « réseau » de référence sur le plan technique et au niveau des métiers de l'Ingénierie de projet qu'est le Groupe des ITPE fait partie des points forts pour démontrer l'incidence positive de leur qualification d'ITPE dans le déroulement de leur carrière au sein de la FPT

Ce dernier point est illustré par le fait que pour la moitié d'entre eux, les ITPE exerçant dans la FPT indiquent ne pas être satisfaits des offres de formation au sein de la FPT mais que, par leur connaissance précédente des réseaux du METL et de la FPE et du fait de leur appartenance au Groupe des ITPE, ils sont en mesure de trouver, dans la FPE, les réponses à leur attentes.

## ***Retour dans la FPE ou intégration définitive dans la FPT ?***

Une petite majorité (54,4 %) des ITPE n'ayant pas déjà opté envisage d'intégrer la FPT à terme.

Les principales motivations évoquées sont autant de plaidoyers contre la FPE au METL que pour la FPT

S'il convient de rester mesuré sur certaines affirmations isolées, nous pouvons dégager les points forts suivants :

- ▶ Les **conditions de travail** (moyens humains, matériels, financiers, les locaux, la RTT) sont beaucoup plus intéressantes dans l'environnement professionnel des postes qu'ils occupent dans les collectivités que celles qu'ils ont connues ou constatent aujourd'hui dans les postes du METL : il s'agit là d'un argument majeur que nous retrouvons régulièrement tout au long de l'enquête.
- ▶ Les craintes évoquées précédemment sur l'impact négatif de leur parcours en FPT lors d'un retour au METL ne les incitent pas à revenir. Les camarades nommés Ingénieur en Chef durant leur détachement en FPT ne souhaitent pas revenir sur des postes de premier niveau en F.P.E. et y perdre, financièrement parlant.
- ▶ Le poids du « politique » n'est pas ressenti par les ITPE ayant répondu à l'enquête comme une contrainte mais plutôt comme une force : capacité d'obtenir les moyens en adéquation avec la politique définie très rapidement, plus grande autonomie en FPT pour mettre en œuvre les décisions qui se succèdent et qui constituent un socle solide pour **donner du sens à l'action** (élément estimé absent ou disparu au sein du METL par certains !).

## ***Recrutement d'ITPE dans la FPT***

Les résultats de l'enquête nous indiquent que, dans 60 % des cas, le recrutement sur un poste de la FPT libéré par un camarade ne s'effectue pas parmi les ITPE

Plusieurs raisons sont avancées par les camarades pour expliquer cela : la difficulté d'obtenir un détachement du METL vers la FPT, ce qui engendre peu de candidatures d'ITPE ; l'absence de gestion commune entre les deux fonctions publiques et la difficulté pour accéder à une liste des postes disponibles dans la FPT pour un ITPE en poste en FPE ; et parfois, la priorité donnée à des candidats de la FPT

Pour autant, **94 % des ITPE ayant répondu à l'enquête encouragent et souhaitent un accroissement du nombre d'ITPE en FPT**

Favoriser cet essaimage en FPT au cours d'une carrière permet de développer le potentiel et d'acquérir des compétences en exerçant dans des champs et des contextes différents de ceux de la F.P.E., tout en restant dans une gamme de métiers homogènes et cohérents. Une telle valorisation paraît effectivement intéressante pour les individus, le corps des ITPE, le Ministère et l'Etat et les collectivités locales qui peuvent alors bénéficier de cadres expérimentés pouvant apporter une approche nouvelle au traitement de leurs politiques locales (parfois très jeunes et nouvelles).

## ***Sentiment d'appartenance au Groupe des ITPE***

**73 % des ITPE ayant répondu ont le sentiment d'appartenir au « Groupe des ITPE » et 82 % estiment que cette appartenance au Groupe est valorisante** pour leur carrière dans la FPT du fait de leur formation et qualification d'ITPE, de la réputation des ITPE en matière de savoir faire technique, d'intégrité, de connaissance et de maîtrise des missions de service public et grâce à la référence unique associée à la « marque ITPE » autour de notions de management, de polyvalence et d'ingénierie de projet.

Ceux qui estiment ne pas appartenir au Groupe (mais qui reconnaissent néanmoins qu'y faire référence est un atout), **jugent ne pas disposer d'assez d'informations sur la vie de ce Groupe pour pouvoir s'y rattacher.**

**50 % militent pour un renforcement de l'explicitation et de la cohérence du Groupe**, l'autre moitié la jugeant déjà suffisante sans qu'il soit réellement nécessaire de l'augmenter.

## ***Niveau de la syndicalisation (concernant le SNITPECT-FO) :***

65,3 % des ITPE répondant à l'enquête étaient syndiqués lorsqu'ils travaillaient dans la F.P.E. et seulement **34,3 % le sont encore au sein de la FPT.**

Cette baisse de la syndicalisation provient essentiellement du sentiment des intéressés que le SNITPECT ne peut répondre à leurs attentes, questionnements et problèmes spécifiques au niveau de la FPT.

# Enquête sur les Ingénieurs des TPE en collectivités territoriales

## Quelques données brutes

532 questionnaires envoyés, 145 réponses obtenues (27 % de réponses)

### Question 2 :

Quelle est ta position administrative ?

• Fonction publique d'Etat "détaché" .....	48,3 %
• Fonction publique territoriale : .....	48,3 %
<i>Durée moyenne du détachement : 5,8 ans</i>	
• Autres situations.....	3,4 %

### Question 4 :

Quel est ton grade dans la FPT ?

1 Ingénieur subdivisionnaire .....	8,9 %
2 - Ingénieur en chef.....	61,5 %
3 - Ingénieur en chef 1ère catégorie.....	14,8 %
4 - Ingénieur en chef hors classe .....	14,8 %

### Question 5 :

Dans quel domaine exerces-tu (plusieurs réponses autorisées) ?

Réponses obtenues à cette question : 140

(254 domaines cités)

1 - Routes + O.A. ....	96
2 - Transports.....	31
3 - Bâtiment.....	37
4 - Habitat / Urbanisme .....	19
5 - Informatique.....	3
6 - Aménagement.....	24
7 - Conseil en gestion.....	6
8 - Environnement / eau.....	26
9 - Développement économique.....	12
10 - Autres .....	32

### Question 6 :

Indique dans l'échelle de niveau ci-dessous la position que tu occupes au sein de ton Service

Réponses obtenues à cette question : 144

1 - Chargé de mission auprès du pouvoir politique.....	0
2 - Directeur général des services.....	7
3 - Adjoint au DGS ou chargé de mission après du DGS .....	5
4 - Directeur général des services techniques .....	18
5 - Adjoint au DGST ou chargé de mission après du DGST .....	14
6 - Directeur ou chef de service.....	74 (51,4 %)
7 - Responsable de bureau d'études de subdivision, de cellule ou chargé de mission auprès du directeur .....	21
8 - Conducteur d'opération ou adjoint au responsable de bureau d'études .....	2
9 - Autres.....	3

### Question 7 :

Combien de personnes encadres-tu (moyenne par réponse) ?

Réponses obtenues à cette question : 137

1 - Ingénieur subdivisionnaire : nombre de personnes encadrées .....	A+	0
.....	A	1,5
.....	B	6
.....	C	52
2 - Ingénieur en chef : nombre de personnes encadrées.....	A+	0,3
.....	A	2
.....	B	6,5
.....	C	35
3 - Ingénieur en chef 1ère catégorie : nombre de personnes encadrées .....	A+	4
.....	A	14
.....	B	23
.....	C	66
4 - Ingénieur en chef hors classe : nombre de personnes encadrées.....	A+	5,2
.....	A	13
.....	B	43
.....	C	140



**Question 8 :**  
Durée totale de ton parcours  
dans la FPT

Réponses obtenues à cette question : 130

Nombre d'années moyen sur l'ensemble des réponses ..... 7,5 années

**Question 9 :**

Si tu n'as pas opté, considères-tu que ton détachement dans une collectivité locale est, pour ton évolution de carrière au sein de la FPE :

Réponses obtenues à cette question : 71

• un atout .....	28	39,4 %
• un handicap .....	27	38,0 %
• sans incidence .....	16	22,6 %
• autres .....	0	

**Question 10 :**

Considères-tu que ton appartenance à la FPE est, pour ton évolution de carrière dans la FPT :

Réponses obtenues à cette question : 96

• un atout .....	35	36,4 %
• un handicap .....	9	9,4 %
• sans incidence .....	47	49,0 %
• autres .....	5	5,2 %

**Question 11 :**

Considères-tu que ta qualification et ton parcours professionnel d'ITPE sont pour ton évolution de carrière dans la FPT :

Réponses obtenues à cette question : 134

• un atout .....	111	82,8 %
• un handicap .....	4	3,0 %
• sans incidence .....	18	13,5 %
• autres .....	1	0,7 %

**Question 13 :**

Es-tu satisfait des réseaux de formation qui te sont offerts au sein de la FPT :

Réponses obtenues à cette question : 135

Nombre de OUI.....	68	50,3 %
Nombre de NON.....	66	48,9 %
Autres réponses.....	1	0,8 %

**Question 15 :**

Si tu n'as pas encore opté, envisages-tu une intégration définitive dans la FPT :

Réponses obtenues à cette question : 68

Nombre de OUI.....	37	54,4 %
Nombre de NON.....	28	41,2 %
Autres réponses.....	3	4,4 %

**Question 16 :**

Si tu n'as pas opté, envisages-tu de revenir dans la FPE et poursuivre ta carrière au sein de celle-ci ?

Réponses obtenues à cette question : 67

Nombre de OUI.....	21	31,3 %
Nombre de NON.....	39	58,2 %
Autres réponses.....	7	10,5 %

**Question 22 :**

Dans ta structure, le recrutement d'ITPE sur des postes libérés par des ITPE se fait-il naturellement ?

Réponses obtenues à cette question : 129

Nombre de OUI.....	45	34,9 %
Nombre de NON.....	77	59,7 %
Autres réponses.....	7	5,4 %

**Question 23 :**  
Te semble-t-il souhaitable de promouvoir le recrutement des ITPE dans les Collectivités locales?

Nombre de OUI.....	133	94,3 %
Nombre de NON.....	4	2,8 %
Autres réponses.....	4	2,8 %

Réponses obtenues à cette question :141

**Question 24 :**  
Une plus grande mobilité entre FPT et FPE te semble-t-elle souhaitable ?

Nombre de OUI.....	128	92,8 %
Nombre de NON.....	3	2,2 %
Autres réponses.....	8	5,8 %

Réponses obtenues à cette question : 138

**Question 25 :**  
Coche dans la liste ci-après les trois principaux freins à cette mobilité

Statut .....	69	
Mode de gestion .....	102	
Spécificité des emplois .....	24	
Cultures éloignées .....	42	
Volonté "politique" .....	49	
Rémunération.....	38	
Autres .....	19	

Réponses obtenues à cette question : 130  
(343 freins cités)

**Question 27 :**  
As-tu toujours le sentiments d'appartenir au groupe des ITPE ?

Nombre de OUI.....	104	72,7 %
Nombre de NON.....	34	23,7 %
Autres réponses.....	5	3,6 %

Réponses obtenues à cette question : 143

**Question 28 :**  
Ressens-tu la nécessité de renforcer la cohésion du groupe des ITPE ?

Nombre de OUI.....	60	47,6 %
Nombre de NON.....	63	50,0 %
Autres réponses.....	3	2,4 %

Réponses obtenues à cette question : 126

**Question 29 :**  
Considères-tu ton appartenance au groupe des ITPE comme valorisante ?

Nombre de OUI.....	104	81,9 %
Nombre de NON.....	16	12,6 %
Autres réponses.....	7	5,5 %

Réponses obtenues à cette question : 127

**Question 30 :**  
Etais-tu syndiqué(e) au SNITPECT lorsque tu étais en poste dans les services de l'Etat :

Nombre de OUI.....	94	65,3 %
Nombre de NON.....	48	33,3 %
Autres réponses.....	2	1,4 %

Réponses obtenues à cette question : 144

**Question 31 :**  
Es-tu toujours syndiqué(e) au sein du SNITPECT ?

Nombre de OUI.....	46	34,3 %
Nombre de NON.....	87	64,9 %
Autres réponses.....	1	0,8 %

Réponses obtenues à cette question : 134