

La carrière des ITPE dans le RST

Communication de :
Marie-Christine PERRAIS

avec la collaboration de :
Michel BARNETTE
Christian CREMONA

Olivier DESCROIX

Jean-Marie ROUSSELIERE

PLAN

- I La carrière des ITPE au sein ou via le réseau scientifique et technique
 - I-1 Mesures de gestion mise en place depuis 1990
 - I-2 Rappel des différents types de carrière
 - I-3 Bilan des promotions au divisionnariat dans le réseau scientifique et technique
 - I-4 Les carrières de second niveau de fonction dans le RST
 - I-5 Positionnement hiérarchique des ITPE
- II Renouvellement et évolution des compétences
 - II-1 Le remplacement des PNT A
 - II-2 Rendre les postes attractifs
 - II-3 Les évolutions des recrutements et de la formation depuis 1990

Conclusion

Préambule

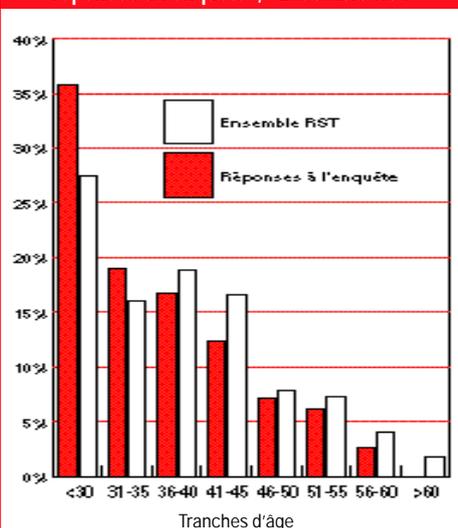
La présente communication s'inscrit dans la continuité des réflexions menées depuis plusieurs années sur ce sujet au sein du SNIPECT :

- *le rapport gestion/filières techniques de Jean-Pierre CABBILLARD présenté au Congrès 1990*
- *le rapport sur le réseau des compétences techniques de Jean-François GAUCHE présenté au Congrès 1992*
- *la communication sur l'ITPE dans le réseau technique de Jean-François GAUCHE présentée au Congrès 1994*
- *la communication «Quel avenir pour le réseau technique» de Michel BARNETTE présentée au Congrès 1996.*

Elle n'a cependant pas pour objet de reprendre tous les éléments de fond de ces rapports mais tout simplement de faire un point d'étape sur la situation des ITPE, dans le contexte actuellement très mouvant du réseau scientifique et technique, en s'appuyant sur quelques éléments issus de l'enquête réalisée en décembre 1999.

Suite à cette enquête, destinée à mieux cerner les préoccupations de nos camarades du RST, nous avons reçu 228 réponses ; le taux de participation (36%) est globalement satisfaisante et la population ayant répondu est représentative de l'ensemble de nos camarades en poste dans le réseau scientifique et technique ; l'analyse des réponses des camarades ayant répondu montre une distribution relativement conforme à l'ensemble des Ingénieurs des TPE travaillant au sein du RST, aussi bien par grade (80% au premier niveau et 20% au second niveau) que par tranche d'âge (cf graphique ci-contre).

Comparaison de la structure des populations
"réponses à l'enquête", "Ensemble RST"



I La carrière des ITPE au sein ou via le réseau scientifique et technique

I-1 Mesures de gestion mise en place depuis 1990

a) Les comités de filières : dix ans après

Pour les ITPE du réseau scientifique et technique, des «comités de filière», pour reprendre le terme employé par l'administration, auquel nous avons toujours préféré celui de «comités scientifiques et techniques» (davantage évocateur de ce que doit être, selon nous, leur fonction première «d'évaluation des productions scientifiques et techniques» et, à contrario, moins empreint d'une gestion par filière que nous récusons), ont été mis en place, suite à une lettre de mission du directeur du personnel en date du 8 septembre 1989, dans six domaines : **ouvrages d'art, informatique, bâtiment, routes, transports, eau.**

La vocation des comités de filière était, à l'origine, d'être des instances consultatives, assistant la direction du personnel en vue d'une meilleure prise en compte des spécificités propres à chaque domaine. Plus précisément, leur mission officielle était triple :

- définir à partir d'une analyse des emplois existants dans la filière, les profils type et les emplois optimaux de leurs titulaires. Entre les différents types d'emploi, devaient être définis des cheminements préférentiels susceptibles d'assurer à la fois la progression régulière des compétences et la promotion des agents ;
- assister les directions centrales concernées pour la gestion générale de la filière (flux d'entrée nécessaires, actions de formation, évolutions souhaitables en matière de formation,...) ;
- contribuer à l'évaluation des ingénieurs (titulaires et non titulaires) exerçant leur activité dans les filières

techniques et à leur bonne orientation en terme de carrière.

Dix ans après, les comités de filière n'ont fonctionné que sur le troisième point, à savoir l'évaluation individuelle des ingénieurs. En effet, les comités ne se réunissent que deux fois par an pour l'examen des propositions au séniorat (au printemps) et celui des propositions au divisionnariat (ou à A+ pour les PNT A) (à l'automne). Seules ces réunions institutionnelles ont fonctionné.

L'enquête réalisée auprès des ITPE du réseau scientifique et technique montre clairement que cette fonction s'est essentiellement limitée à l'évaluation, sans prise en compte de la dimension «conseil». En effet, pour ceux qui ont rencontré le comité de leur domaine (25% au moins une fois mais pour certains plusieurs fois), le but recherché était dans 18% seulement des cas d'obtenir des conseils sur leur carrière alors que dans 84% des cas il s'agissait d'une évaluation en vue d'obtenir la qualification de senior, et dans 38% d'une évaluation en vue de la promotion au grade de divisionnaire.

Toutefois il convient de reconnaître que, dans l'optique d'orientation de leur carrière, 56% des ITPE ont jugé leur rencontre avec le comité de filière de leur domaine satisfaisant ou très satisfaisant.

Notons encore que l'enquête nous apprend que seulement 5% des Ingénieurs TPE du RST ont rencontré le comité de filière à leur initiative, et seulement 14% d'entre eux à l'initiative de leur hiérarchie.

Les travaux de ces comités, même s'ils sont souvent hétérogènes d'un domaine à l'autre, ont donc tout de même permis de progresser dans la gestion des ITPE faisant une carrière avec un cursus de type "spécialisé", reconnu par la circulaire de gestion du corps de 1998 comme nous le revendiquons. Il nous paraît indispensable de maintenir la mission qu'ils exercent aujourd'hui, et d'étendre ces missions, comme prévu initialement, en restant bien dans des domaines scientifiques et techniques pertinents par rapport à l'activité du ministère. Toute dérive vers une «filiérisation par métier» comme

certain y aspirent, irait notamment à l'encontre de la large ouverture indispensable à la construction dynamique de carrières riches, motivantes et valorisantes.

La rénovation de ce que nous voulons continuer à appeler «comité scientifique et technique» est indispensable. Nous continuons à revendiquer l'ouverture d'une concertation approfondie sur ce sujet qui concerne les ITPE collectivement et individuellement.

b) Le séniorat

En créant le séniorat en 1990, la DPS a souhaité renforcer l'attractivité des carrières dans le RST par un rendez-vous de bilan de carrière et donc d'orientation. Les critères d'aptitudes à cette qualification sont : l'ancienneté dans le corps des ITPE, l'ancienneté dans le domaine et la nature des postes tenus, l'ampleur et la complexité des sujets traités et l'autonomie dans la fonction, le rôle dans la transmission des connaissances, le rayonnement à l'extérieur dans le domaine scientifique et technique.

Il faut souligner que les contraintes mécaniques imposées (huit ans d'ancienneté dans le corps et six ans d'exercice dans le domaine, soit un ou deux postes) ne sont pas forcément cohérentes entre elles. Une homogénéisation de ces deux critères à six ans apparaîtrait, par exemple, clairement nécessaire.

Le séniorat veut être la reconnaissance par un comité scientifique de la qualité des productions scientifiques et techniques. Cette qualification est associée à quatre points d'ISS, et bien que cela ne soit pas sa vocation première, le comité a trop tendance à privilégier ce dernier point, voulant même s'en servir également, en sens inverse, comme sanction sans que les individus n'aient de véritable possibilité de recours.

Le nombre actuel de seniors est de 135, se répartissant par domaine comme suit :

Bâtiment	11
Eau	11
Informatique	42
Ouvrage d'art	28
Routes	26
Transports	17
Total	135

Ce total de 135 représente environ 27% des ITPE travaillant dans le réseau scientifique et technique en 1999.

L'enquête réalisée auprès des ITPE du réseau scientifique et technique révèle que la gestion actuelle de la qualification de "senior" est jugée par 62% d'entre eux comme insatisfaisante ou très insatisfaisante. Rappelons que le SNITPECT n'a jamais demandé, ni validé le principe du séniorat, tout en revendiquant le principe de rendez-vous réguliers pour l'évaluation du parcours construit et son orientation pour l'avenir.

Il apparaît nécessaire que la DPS mène une réflexion de fond sur le devenir de ce système qui est très clairement incompris par les ITPE et qui tend à se pervertir.

c) Les "soupleses" de gestion

Les "soupleses" de gestion mises en oeuvre dans le cadre de la 1ère phase de la démarche stratégique, soit :

- la fongibilité des postes de titulaires et de non titulaires
- l'anticipation des vacances de postes
- le recouvrement entre deux agents sur un même poste

sont des mesures positives qui doivent être maintenues pour assurer le bon fonctionnement du réseau scientifique et technique en assurant la continuité des missions du service.

Nous tenons à ce que ces éléments soient mentionnés dans le bilan en cours de la première phase de la démarche stratégique et pérennisés lors de la deuxième phase.

Il convient également de rappeler ici la possibilité qui existe désormais de bénéficier d'une «formation requalifiante lourde» en cours de carrière,

obtenue suite à l'action de notre syndicat et inscrite dans la dernière version de la circulaire de gestion de notre corps, et qui doit permettre aux Ingénieurs des TPE motivés d'effectuer le cas échéant une totale reconversion au profit par exemple du RST ; malheureusement, comme cela est rappelé dans le rapport "Ecole et recrutement", les moyens n'ont jamais été réellement mis en place jusqu'à ce jour pour que les ITPE puissent vraiment bénéficier de cette formation.

Quoiqu'il en soit, nous réaffirmons qu'en aucun cas les moyens et les effectifs nécessaires à ces mesures dans le RST ne doivent être pris sur ceux des autres services du ministère.

C'est pour cette raison, en particulier, que les recrutements doivent être anticipés pour faire face aux départs en retraite des ITPE et des PNTA qu'ils doivent remplacer, dans le RST comme dans tous les autres services du ministère.

I-2 Rappel des différents types de carrière

Rappelons que la circulaire de gestion du corps des ITPE obtenue par le SNITPECT en mai 1998, adapte les modalités de gestion du corps, pour tenir compte de tous les types de carrières dans le réseau scientifique et technique, de généraliste à spécialiste de haut niveau.

Tout d'abord, quelques précautions préalables, mais indispensables. Il ne faut surtout pas croire que la gestion des hommes peut se mettre en équation. Il n'y a pas plus de recette pour être reconnu en réseau scientifique et technique qu'en service déconcentré, si ce n'est de démontrer ses capacités au cours de l'évolution de sa carrière .

On peut distinguer deux types de cursus «extrêmes», le cursus polyvalent (ou généraliste) et le cursus spécialisé,

- Le «**cursus polyvalent**» concerne les ITPE qui ont un parcours professionnel passé majoritairement en dehors du réseau technique. Ils exercent des métiers où la polyvalence technique est nécessaire. Ils viennent faire un

ou deux postes dans le réseau technique sur un domaine technique avec ou sans fonction d'encadrement. On les appelle souvent les «généralistes». Le terme de généralistes devenant aujourd'hui quelque peu dévalorisé, nous proposons de le remplacer par ingénieurs polyvalents,

- Le «**cursus spécialisé**» concerne les ITPE qui ont passé majoritairement leur carrière dans le réseau technique en restant sur un même domaine scientifique et technique. Ils construisent leur parcours sur plusieurs postes leur permettant de progresser de façon continue dans le domaine qu'ils ont choisi jusqu'à acquérir une compétence élevée dans une spécialité souvent pointue, reconnue à une vaste échelle géographique. Ils ont vocation à acquérir la qualification de senior. La reconnaissance pleine et entière du «cursus spécialisé» dans la circulaire de gestion de 1998 permet de répondre aux besoins des services tout en offrant aux ingénieurs qui ont fait ce choix des perspectives de carrière similaires à celles des ingénieurs exerçant dans d'autres environnements professionnels

Toutefois, dans les faits, entre les deux parcours types décrits ci-dessus, il existe un continuum de «type de carrière» conformément à l'esprit de la circulaire de gestion de 1998 ; c'est ainsi que nous avons parfois qualifié certaines carrières de type «généraliste confirmé dans un domaine scientifique et technique».

Lors de l'examen des dossiers en CAP de promotion, seul l'avis du comité de filière éclaire la CAP sur le niveau des productions scientifiques et techniques. Pour cette raison, un rendez-vous au moins de bilan et d'orientation doit être organisé pour chaque ITPE pour l'aider dans la construction de son parcours.

Responsable du développement de sa carrière, chaque ITPE peut (et a intérêt à) solliciter ces conseils de la DPS en demandant au bout de six ans à être auditionné par son comité scientifique et technique.

I-3 Bilan des promotions au divisionnariat dans le réseau scientifique et technique

Elaborés progressivement au fil des CAP, sous l'impulsion volontariste et déterminée du SNITPECT, les principes de gestion évoqués précédemment ont montré leur réelle efficacité pour la valorisation de tous les types de cursus.

La comparaison des promotions au divisionnariat sur les cinq dernières années et en particulier en 1997 (année médiane pour la période 1995-1999), des ITPE du réseau scientifique et technique par rapport à l'ensemble des ITPE exerçant au sein de notre ministère est révélatrice de cet état de fait.

La répartition des promotions s'établit comme suit depuis cinq ans :

Nombre de promus au divisionnariat						
	1995	1996	1997	1998	1999	Moyenne
Tous services (y compris RST)	72	68	67	62	70	67,8
RST Nombre de promus	7	6	10	10	6	7,8
% promus/nb ITPE	9,7%	9,0%	14,9%	16,1%	8,5%	11,5%

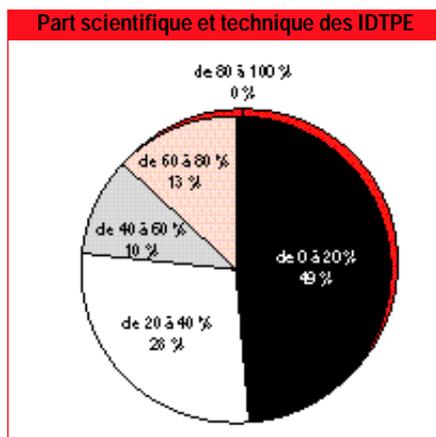
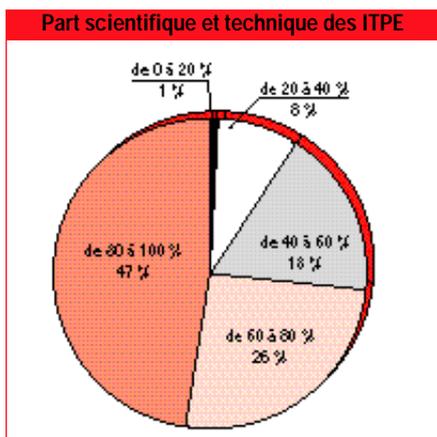
pour une proportion d'ITPE dans le réseau scientifique et technique du même ordre en 1997 :

Année 1997	Nombre d'ITPE	Pourcentage par rapport à l'ensemble des ITPE en PNA
CETE	235	6,0 %
Services techniques centraux	186	4,8 %
Total	421	10,8 %

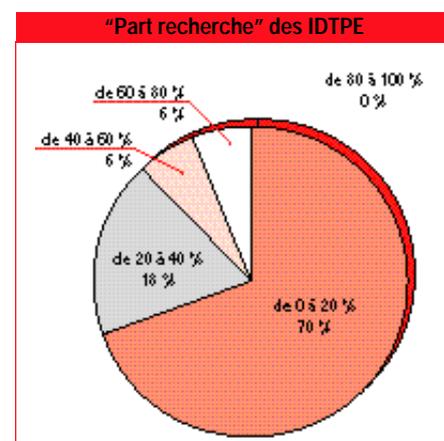
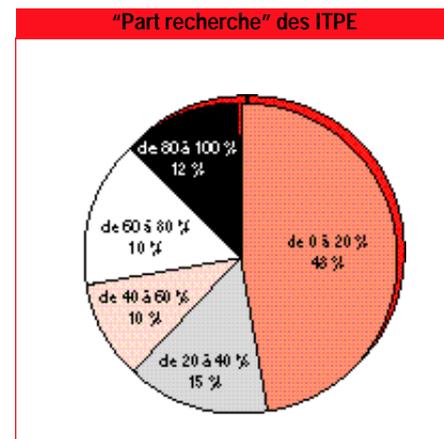
Le nombre de promotions est logiquement fluctuant d'une année sur l'autre mais sur une période de cinq ans les promotions dans le réseau scientifique et technique sont sensiblement proportionnelles au nombre d'ITPE y travaillant, phénomène également constaté hors réseau. Les principes d'égalité de droits et de traitement entre les différents cursus tendent donc à être respectés.

I-4 Les carrières de second niveau de fonction dans le RST

L'enquête au sein du réseau révèle que la promotion au deuxième niveau de grade s'accompagne statistiquement d'une diminution de la "part scientifique et technique" de l'activité au profit de la "part management/encadrement" :



Le même phénomène est constaté pour la "part recherche" de l'activité :



A la vue de ces éléments, on peut donc s'interroger sur les besoins effectifs de cursus spécialisé au second niveau de fonctions.

Cependant il faut avoir à l'esprit que les parcours de type "spécialiste" sont relativement récents dans le corps et leur poursuite effective au deuxième niveau de fonction ne se traduit donc pas encore dans les faits. Celle-ci surviendra inévitablement dans un avenir proche.

Grâce aux dispositions de gestion définies dans la circulaire de gestion de 1998, obtenues par le SNITPECT, l'excellence de ces parcours pourra sans nul doute être valorisée et reconnue à travers la promotion à Chef d'arrondissement, puis à chef d'arrondissement sur-indicié. Ce mode de reconnaissance de gestion, précaire par nature, du niveau d'expertise et de responsabilité dans un domaine scientifique et technique reste cependant insuffisant : le troisième niveau de grade est indispensable pour

justement valoriser et reconnaître le niveau de fonctions et de responsabilité atteints en cours de carrière quel que soit le parcours, de généraliste à spécialiste de haut niveau.

I-5 Positionnement hiérarchique des ITPE

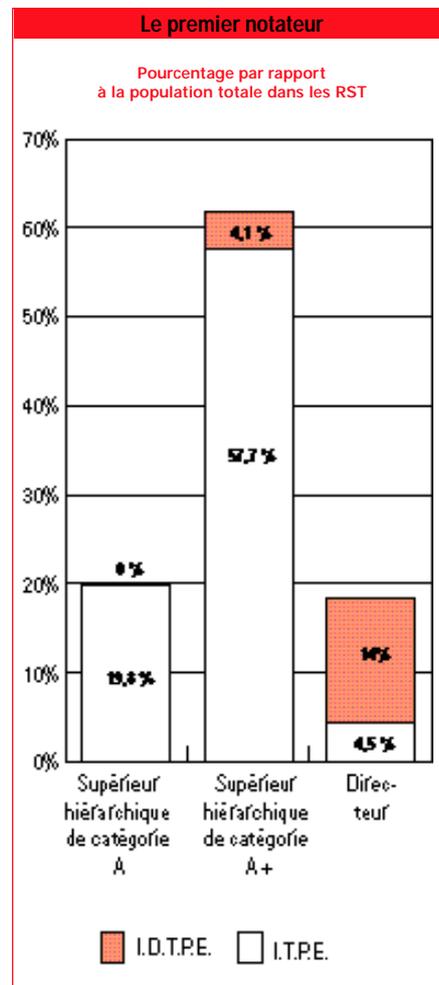
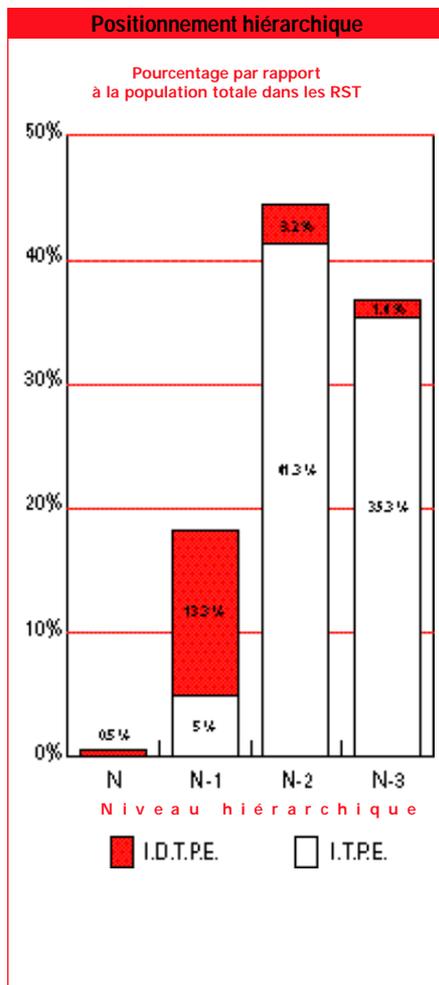
De façon assez générale, les services du réseau scientifique et technique présentent la spécificité d'une part de comporter des équipes constituées d'un nombre important de cadres de catégorie A. et d'autre part d'avoir des organigrammes très variables, liés à l'histoire des services ou l'adaptation au contexte local, pouvant aller jusqu'à quatre strates hiérarchiques. Par exemple, on peut rencontrer, de haut en bas de la hiérarchie, les niveaux suivants :

- Chef de département,
- Chef de division,
- Chef de groupe ou section,
- Chargé d'études.

Dans un tel organigramme, selon le contenu exact des missions confiées, les IDTPE ont vocation à occuper aussi bien les postes de chef de département que ceux de chef de division et même dans certains cas celui de chef de groupe. Quant aux ITPE, ils ont vocation à occuper les postes de chargés d'études et chefs de groupe, et quelquefois aussi ceux de chef de division.

Ainsi, il est clair que dans le cadre du remplacement en nombre important des PNTA, lors de leur départ en retraite en particulier, par des Ingénieurs des TPE, cet état de fait conduit actuellement à des situations dans lesquelles des ITPE sont encadrés par d'autres ITPE ou bien des IDTPE encadrés par d'autres IDTPE, même si, comme le confirme l'enquête lancée auprès des camarades, la proportion des postes occupés par les IDTPE est logiquement de plus en plus importante lorsque leur situation progresse dans la structure hiérarchique.

Ces positionnements hiérarchiques constatés dans le réseau scientifique et technique ne sont pas plus acceptables, dans leur principe, dans le RST que dans les autres services du ministère :



- un ITPE n'a pas vocation, de toute évidence et par définition de ses missions, à détenir un pouvoir hiérarchique d'encadrement sur un autre ITPE,

- il s'agit d'une dérive mise à profit par l'employeur pour utiliser "compétences et potentiel" sans les rémunérer à leur juste valeur, c'est-à-dire au second niveau de grade.

Néanmoins, il n'en reste pas moins que de telles situations existent (cf graphique "Positionnement hiérarchique") et sont naturellement mal vécues par certains de nos camarades.

Dans de nombreux cas, la situation devient même encore plus insupportable lorsque le premier notateur est le supérieur hiérarchique de même niveau ; l'enquête révèle qu'il en est ainsi pour 20% d'ITPE (cf graphique "Le premier notateur") dans le RST ; dans leur réponse à notre enquête, nos camarades concernés dénoncent cette situation inacceptable.

Cela peut conduire à une dévalorisation de certains postes en particulier ceux de chargés d'études. Or ce sont

eux "la matière grise et les bras" du réseau scientifique et technique qu'il est primordial de valoriser pour les rendre attractifs.

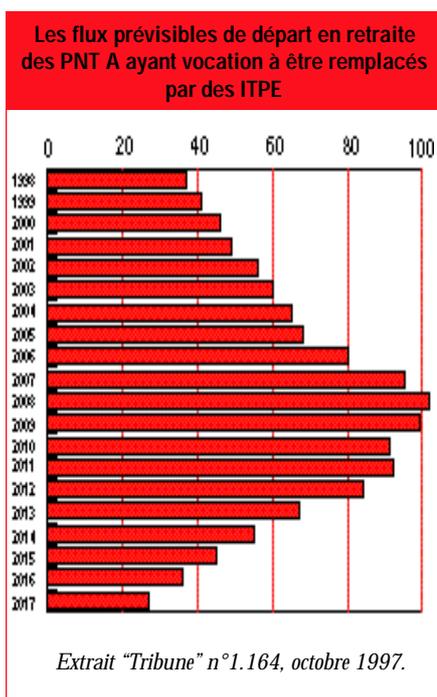
Avec des structures empilantes les niveaux hiérarchiques et refusant le respect de l'attachement du grade à la fonction, on décourage le développement de parcours spécialisés au sein du réseau scientifique et technique.

Les services doivent certes être en mesure de disposer de certaines souplesses. Pour cela la mise en œuvre du concept du projet doit être développée, permettant de répondre aux besoins des services tout en préservant des missions valorisantes pour chacun.

II Renouveau et évolution des compétences

II-1 Le remplacement des PNT A

Le recensement des PNT A effectué en 1997 par la DPS dans le cadre du processus de titularisation a permis d'identifier 420 postes dans le RST ayant vocation à être occupés à terme par des ITPE.



Ces simulations avaient conduit à démontrer la nécessité d'augmenter très fortement les recrutements d'ITPE. La situation était déjà critique en 1997 en raison du délai de trois à cinq ans indispensable pour la formation à l'ENTPE. Aujourd'hui, la DPS n'ayant pas augmenté les volumes des recrutements, nous sommes dans une situation critique, avec plus de 750 postes (A et A+) vacants au sein de notre ministère. Cette nécessité d'anticiper les recrutements, quantifiée en 1997, est signalée depuis de nombreuses années par le SNITPECT.

Cette situation résulte en grande partie d'une politique de restrictions budgétaires drastiques, ne permettant pas de prendre véritablement en compte les effets mécaniques cumulés des départs

en retraite prévisibles et des délais de la formation initiale intégrée dont les principes sont définis par le statut.

La plupart des études montrent que l'avenir du réseau est lié au contenu des mesures qui seront prises pour limiter les conséquences du vieillissement de la population des PNT (qui doit conduire au départ à la retraite de 50% d'entre eux dans les dix ans). Tout le monde craint qu'elles ne soient pas adaptées ou interviennent trop tardivement pour les CETE (extrait de la communication de J.F. Gauche au Congrès de 1994).

II-2 Rendre les postes attractifs

Le renouvellement des compétences dans le réseau scientifique et technique constitue un enjeu majeur pour les prochaines années. Pour relever le défi du remplacement des PNT A par les ITPE, le ministère doit rendre le réseau scientifique et technique le plus attractif possible. A cet effet, nous avions demandé dès 1994 dans la communication "l'ITPE dans le réseau technique" de Jean-François GAUCHE, que trois types d'actions soient mises en œuvre :

- renforcer l'attractivité des postes proposés par l'enrichissement de leur contenu afin de motiver les ITPE à passer une bonne partie de leur carrière dans le réseau scientifique et technique.
- afficher des principes qui permettent d'offrir des déroulements de carrière aux ITPE qui passent la majorité de leur carrière dans le réseau scientifique et technique.
- augmenter les possibilités de formation complémentaire (y compris la formation requalifiante lourde), de parcours professionnels gradués, de passage dans la recherche et d'essai afin de permettre à davantage d'ITPE d'évoluer vers des postes de spécialistes de haut niveau.

Ces actions de gestion sont le moyen le plus efficace pour attirer les ITPE dans le réseau scientifique et technique. Il faut amplifier leur mise en œuvre avec d'autant plus de vigueur que les flux de départ des PNT A sont de plus en plus significatifs.

II-3 Les évolutions des recrutements et de la formation depuis 1990

En ce qui concerne les recrutements et la formation, les besoins du réseau scientifique et technique ont commencé à être pris en compte par notre ministère en 1990

a) Les recrutements sur titre

A partir de 1990, les recrutements sur titre dans le corps des ITPE ont été autorisés à titre expérimental pour une période de cinq ans. Cette mesure permet au réseau scientifique et technique de recruter directement, dans une limite de 5 % du total du recrutement, des spécialistes qui ne peuvent pas être formés dans les écoles de l'Équipement. Six spécialités avaient été fixées au départ : biotechnologie, chimie, électronique, géologie, physique et mécanique industrielle.

Ce recrutement sur titre, maîtrisé, défendu par le SNITPECT, a été intégré dans la réforme de notre statut en 1995, en maintenant ce seuil de 5%. Les spécialités ont été ajustées aux besoins à partir de 1996 et sont aujourd'hui les suivantes : sciences de la vie (incluant la biotechnologie), chimie, électronique/instrumentation, géologie.

A ce jour 105 ITPE ont été recrutés par cette voie et sont en poste au sein de notre ministère.

Sciences de la vie	21
Chimie	7
Electronique/ instrumentation	31
Géologie	32
Physique (1994) et mécanique industrielle (1994)	14
Total	105

Parmi eux, on constate après analyse que, avec la seule contrainte affichée dans la circulaire de gestion du corps de 1998 d'y rester cinq ans, 80% ont fait le choix de construire leur parcours dans le réseau scientifique et technique.

b) L'évolution des formations à l'ENTPE

Simultanément à la mise en place de recrutement sur titres, les parcours de formation à l'ENTPE ont fortement évolués depuis 10 ans, pour permettre une meilleure prise en compte des besoins du RST tout en développant l'excellence des bases communes de la formation initiale.

Les doubles cursus en troisième année

Le nombre d'ITPE effectuant en troisième année une formation complémentaire (DEA ou DESS) s'accroît de façon importante.

Promotion (année de sortie)	Volume de la promotion	Nbre de formations complémentaires	%
1988	94	10	10,6
1989	86	20	23,3
1990	76	8	10,5
1991	79	14	13,6
1992	103	34	21,8
1993	156	31	18,7
1994	166	31	18,7
1995	193	36	18,7
1996	139	43	30,9
1997	126	43	34,1
1998	79	25	31,6

La quatrième année de spécialisation

Les ITPE effectuant une quatrième année de spécialisation étaient peu nombreux jusqu'en 1998 (deux à trois par an). Ils ont augmenté de façon significative en 1999 (20 en 1999 et environ 30 en 2000). Ces formations complémentaires font l'objet d'une contractualisation entre la DPS, le service d'accueil et l'intéressé. Ainsi, la formation permet une qualification complémentaire répondant à un besoin avéré des services, sans pour autant qu'une certaine souplesse dans l'affectation en premier poste ne soit exclue.

Les docteurs

Les docteurs sont au nombre de quatre à cinq par an. Sur les huit dernières

promotions, il est constaté que 75% des docteurs sont affectés en premier poste dans le réseau scientifique et technique.

Les double-cursus architecte

Le nombre d'ITPE effectuant un double cursus architecte est de deux à trois par an.

Ils prennent souvent leur premier poste en service déconcentré. Les besoins du RST justifieraient que certains soient encouragés à y débiter leur carrière.

Il apparaît donc clairement que le niveau de formation des ITPE progresse et se diversifie. Cette évolution permet d'espérer que le renouvellement des compétences dans le réseau scientifique et technique s'effectuera dans de bonnes conditions.

Le développement des quatrième années est notamment à encourager. Il s'agit d'un enjeu très fort pour le réseau scientifique et technique.

c) Les perspectives de recrutement

Face à la pénurie de cadres et faute d'anticipation des besoins pour prendre en compte les délais de formation intégrée statutaire, le ministère veut recourir à des solutions d'urgence, des recrutements exceptionnels sur titres. Les besoins, sans être figés, sont estimés par l'administration à 50 par an pendant trois ans.

Au-delà des raisons "mécaniques" liées à l'anticipation, le recours aux recrutements exceptionnels sur titre à grande échelle pose la question fondamentale de l'avenir de nos garanties statutaires et de gestion.

Les intentions, à peine dissimulées de la détermination à plonger dans une pratique assidue de la GPEC, cachent mal la volonté de faire évoluer l'usage des statuts vers un cadre d'emploi dans lequel les droits de chacun deviendront incertains et dépendront du contexte puisque relevant du concept de compétences.

Nous mettons en garde contre ces dérives vers l'arbitraire et réaffirmons

notre attachement à la logique des droits statutaires précis, transparents et cohérents. Nous rappelons le rôle fondamental du système de formation initiale intégré dans une grande Ecole d'ingénieurs, seul système à notre sens garantissant l'avenir du service public (voir le rapport à ce même congrès sur «Ecole et recrutement»).

Il faut donc, comme nous l'avons déjà revendiqué depuis longtemps, anticiper les besoins à venir par des recrutements d'un volume adapté par les voies statutaires, en tenant compte des prévisions accessibles de départ en retraite des ITPE et des PNTA.

Il est de plus en plus indispensable que le RST formalise ses besoins à travers une stratégie claire et intelligible pour motiver les ITPE, notamment ceux en formation initiale à l'ENTPE où le développement du concept de parcours individuel de formation doit leur permettre d'acquérir les qualités de généralistes pour développer leur carrière et la qualification complémentaire plus ciblée pour la débiter dans de bonnes conditions dans le RST.

En conclusion

Aux interrogations sur la gestion abordées dans la présente communication viennent s'ajouter des réflexions majeures relatives aux missions des CETE, en particulier :

- la réforme de l'Ingénierie publique dont le réseau scientifique et technique est l'un des acteurs majeurs et qui devient ainsi l'une des cibles, et non des moindres, de la réforme
- la démarche stratégique mise en place en 1997 et dont le bilan final de la première phase n'est pas encore connu mais dont la seconde phase est déjà en cours d'élaboration.

Dans ce contexte en pleine évolution, l'avenir du réseau scientifique et technique et la position des ITPE en son sein sont préoccupants et nos camarades concernés sont inquiets.

Cette communication porte l'ambition de susciter la réflexion et le débat non seulement au sein du SNITPECT mais aussi au sein du corps tout entier. Elle voudrait être le point de départ d'une réflexion globale pour affiner nos revendications sur le devenir du RST, avec des ambitions fortes renouvelées, et sur l'avenir des Ingénieurs des TPE qui y travaillent.

Enquête auprès des Ingénieurs des TPE en poste dans le RST

LA DEMARCHE STRATEGIQUE DANS LE RST

Une démarche stratégique méconnue...

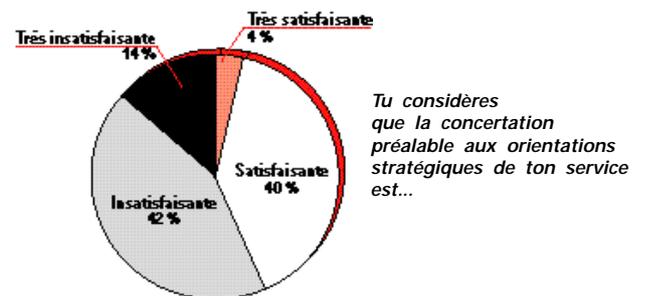
L'enquête montre clairement une très mauvaise connaissance de la démarche stratégique menée actuellement dans le RST

Il est assez inconcevable que seulement 58% des I(D)TPE du RST aient eu connaissance de cette démarche, primordiale pour l'avenir de leur service. Il est encore plus étonnant, pour ne pas dire incompréhensible, voire inadmissible, que presque 30% d'entre eux n'aient aucune connaissance de cette démarche

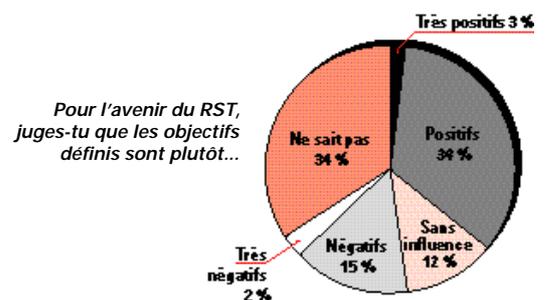
Il faut noter que c'est grâce au SNITPECT que 14% d'entre eux ont eu l'information, même si cela reste modeste !



et incomprise



Le jugement porté sur la concertation, estimée globalement mauvaise par 56% de nos camarades, corrobore bien cette mauvaise connaissance de la démarche.



L'appréciation portée par nos camarades du RST sur les objectifs de la démarche stratégique est assez sévère puisque seulement 37% d'entre eux estiment que les objectifs sont très positifs ou positifs.

A l'inverse 17% les estiment négatifs ou très négatifs et 34% sont sans opinion.

Les principales observations émises par nos camarades, en appui de leur appréciation, sont révélatrices d'une inquiétude très nette sur le devenir du RST dans le contexte actuel de diminution des effectifs, de départs en retraite massifs des PNT, de réforme de l'ingénierie publique.