

Patrick BOURRU
 Philippe CHARMIER
 Laurent NIETO rapporteur
 Delphin RIVIERE
 Marie-Christine ROGER
 Didier TAUZIN

Le groupe des I.T.P.E.

Le rapport de Didier Martinet en 1993 définissait le groupe des I.T.P.E., précisait le vocabulaire correspondant (groupe, corps...), en examinait les valeurs fédératrices, et soulignait l'enjeu du projet de groupe. Celui de 1994 proposait les axes d'un programme d'essai.

L'ambition du rapport 1995 consiste à étudier les évolutions quantitatives des composantes du groupe des I.T.P.E., à décrire les différentes structures (syndicat, associations...) auxquelles peuvent appartenir les I.T.P.E., plus globalement les centres de ressources qu'ils peuvent mobiliser, et à en analyser la cohérence d'ensemble et les synergies réelles ou potentielles, pour proposer des pistes d'évolution pour les prochaines années.

QUELLE EST LA COMPOSITION DU GROUPE ET COMMENT EVOLUE-T-ELLE ?

Périodiquement le S.N.I.T.P.E.C.T. réalise un travail d'introspection : "Qui sommes-nous, où sommes-nous et où allons-nous?". En 1987 Bernard Rigaud se livrait à cet exercice devant le congrès et tentait une prospective : c'était le rapport "S.N.I.T.P.E.C.T. 1999". Il est intéressant en 1995 de reprendre la même segmentation du groupe et de comparer les tendances prévues et avérées, en intégrant les événements aujourd'hui connus.

Comme à l'époque nous attirons l'attention du lecteur sur la relativité de la précision des chiffres ; il s'agit, c'est vrai, d'un domaine où la réalité fluctue presque quotidiennement, mais nous déplorons toujours l'absence de document de synthèse tenu et régulièrement mis à jour dans notre ministère, et la difficulté d'obtenir des chiffres cohérents : il n'est pas douteux que la D.P.S. le déplore aussi... En outre quelques données de 1987 ont été reprises pour permettre la comparabilité avec 1995. Enfin les chiffres 1995 figurant dans ce qui suit correspon-

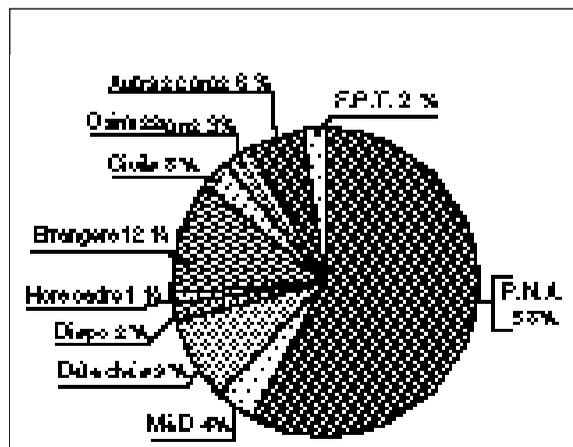
dent à la situation du début de l'année 1995, et sont issus des informations gérées par le syndicat pour son fonctionnement propre.

Le corps reste le noyau dur très majoritaire du groupe

Le nombre des actifs du corps y compris les élèves à l'E.N.T.P.E. passe de 5.127 en 1987 à 5.224 en 1995 ; ce résultat provient de l'augmentation du nombre des élèves à l'Ecole (+225). Il est vrai que pendant les années 1985 à 1989 les pro-

motions entrant à l'E.N.T.P.E. ont subi un étiage bien en dessous de la barre des 100 lauréats du concours externe ; rappelons que cette gestion hasardeuse a conduit à un taux de vacance désastreux mettant l'administration en situation d'urgence (organisation d'un concours exceptionnel en 1991 pour 128 recrutements supplémentaires) : souhaitons vivement que la "pierre noire" historique qui caractérise le recrutement de la rentrée de l'automne 1995, tout juste 59 places pour le concours externe, soit compensée dès les années suivantes !

Composition du groupe



Les élèves étant comptés à part, et contrairement à ce qui était imaginé en 1987, les actifs en P.N.A. augmentent de 259 : peu d'entre nous auraient parié il y a huit ans sur une augmentation du nombre des I.T.P.E. en poste dans le ministère ; et pourtant les chiffres sont là : 4.051 en 1987 et 4.310 en 1995. Même si les effectifs des I.T.P.E. en D.D.E. ont subi la baisse globale qui a affecté l'ensemble des catégories de personnel (— 13 % en huit ans), les autres services ont bénéficié d'un afflux d'I.T.P.E. :

- services centraux (administration centrale et services techniques centraux) : + 162 I.T.P.E. soit + 45 %,
- D.R.E. et C.E.T.E. : + 80 I.T.P.E. soit + 30 %,
- S.S.B.A., S.N. : + 41 I.T.P.E. soit + 22 %,
- Ecoles, C.I.F.P. : + 49 I.T.P.E. soit + 73 %.

La résorption de nombreux postes vacants, plus que la création d'effectifs budgétaires, est probablement à l'origine de cette progression.

Les I.T.P.E. dans les collectivités locales sont également plus nombreux : concrétisation de la décentralisation par constitution des services techniques des départements, complétée récemment par la mise en œuvre du droit d'option ; 241 I.T.P.E. en 1987 (dont 152 détachés et 89 MaD) et 282 détachés en 1995 (auxquels s'ajoutent les 109 I.T.P.E. ayant opté pour la F.P.T. et qui ne sont donc plus gérés par le ministère).

Par ailleurs des augmentations attendues d'effectifs n'ont pas eu lieu et deviennent des diminutions :

- les détachés dans des structures ministérielles diverses (autres que outremer et coopération) n'ont pas augmenté mais au contraire diminué : 235 en 1987 et 146 en 1995,
- les "disponibilités" ont également diminué : 110 en 1987 et 99 en 1995 (effets de la circulaire du 20 avril 1990...),
- les "détachés outremer et coopération" ont diminué plus rapidement que prévu, accompagnant la fin de la coopération de substitution : 122 en 1987 et 31 en 1995 ; cependant ce mouvement est en partie compensé par de nouveaux positionnements dans le domaine de la coopération scientifique et

technique (M.A.E.), auprès des banques de développement, et au sein de la Commission Européenne.

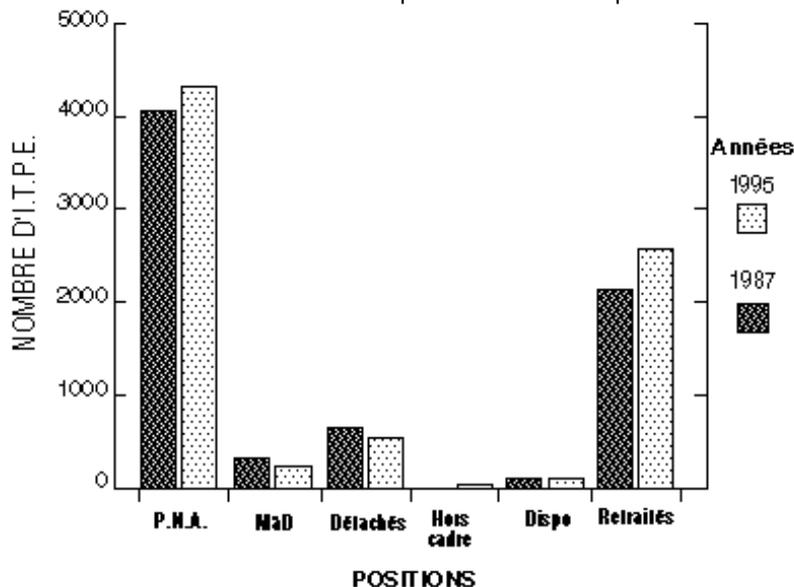
En outre le nombre des I.T.P.E. en P.N.A. mis à disposition d'autres ministères (industrie, santé, éducation...) reste constant : 232 en 1987 et 235 en 1995.

Notons enfin l'apparition d'I.T.P.E. en position "hors cadre" :

ils sont 40 en 1995, notamment dans les ports autonomes et les sociétés d'autoroute.

(Rappelons que la position hors cadre constitue en général un prolongement du détachement, et qu'elle concerne plutôt les I.T.P.E. ayant atteint le dernier échelon de leur grade).

Evolution des composantes du Corps



Le groupe s'étoffe

Outre le corps, le groupe comprend des I.T.P.E. de plus en plus nombreux, dont 109 I.T.P.E. ayant opté pour la fonction publique territoriale, et plus de 200 ayant quitté la fonction publique (démissions) pour exercer définitivement dans le secteur privé (situation 1995) : ce chiffre est largement sous-évalué car nombreux sont ces camarades dont la "trace" est perdue par le syndicat.

La création d'une filière d'ingénieurs civils à l'E.N.T.P.E. marque également fortement l'évolution du groupe : en 1995 83 ingénieurs civils sont sortis de l'E.N.T.P.E. et 78 élèves y sont en cours de scolarité.

Signalons pour compléter la description du groupe, un nombre significatif d'I.T.P.E. ayant changé de corps : en 1995 ils sont environ 400, pour la plupart dans le corps des I.P.C. (289), d'autres ayant intégré l'E.N.A. (plus de 60) et certains le corps des U.E. Là aussi il est difficile de garder la trace de tous ces

camarades, beaucoup n'étant plus dans le ministère de l'équipement.

Enfin font aussi partie du groupe tous les étrangers diplômés de l'E.N.T.P.E. : plus de 800 depuis la création de l'école, ils sont nombreux en Afrique et particulièrement en Afrique du Nord, mais aussi au Moyen-Orient (Liban...) ; ces dernières années ils sont environ une dizaine par promotion.

Les retraités toujours plus nombreux

Le nombre des anciens ayant atteint l'âge de la sagesse et de la sérénité et qui profitent d'une retraite bien méritée a effectivement augmenté de 20 % entre 1987 et 1995 : ils sont aujourd'hui 2564 soit un tiers du corps des I.T.P.E.

Cette progression provient pour beaucoup d'une tranche d'âge nombreuse ayant fait valoir ses droits à pension (bosse dans la pyramide des âges), de l'abaissement de l'âge

moyen de départ en retraite, et enfin de l'augmentation de la durée de vie.

Un pyramidage qui s'améliore, mais qui reste trop tendu

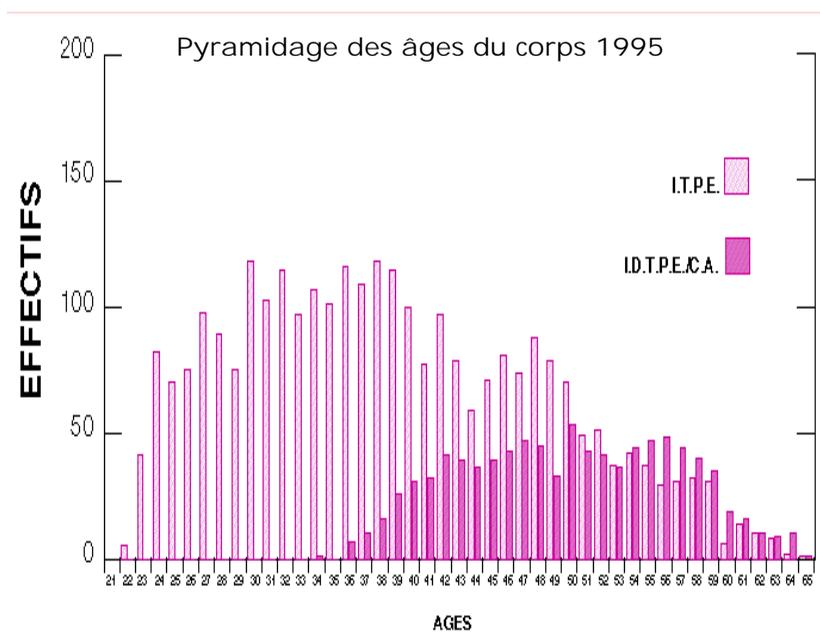
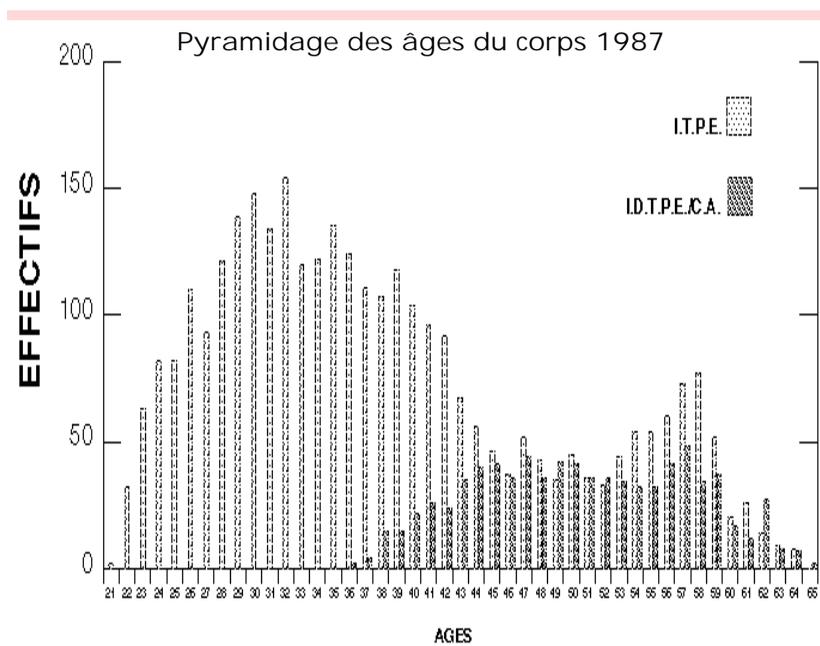
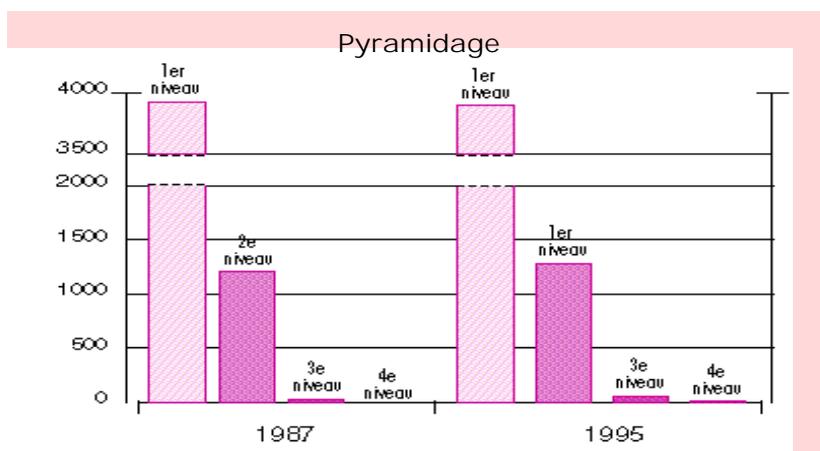
Le concept de pyramidage en trois (voire quatre) niveaux prend un sens à l'intérieur du corps des I.T.P.E. Les I.T.P.E. connaissent l'enjeu de cette question, et savent toute l'énergie et la détermination du S.N.I.T.P.E.C.T. pour obtenir un repyramidage vers les niveaux supérieurs de fonction et arracher la traduction statutaire correspondante ; cette lutte a conduit à un succès majeur, mais n'est pas pour autant terminée : en particulier le troisième, et a fortiori le quatrième niveaux de fonction ne s'accompagnent pas du troisième et du quatrième niveaux de grade. C'est pourquoi les éléments qui suivent examinent le pyramidage du corps des I.T.P.E. à travers les niveaux de fonction.

Par convention le niveau de fonction pris en compte pour les I.T.P.E. en disponibilité et hors cadre, est celui qu'ils avaient juste avant cette position ; en outre les fonctions de troisième niveau correspondent aux emplois de directeur ou directeur adjoint (les chefs d'arrondissement ne sont pas tous au troisième niveau de fonction) ; enfin les "I.R.G.S." sont comptés au premier niveau.

Ainsi, ces précisions étant apportées, trois points marquent la tendance d'évolution du corps des I.T.P.E. :

- le deuxième niveau augmente en nombre et en proportion (24,5 %), compensant une légère baisse du premier niveau,
- les postes de troisième niveau commencent à ne plus être l'exception, sans toutefois constituer un véritable aboutissement de parcours professionnel pour le corps des I.T.P.E. (à peine 1,1 % des actifs),
- apparition de postes de quatrième niveau où trois camarades, n'ayant pas changé de corps, occupent des fonctions d'inspection générale.

Il s'agit là d'un pyramidage très sélectif et la comparaison avec celui



du corps des I.P.C. se passe de commentaires (chiffres effectif en place au 31/12/94) :

- total corps I.P.C. (P.N.A., MàD et détachés) : 43 % I.P.C. 42 % I.C.P.C. 15 % I.G.P.C.
- anciens I.T.P.E. ayant intégré le corps des I.P.C. : 46 % I.P.C. 46 % I.C.P.C. 8 % I.G.P.C.

Enfin la pyramide des âges fait apparaître que la tranche 44 à 50 ans au premier niveau de grade I.T.P.E., qui en 1987 était aussi nombreuse que le deuxième niveau pour la même tranche d'âge, est aujourd'hui bien plus importante tant en nombre que par comparaison avec le deuxième niveau ; cela confirme les difficultés dénoncées lors de l'analyse du pyramidage en 1987, et démontre la nécessité d'une poursuite de l'effort de repyramidage :

- augmentation du nombre d'emplois budgétaires de deuxième niveau, permettant également une gestion satisfaisante du principalat
- développement soutenu du troisième (et du quatrième) niveau, permettant également de désengorger le deuxième niveau et donc d'améliorer la promotion du premier niveau.

Une syndicalisation toujours importante

Là aussi le taux de syndicalisation par adhésion et paiement des cotisations au S.N.I.T.P.E.C.T. peut valablement être analysé en considérant le sous-ensemble du groupe qu'est le corps. Ce taux reste élevé et remarquable par rapport à la moyenne française : 41 % des actifs et 45 % des retraités, contre 9 % pour la moyenne nationale des actifs (aucun chiffre ne semble circuler pour la moyenne des syndiqués dans la fonction publique).

Il faut souligner que le décalage dans le temps entre l'enregistrement de la qualité d'adhérent dans les tablettes du syndicat, et l'encaissement des cotisations correspondantes, rend les décomptes délicats ; la remise à jour du fichier du syndicat et le suivi plus rigoureux intervenus depuis quelques années, confèrent aux chiffres 1995 une fiabilité qui faisait défaut aux chiffres

d'il y a dix ans, lesquels péchaient par optimisme.

Les D.D.E. restent des lieux de forte syndicalisation avec un taux de 55 % (sections syndicales plus organisées, sentiment d'appartenance à un groupe d'intérêt plus développé...), et des secteurs progressent (services centraux notamment).

Cependant, alors que la syndicalisation des détachés dans les collectivités augmente et se trouve supérieure à la moyenne (48 % contre 41 %), celle des I.T.P.E. ayant opté pour la F.P.T. se dégrade : les adhérents au S.N.I.T.P.E.C.T. ne sont plus que 24 sur 109, sans pour autant — et pour ce que nous en savons par sondage — qu'il existe un report vers d'autres structures syndicales.

Notons par ailleurs avec satisfaction que le travail de présence à l'E.N.T.P.E. porte ses fruits : l'adhésion au syndicat intervient dès la première ou la deuxième année d'école, et surtout la syndicalisation en premier poste est en hausse importante.

Enfin l'analyse du nombre des cotisations effectivement payées ainsi que du nombre des cotisations dues, met en évidence une augmentation des adhérents depuis quatre ans.

En conclusion, ce constat conforte les orientations et la stratégie mises en œuvre par notre syndicat, et le S.N.I.T.P.E.C.T. reste sans conteste Le Syndicat représentatif des I.T.P.E. : il atteint régulièrement 80 % lors des élections ou lorsqu'il lance des mouvements revendicatifs.

L'avenir ou l'harmonie de la diversité ?

Prévoir les évolutions à venir est difficile dans un monde instable, où chaque changement, aussi net et vigoureux soit son affichage, s'accompagne de mesures connexes résultant de la complexité d'une société moderne et riche d'une longue histoire et de traditions fortes.

Aussi nous ne nous hasarderons pas à chiffrer les composantes de demain du groupe des I.T.P.E., ceci d'autant qu'encore une fois aucune

étude prospective — intégrant en particulier la pyramide des âges — n'est disponible à la D.P.S. ...

L'Europe apporte des bouleversements (depuis longtemps déjà sur le plan de l'activité économique) et en même temps met en relief — du moins aux yeux de nos compatriotes — la spécificité du "service public à la française". En outre les crises, et le conflit serbo-croato-bosniaque est particulièrement révélateur, poussent l'Europe politique dans ses limites.

Néanmoins le fait européen est de plus en plus présent dans nos métiers, et les I.T.P.E. doivent y être préparés tant par leur formation initiale à l'E.N.T.P.E. que par la formation continue. De même le développement de la présence d'I.T.P.E. dans la technostructure européenne est souhaitable : cela constitue un défi dans un contexte de maîtrise du nombre global de fonctionnaires qui y travaillent, alors que les nouveaux pays membres exigent un quota de présence de leurs ressortissants.

Fruit de la pensée libérale européenne la relance de la concession de service public n'est pas qu'une idée à la mode : fréquente au XIX^e siècle, utilisée depuis longtemps pour les autoroutes, plus récemment pour la communication (télévision, câble), sa généralisation est l'objet d'un débat de société ; considérée au départ comme la solution miracle des déficits budgétaires elle ravit le contribuable, mais engendre rapidement la défiance du même contribuable devenu consommateur.

Ce système basé sur la rentabilité financière des investissements, heurte notre conception du service public, peut engendrer des effets pervers, et certaines expériences malheureuses voire scandaleuses ne sont pas pour nous convaincre ; cependant ce mode de financement des infrastructures publiques a tendance à se développer en France et à l'étranger.

Sur un plan professionnel le recours aux concessions de service public déplace l'exercice de nos métiers traditionnels dans ces structures, et renforce la nécessité de métiers plus "nouveaux", proches des maîtres d'ouvrages (élaboration révision évaluation des cahiers des

charges de concession, contrôle des concessionnaires, ingénierie technico-juridique...).

L'évolution dans ce domaine donnera probablement lieu à une grande diversité de formules de partenariat public-privé, et appellera un plus grand nombre d'I.T.P.E. dans les services des concessionnaires et auprès des maîtres d'ouvrage optant pour cette formule.

Les nécessités partagées de l'aménagement du territoire, la complexité des problématiques (intégration de dimensions multiples telles que le développement de l'emploi, l'usage social, la qualité de la vie, la protection de l'environnement...), exigent de plus en plus d'approches et d'actions en interministérialité : le corps des I.T.P.E. ayant une vocation interministérielle, la "tradition" du détachement dans d'autres ministères doit être maintenue si ce n'est reconstituée — à l'exception de la coopération pour les raisons structurelles évoquées plus haut.

Au sein du ministère, le renforcement des services centraux en I.T.P.E. correspond à un repositionnement, parfois un renouveau, de "l'Etat stratège" : ce renforcement trouvera rapidement ses limites dans les arbitrages budgétaires et dans le processus de déconcentration (en particulier au profit des D.R.E.).

Dans le réseau technique le remplacement des ingénieurs non titulaires mettra le corps des I.T.P.E. à forte contribution ; il y est prêt mais demande que les conséquences en soient tirées dès maintenant par la D.P.S. quant au dimensionnement des promotions à l'E.N.T.P.E. !

Par ailleurs des mesures de titularisation de personnel non titulaire, dès lors qu'elles seront adaptées au niveau, à la dynamique, et à la gestion du corps des I.T.P.E., pourront progressivement augmenter le nombre des I.T.P.E.

Le long processus de la décentralisation soulève encore des interrogations concernant la nature du parachèvement annoncé par la loi. Cependant à moyen terme les structures locales — nous pensons bien sûr aux départements mais aussi aux groupements de communes — devraient pouvoir enfin connaître un "régime de croisière".

De même un jour seront peut-être réunies les conditions d'une réelle mobilité entre les fonctions publiques... :

- classement de l'E.N.T.P.E. sur l'annexe 1 du décret du 8 août 1990 (ministère de l'intérieur),
- modes de gestion comparables dans les deux fonctions publiques et compatibles avec une mobilité réciproque de l'une à l'autre.

Dès lors l'engagement des I.T.P.E. auprès des partenaires historiques des D.D.E. que sont les collectivités locales, doit consolider celui des "pionniers" dont une bonne partie a choisi la fonction publique territoriale, et assurer leur relève le moment venu.

Enfin le retour à la croissance, la pérennisation de promotions d'ingénieurs civils à l'E.N.T.P.E. (à un rythme qui peut s'accroître), et le développement de l'essaimage, soutenu par l'action du B.C.O.E., devraient augmenter régulièrement le nombre des I.T.P.E. travaillant en secteur privé, ou mixte, et vraisemblablement à l'international.

En conclusion de cette rapide prospective, et en prenant l'hypothèse raisonnable — mais néanmoins volontariste par temps de rigueur budgétaire — d'une augmentation des effectifs du corps des I.T.P.E. au rythme de 40 par an dès 1997 pour assurer le remplacement des ingénieurs non titulaires dans le réseau technique, et hors cas particulier d'un éventuel processus de titularisation évoqué ci-dessus, les tendances majeures à prendre en compte semblent être :

- poursuite de la réduction du poids relatif de la masse des I.T.P.E. en D.D.E., et diversification des situations dans le corps, lequel reste numériquement le noyau dur,
- consolidation de la "périphérie" du noyau dur et renforcement du concept de groupe, tout en gardant l'identité commune qui confère une certaine harmonie à la diversité de l'ensemble.

Notons que le fonctionnement harmonieux du corps, et donc du groupe, appellera la mise en place de mécanismes innovants dans la gestion des carrières, permettant de

composer des parcours professionnels diversifiés, d'éviter l'écueil d'une segmentation bloquée (écueil pour les individus et pour les structures), et de valoriser l'essaimage.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES ATTENTES DES I.T.P.E. ?

Nous l'avons vu, la diversité des situations professionnelles caractérise le groupe, et même le corps. Les I.T.P.E. ont donc une grande variété de centres d'intérêt plus ou moins communs, et ils attendent souvent des services, une entraide ou un soutien que peuvent leur apporter des structures associatives ou syndicales.

Sans viser l'exhaustivité ni chercher à tout quantifier, le groupe de travail s'est attaché à identifier les principales attentes en interrogeant quelques I.T.P.E. représentatifs des différentes composantes du groupe.

Ces échanges ont successivement abordé les attentes en matière d'information, de défense du salarié de défense du corps et des métiers, de promotion de l'Ecole et du groupe, de débat et de réflexion prospective, de services à l'individu, et enfin de convivialité.

Information documentation

• Techniques, métiers

Il y a peu d'attentes de la part des I.T.P.E. en P.N.A. et des "départementaux" : des réseaux d'information technique structurés existent et sont appréciés de même que la grande disponibilité du réseau technique du ministère ; par contre, les I.T.P.E. en disponibilité sont friands d'informations techniques par le biais de revues et de centre de ressources (banques de données permettant de se guider vers des lieux de savoir, des publications, ou des experts).

Notons enfin l'émergence d'une demande d'informations juridiques synthétiques et rapidement accessibles pour des cadres à culture technique : ce besoin est exprimé aussi par les I.T.P.E. en P.N.A.

• Echanges d'expériences professionnelles

Cette attente existe chez tous les I.T.P.E. et ils ne souhaitent pas limiter les échanges aux seuls I.T.P.E. : occasions d'ouvertures sur l'extérieur ; intérêt également manifesté par les essayés et probablement les civils pour des échanges avec les fonctionnaires sur des thèmes charnières (commande publique, lutte pour l'emploi...) ; les échanges entre collectivités territoriales font partie des attentes, y compris pour les I.T.P.E. en conseil régional lesquels se sentent un peu isolés.

Enfin les visites d'opérations remarquables seraient appréciées.

• Informations sur la vie du groupe des I.T.P.E.

Une forte demande s'exprime pour savoir où sont les collègues et connaître les postes à pourvoir, les mouvements surtout hors C.A.P. et en dehors du ministère : annuaires à jour, journal des mouvements, entreprises dans lesquelles travaillaient des I.T.P.E. ... ; plus généralement les I.T.P.E. hors ministère ou éloignés (hors métropole, à Bruxelles, à l'international...) sont demandeurs d'informations sur la vie du ministère.

• Informations sur la vie à l'E.N.T.P.E.

Savoir ce qui se passe à l'Ecole correspond d'abord à un attachement sentimental mais aussi à une curiosité de l'évolution des savoirs et à une certaine fierté. Beaucoup de collègues apprécieraient de recevoir une petite revue ("échos de la bissectrice" ?) ou un journal de l'Ecole ; l'information sur la production des laboratoires de recherche, en dehors des publications purement scientifiques, mériterait également une vulgarisation.

Défense du salarié, du corps, des métiers

La défense du salarié par rapport à son employeur et la défense des intérêts catégoriels sont des concepts "naturels" pour les I.T.P.E. rattachés à la gestion de carrière dans le ministère — et le S.N.I.T.P.E.C.T. est très largement reconnu dans ce rôle.

A noter l'attente des détachés et des hors P.N.A. qui ont l'impression d'être abandonnés par la D.P.S. (problèmes lors des retours...).

Les attentes sont importantes également, et à ce jour mal prises en compte, pour les expatriés en ce qui concerne la négociation des barèmes de rémunération, la fiscalité, la couverture sociale... ; plus généralement existent des besoins d'informations et d'assistance sur les contrats de travail (essayés, civils), la retraite ; enfin apparaît la demande d'un point d'accueil conseil juridique amont pour les problèmes pénaux (phénomène de société recherchant des responsabilités individuelles).

Promotion du groupe des I.T.P.E., de l'E.N.T.P.E.

L'Ecole et l'image du corps des I.T.P.E. sont intimement liées : c'est même une évidence reconnue par les I.T.P.E. civils qui valorisent leur diplôme à travers la renommée de l'E.N.T.P.E. et du corps des I.T.P.E.

Les collègues perçoivent un certain nombre d'enjeux liés à l'E.N.T.P.E. :

- son classement (à force de revendication syndicale c'est devenu emblématique),
- le rôle de l'Ecole dans la formation post concours de la F.P.T.,
- la prévention contre le risque d'enfermement de l'Ecole dans la satisfaction aux seuls besoins immédiats du ministère (intégrer l'essaimage, les civils),
- la place du concours d'entrée par rapport aux autres grandes Ecoles,
- le positionnement de l'Ecole en Europe,
- son action à l'international (grâce aux anciens élèves étrangers par exemple, l'E.N.T.P.E. a une image importante en Afrique, au Liban...),
- ouverture sur les formations complémentaires (dans un monde où les diplômes français ne sont pas toujours reconnus et où il faut afficher une formation complémentaire dans une université anglo-saxonne) ; mastères et

recherche en collaboration avec d'autres Ecoles ?

Cependant la complexité et parfois la confusion des réflexions à l'E.N.T.P.E. ("actualisation du projet renouvelé") engendrent un besoin d'information sur ce qui se "trame" à l'Ecole et où les collègues ressentent que le S.N.I.T.P.E.C.T. continue et doit continuer à jouer un rôle déterminant.

Lieux de débat, réflexions prospectives

Le besoin d'échanges est réel, et au-delà des attentes spécifiques (les "expatriés" souhaitent des opportunités de réimmersion dans les problématiques de la métropole...), les I.T.P.E. sont demandeurs de débats sur les évolutions de société et leurs conséquences sur les métiers et les structures : aménagement du territoire, rôle de l'Etat, décentralisation, Europe, etc.

Le S.N.I.T.P.E.C.T. est reconnu comme lieu de débat et de production d'idées important dans le ministère : séances de la commission exécutive, assemblées des secrétaires de section, groupes de travail, rapports au congrès... ; cependant le débat au niveau local des sections départementales est difficile à faire vivre (taille critique, circuit fermé avec les mêmes participants, envahissement par les contraintes du quotidien...) : le niveau national semble bien adapté et le niveau régional apparaît sous-utilisé.

Services à l'individu

• Formation continue

C'est un besoin reconnu par les I.T.P.E. ; si la formation continue est assez structurée dans les services du ministère, les I.T.P.E. dans les Conseils Généraux et les essayés sont fortement demandeurs de ce service : à l'évidence Formequip peut apporter une réponse à cette demande, sa vocation étant bien de servir de la formation continue à tout le groupe des I.T.P.E. et pas seulement à ceux en poste au ministère.

En outre la diffusion de l'information sur les stages Formequip reste très insuffisante dans trop de services du ministère...

- Bilan individuel de formation, de compétence

Ce type de service est peu connu des I.T.P.E., et de surcroît peut véhiculer la crainte d'une démarche "inquisitoriale" de l'employeur (alors que les résultats sont confidentiels et réservés à l'usage de l'individu concerné) : peu de demandes, mais le nombre croissant des civils, et probablement des essayés, va augmenter le besoin d'un service de type "out-placement".

- Aide à l'essaiage, à la recherche d'emploi

C'est un service attendu par les I.T.P.E., en particulier par les civils ; le suivi personnalisé est demandé et apprécié. Soulignons aussi que les services des Conseils Généraux qui recherchent des I.T.P.E. sont demandeurs d'une aide structurée. Enfin les détachés se sentent souvent "abandonnés" par le ministère, comme cela a déjà été indiqué, et attendent une structure de conseil personnalisé.

Convivialité, entraide

Ce n'est pas une attente exprimée spontanément, mais plutôt un style apprécié pour accompagner des réunions ou manifestations à but professionnel ou culturel ; ainsi de nombreux collègues déplorent que la convivialité se perde, en particulier vis-à-vis des retraités (réunions syndicales sans repas, retraités non invités...). En outre les voyages organisés par le S.N.I.T.P.E.C.T. (beaucoup de retraités y participent), et les manifestations de l'A.I.T.P.E. (rallye, soirées...) connaissent toujours un succès certain.

QUELLES REPONSES AUX ATTENTES DES I.T.P.E. ?

L'habitude finit par rendre naturelle l'existence de structures auprès desquelles les I.T.P.E. peuvent trouver des réponses à leurs attentes, et peut faire oublier l'énergie dépensée par ceux qui se consacrent, de près ou de loin, au fonctionnement de ces structures. Un regard attentif montre qu'elles sont nombreuses, variées, et

que leurs services ne sont pas toujours complètement connus ou exploités.

L'administration

La gestion des carrières des I.T.P.E. en P.N.A. fait partie des missions du ministère : cela va bien au-delà d'une simple gestion administrative, car la D.P.S. doit être attentive à maintenir le suivi des parcours individuels en cohérence avec la dynamique du corps, la qualité de son recrutement et de sa formation ; elle est aussi une pièce maîtresse pour le développement et la promotion de l'E.N.T.P.E. Nous insisterons sans relâche sur cette responsabilité du ministère car les discours "anti-corporatistes" faciles — à la mode ou opportunistes et différents selon le corps considéré... — ignorent que l'organisation historique et originale de la fonction publique en corps a construit un référentiel identitaire, et créé un socle commun de motivations, source de synergie de groupe et de progrès tant pour l'employeur que pour les salariés, pourvu qu'on en comprenne les enjeux d'une gestion moderne ; l'évolution depuis quarante ans du corps des I.T.P.E., noyau dur du groupe, est à cet égard particulièrement exemplaire.

Les chargés de mission du corps des I.T.P.E. ont ici un rôle essentiel pour tout I.T.P.E. : ils doivent rester un interlocuteur privilégié dans le cadre d'une gestion nationale, même si cela contrarie le dirigisme profond de certains chefs de service. Cependant nous déplorons trop souvent que les chargés de missions ne puissent pas se consacrer pleinement à leur mission et demandons que la D.P.S. apporte :

- un cadrage politique clair, des objectifs négociés avec les représentants du corps et affichés (fonctions tenues par les I.T.P.E., essaimage...), qui sont autant de conditions de l'efficacité des chargés de mission,
- un fort relais de la sous-direction chargée de la gestion des cadres, permettant de libérer les chargés de missions pour des tâches d'analyse de tableaux de bord, de prospective... et aussi d'entretien personnalisé avec les I.T.P.E. qui le souhaitent,

— un effort de prise en considération de ceux qui, pour un temps, travaillent à l'extérieur du ministère afin qu'ils n'aient plus le sentiment d'être oubliés ou abandonnés (détachés, et surtout disponibilité...).

La D.A.E.I., en coordination avec la D.P.S., doit également développer l'aide aux candidats à l'international, et leur fournir toutes les informations spécifiques à l'expatriation (rémunérations, fiscalité, régimes de retraite...) ou les orienter vers des centres de ressources efficaces. Un important service doit continuer à être rendu sous l'égide de la D.A.E.I. et probablement avec le relais du B.C.O.E. : la gestion des missions de courte et moyenne durée à l'étranger, actuellement pilotée par le B.I.O.M.E. (Bureau des Interventions en Outremer et à l'Etranger) et la Cellule Europe (ces structures étant d'ailleurs appelées à être prochainement remplacées par une nouvelle structure) ; notons que cette gestion particulière nécessite aussi d'innover pour répondre aux difficultés de s'absenter de son service pour une durée de quelques jours à quelques mois, ainsi qu'aux interrogations sur les rémunérations (régime indemnitaire...), sur la protection sociale à l'étranger...

Enfin le réseau technique du ministère est et doit rester un centre de ressources incontesté en matière de veille technologique, d'assistance technique, d'information, et de documentation, tant à l'intérieur du ministère qu'à l'extérieur (collectivités locales notamment) : ce rôle, d'autant plus important que les techniques évoluent rapidement et que la normalisation européenne se développe, nécessite une politique forte et le maintien des moyens adaptés.

Les associations

Dès la scolarité à l'E.N.T.P.E. le futur ingénieur dispose d'une association spécifique : l'association des élèves (A.E.I.T.P.E.). Malgré la rapidité structurelle du renouvellement de ses dirigeants (les promotions se passent régulièrement le flambeau), cette association prend remarquablement en charge "l'animation" de l'Ecole tout au long de l'année scolaire dont le point culmi-

nant est le gala auquel sont conviés tous les I.T.P.E. en France et de par le monde, et que nous recommandons vivement (inimitable cocktail culture-gastronomie-potaches-anciens).

Il importe que l'association des élèves se perpétue et avec elle ce qui contribue à donner une âme à l'Ecole et à extraire les élèves des logiques par trop individualistes des classes préparatoires : nul doute que les promotions à venir sauront prendre le relais et maintenir un fort attachement des anciens — comme l'a montré récemment l'élan de solidarité du groupe qui a permis de surmonter un accident de trésorerie de l'A.E.I.T.P.E.

L'A.I.T.P.E. (association des Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat), fondée en 1963, a gardé son siège à Paris et son principal objet est d'aider ses membres dans le domaine professionnel (emploi, conditions d'emploi), de développer entre eux l'amicalisme, et de veiller à la qualité de l'Ecole et de son diplôme (l'A.I.T.P.E. est représentée au conseil de perfectionnement de l'E.N.T.P.E., et participe aux Conseils des Ingénieurs et Scientifiques). De fait les I.T.P.E. la connaissent pour son activité amicaliste et l'appellent d'ailleurs souvent "l'amicale", ainsi que pour ses publications dont une revue contenant en général d'excellents articles professionnels ou techniques.

Association "loi de 1901", l'A.I.T.P.E. compte 300 à 400 adhérents régulièrement à jour de leur cotisation, laquelle se monte en 1995 à 370 F pour les actifs.

Les adhérents reçoivent aussi un bulletin de liaison (T.P.E.-forum) où ils trouvent des informations sur l'Ecole, des "brèves" sur des I.T.P.E. souvent hors administration, des informations générales, et le compte rendu des activités de l'association (rencontres, cocktails, rallye...).

De fait, l'implantation parisienne de l'A.I.T.P.E., et la concentration en Ile-de-France d'I.T.P.E. dans le secteur privé ou parapublic, font de l'A.I.T.P.E. un lieu privilégié, centré sur la capitale, de rencontres où s'échangent des informations professionnelles, et parfois se découvrent des opportunités d'emploi (les cocktails sont des occasions convi-

viales d'apprendre qu'un poste va se créer ou se libérer...), créant un réseau informel d'I.T.P.E. qui dépasse les frontières administratives ou statutaires.

Il est important que l'A.I.T.P.E. conserve cette spécificité et continue, à l'instar de l'A.E.I.T.P.E. dans l'Ecole, à entretenir l'amicalisme apprécié par de nombreux membres du groupe, ce qui d'ailleurs nécessite un "professionnalisme" réel.

Forméquip est née avec l'implantation de l'Ecole à Vaulx-en-Velin, et s'inscrit dans une logique de groupe : association de services aux I.T.P.E. quelle que soit la situation individuelle (fonctionnaire de l'Etat, fonctionnaire territorial, en P.N.A. ou en essaimage, ingénieur civil diplômé de l'E.N.T.P.E.), et qui fournit également des services aux structures qui composent l'environnement professionnel des I.T.P.E. : l'E.N.T.P.E., le ministère (D.P.S., D.A.E.I., services centraux et déconcentrés), les collectivités territoriales, les entreprises...

L'adhésion à Forméquip a un coût modique : 50 F par an, avec en option facultative quelques services complémentaires (guide de l'essaiimage, journal, compléments détaillés du catalogue de formation et réductions sur le prix des stages) pour un supplément de 100 F.

Le nombre d'adhérents franchira probablement la barre des 1.000 en 1995, dont environ la moitié choisissent le service complémentaire.

Le Conseil d'Administration est composée de membres de droit — parmi lesquels est représentée la Direction de l'E.N.T.P.E., de même que la D.P.S., la D.A.E.I., et les fédérations des entreprises du B.T.P. — et de dix membres élus par l'Assemblée Générale pour un mandat de quatre ans (le Conseil d'Administration est renouvelé par moitié tous les deux ans). Bien entendu le S.N.I.T.P.E.C.T. est très attentif à l'action de Forméquip et à la politique conduite par son Conseil d'Administration, et les élections sont l'occasion de débats sur les orientations; en effet cette association est née de la volonté partagée de l'A.I.T.P.E. et du S.N.I.T.P.E.C.T., et il convient de maintenir un équilibre et une har-

monie globale entre ces structures en évitant des situations concurrentielles sur les mêmes champs d'action : ce serait un gaspillage d'énergie et cela nuirait à l'image du groupe. Cet objectif forge également la volonté de maintenir le tarif de l'adhésion à un niveau symbolique.

Promouvoir le "rayonnement" du groupe des I.T.P.E., est une finalité statutaire de l'association, qui doit correspondre à une réalité profonde. L'essaiimage est à cet égard une priorité, et la composante emploi-carrière de Forméquip — le B.C.O.E. (Bureau de Conseil et d'Orientation pour l'Emploi) — porte une ambition forte de l'association : aide à la recherche d'un premier emploi pour les Civils, promotion de l'essaiimage, et service de conseil personnalisé aux I.T.P.E. curieux de l'essaiimage, ou simplement désireux de faire un bilan de leurs expériences professionnelles. Le B.C.O.E. est aussi la convergence de moyens tant de la part du ministère pour qui l'essaiimage est une nécessité dans la gestion du corps (mise à disposition de deux I.T.P.E.), que du S.N.I.T.P.E.C.T. qui a toujours soutenu l'essaiimage (mise à disposition d'un poste d'I.T.P.E. au titre du quota fédéral des postes de permanents syndicaux).

Dans la pratique la réussite de l'action du B.C.O.E. passe par plusieurs axes :

- renforcement des démarches "commerciales" auprès des employeurs potentiels,
- développement du "vivier" des I.T.P.E. prêts à essayer et amélioration de l'efficacité des recherches dans ce vivier (informatisation),
- prospection et suivi personnalisés des candidats potentiels par appels téléphoniques,
- investigation du champ des missions de courte durée en collaboration avec le B.I.O.M.E. et la D.A.E.I.

La dynamique du groupe est tout aussi indispensable tant à l'intérieur du ministère en entretenant les vocations à essayer, que parmi les essayés qui constituent autant de relais pour développer l'essaiimage : il y a lieu de travailler en réseau avec les essayés.

La formation continue au service du groupe des I.T.P.E. est également une finalité très importante de Forméquip, et c'est d'ailleurs la vocation d'origine d'où l'association a tiré son nom. Cette activité est montée en régime depuis quelques années et elle atteint aujourd'hui un bon niveau de notoriété ; plus de deux mille journées stagiaires en 1994, dont plus de la moitié au cours de formations montées "sur mesures" à la demande des clients (D.D.E., administration centrale, services techniques de collectivité, entreprises...) et mises en œuvre "à domicile" (ces formations sont appelées "intra" par distinction des formations "inter" sur catalogue) : cette souplesse adaptée à la demande est une spécificité qui doit être maintenue.

En outre il importe que Forméquip réponde aux attentes de formation continue de l'ensemble du groupe et pas seulement des I.T.P.E. en poste dans le ministère et s'inscrive dans le "continuum" formation initiale — formation continuée — formation continue. Pour ce qui concerne les besoins du ministère, il est de bonne gestion, en harmonie avec les autres outils du réseau formation du ministère, que Forméquip s'engage sur certaines actions identifiées au rang des priorités nationales de formation ; la contrepartie consiste, sur ces stages, en l'achat par la D.P.S. de places réservées aux agents du ministère et en nombre cohérent avec les priorités affichées. Cependant nous devons déplorer jusqu'à présent la faiblesse de cette contrepartie : à peine deux à trois places par stage ce qui correspond à un engagement de 350 KF par an : c'est nettement insuffisant compte tenu de la demande de "places gratuites" (pour le premier semestre 95, plus de 150 demandes n'ont pu être satisfaites), et cela décrédibilise l'affirmation des priorités !

Forméquip est aussi un service de gestion financière qui concourt au bon fonctionnement de l'Ecole en assurant la gestion des contrats de recherche des laboratoires et des contrats des actions à l'international de l'Ecole. Son budget annuel est de l'ordre de 12 à 14 MF dont environ 2,5 MF pour la formation continue, et 0,4 MF pour le B.C.O.E.

Ayant une entité juridique propre (association loi 1901), Forméquip est enfin un employeur qui, au-delà des trois I.T.P.E. qui en assurent la direction, procure un emploi à une trentaine de salariés de droit privé dont une vingtaine de contrats à durée indéterminée (C.D.I.). Cela donne une dimension sociale forte à l'impérieuse nécessité de l'équilibre du budget et de la trésorerie ; cette question est particulièrement aiguë pour le B.C.O.E., qui par nature peut difficilement équilibrer ses charges : au-delà de certains produits (recherches spécifiques de candidats pour certains employeurs, prestations pour l'Ecole...), le complément doit provenir de la solidarité des autres activités propres à l'association et éventuellement de l'apport d'autres partenaires représentatifs du groupe des I.T.P.E. et partageant le même objectif de promotion de l'essaimage — une telle contribution externe serait en toute logique à considérer en regard d'une participation au pilotage de l'association.

Le groupe est présent, nous l'avons vu, dans les collectivités territoriales et un certain nombre d'I.T.P.E. sont membres de l'Association des Ingénieurs des Villes de France (A.I.V.F.). Association loi 1901, l'A.I.V.F. comporte environ 3.200 adhérents pour la plupart relevant du cadre d'emploi des ingénieurs de la fonction publique territoriale, ce qui représente un taux d'adhésion de l'ordre de 60 % ; la cotisation annuelle est de 490 F en 1995, et les adhérents reçoivent une revue appréciée ("Génie Urbain") notamment pour les échanges d'expériences sur les techniques de l'ingénieur urbain ; l'A.I.V.F. peut fournir des informations et une aide juridiques (licenciements, décharges d'emploi...) également appréciées.

En outre l'AIVF entretient des relations étroites avec le C.N.F.P.T. (organisme paritaire chargé de la formation continue dans la fonction publique territoriale), avec qui elle s'apprête à signer une convention-cadre, et co-produit des colloques et conférences qui sont très suivis, tout comme les visites de chantiers ou de réalisations exemplaires. Le congrès national annuel, auquel assiste régulièrement un représentant du S.N.I.T.P.E.C.T., est un moment fort couplé avec une exposition de

techniques et matériels de bon niveau (plus de 200 exposants assurant la prise en charge de l'intendance). L'A.I.V.F. entretient également des relations étroites avec l'Association des Ingénieurs de la Ville de Paris, dont les adhérents sont destinataires de la même revue. Par ailleurs l'A.I.V.F. est en contact fréquent avec le réseau technique du ministère de l'Equipement notamment le C.E.R.T.U. Les I.T.P.E. membres de l'A.I.V.F. ont donc le sentiment d'appartenir à une communauté professionnelle qui leur permet d'entretenir leur culture technique (surtout pour les problématiques propres aux villes).

Enfin l'A.I.V.F. suit de très près l'élaboration des textes relatifs à la fonction publique territoriale : c'est ainsi que la question du classement de l'E.N.T.P.E. a donné lieu à des échanges de vue avec le S.N.I.T.P.E.C.T. sans toutefois parvenir à un consensus.

Autres collectivités, les départements ont vu, au moment de la mise en place de leurs propres services techniques, la création de l'Association des Directeurs de Services Techniques Départementaux (A.D.S.T.D.). Elle ne regroupe que les directeurs, dont bon nombre d'I.T.P.E., qui ont voulu lors des transferts D.D.E.-S.T.D. échanger leurs expériences et jouer un rôle moteur dans le processus en positionnant l'A.D.S.T.D. comme "conseiller technique" des élus et notamment de l'Association des Présidents de Conseil Général (A.P.C.G.) qui négociait la préparation des textes de loi avec le gouvernement. Actuellement l'A.D.S.T.D. travaille sur l'organisation territoriale des services des départements, et, pour ce qui concerne les subdivisions territoriales des D.D.E., appelle la mise sous l'autorité directe des Présidents de Conseil Général.

Le syndicat

La représentativité du S.N.I.T.P.E.C.T. est telle que nous n'aborderons pas les éventuelles autres structures syndicales lesquelles d'ailleurs ne proposent pas de services spécifiques aux I.T.P.E. Ceci étant nous ne présenterons pas le S.N.I.T.P.E.C.T. à des lecteurs aussi avisés que ceux de la Tribune,

mais nous insisterons sur ses affiliations à l'intérieur de la confédération FORCE OUVRIERE. En effet cette grande centrale, qui a toujours jalousement gardé son indépendance à l'égard des gouvernements, des partis politiques et du patronat, est composée de vingt-sept fédérations, et le S.N.I.T.P.E.C.T. est rattaché à certaines d'entre elles.

Le S.N.I.T.P.E.C.T. est affilié à la Fédération de l'Équipement des Transports et des Services : la F.E.T.S. dont notre camarade René Valladon a longtemps été secrétaire général jusqu'à sa récente élection au bureau confédéral ; c'est à travers la F.E.T.S. que le S.N.I.T.P.E.C.T. siège au C.T.P.M. du ministère de l'Équipement et c'est aussi la F.E.T.S. qui a mis en place le Cartel de l'Équipement, regroupant les syndicats F.O. des différentes catégories de personnel et permettant de les représenter au plan local dans les C.T.P.S. La F.E.T.S. est donc le premier ancrage du syndicat dans la confédération, celui grâce auquel se fait le travail en cartel et se prépare l'appui de la confédération dans les luttes statutaires des différents corps ; il permet aussi, comme toute fédération, de bénéficier du service juridique de la confédération ainsi que de son service consommateurs (A.F.O.C.) habilité à ester en justice sur des contentieux d'ordre général.

Le S.N.I.T.P.E.C.T. est aussi affilié à la Fédération des Administrations Générales de l'État (F.A.G.E.) qui concerne tous nos camarades en poste en administration centrale, et dont le secrétaire général est Francis Lamarque.

La présence d'I.T.P.E. dans les Services Départementaux a conduit en outre le S.N.I.T.P.E.C.T. à se rattacher, dès sa création en 1985, à la Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions (F.P.S.D.R.). Cette fédération, sous la direction de Michèle Simonin, regroupe des syndicats locaux et nationaux (dont le S.N.I.T.P.E.C.T.), suit les dossiers statutaires de la fonction publique territoriale, et a vocation à apporter un soutien dans les services des départements et régions.

Sur un plan plus général, le S.N.I.T.P.E.C.T. est affilié à la Fédération Générale des Fonctionnaires (F.G.F.) dont le secrétaire

général est notre camarade Roland Gaillard, qui intervient dans les négociations salariales avec le gouvernement, et dont l'appui est précieux pour l'aboutissement des dossiers statutaires.

Enfin le S.N.I.T.P.E.C.T. est affilié à des fédérations de retraités qui apportent à nos anciens les informations spécifiques et portent les revendications des retraités mais aussi des futurs retraités — revendications d'autant plus nécessaires que les temps s'annoncent difficiles...

Outre les fédérations, la confédération est dotée d'une structure originale, spécifique à l'encadrement, et à laquelle le S.N.I.T.P.E.C.T. est adhérent : l'Union des Cadres et Ingénieurs (U.C.I.). Ce n'est pas une fédération et il est d'ailleurs nécessaire d'être adhérent à un syndicat lui-même rattaché à une fédération pour bénéficier des services de l'U.C.I. — ce rattachement complémentaire donne lieu au règlement de timbres additionnels directement par le S.N.I.T.P.E.C.T.

L'U.C.I. regroupe donc de nombreux cadres du secteur privé (un cadre étant un salarié qui cotise à une caisse de retraite de cadres), et son secrétaire général Hubert Bouchet la présente souvent comme un laboratoire d'idées ; c'est ainsi que l'U.C.I. édite des fiches pratiques et publie "la lettre de l'U.C.I.", au rythme de six numéros par an, où sont développées des réflexions de fond sur la société et l'organisation du travail ; Hubert Bouchet participe aux travaux du Conseil Économique et Social (tout comme René Valladon et Roland Gaillard) — citons le rapport qu'il a présenté en 1994, relatif aux "leviers immatériels de l'activité économique" —, défend les intérêts des cadres dans les négociations interprofessionnelles, et vient chaque année élargir brillamment l'horizon des débats du congrès du S.N.I.T.P.E.C.T.

L'U.C.I. veille aussi au fonctionnement de l'Association Pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.), créée en 1966 et dont la trésorière Michèle Fournes est également trésorière de l'U.C.I. L'A.P.E.C., bien connue des cadres du secteur privé (pour lesquels l'adhésion à l'A.P.E.C. est automatique), comprend 15 délégations régionales, 50 bureaux, et emploie 600 agents ;

elle favorise la recherche d'emploi, publie régulièrement des listes d'emploi, et reçoit les cadres pour des conseils juridiques ou techniques complémentaires à ceux de l'U.C.I. (en particulier en ce qui concerne les bilans de compétence et les plans de formation individuels) : l'appartenance à l'U.C.I. constitue au niveau de l'A.P.E.C. une "carte privilège".

QUELLES ÉVOLUTIONS ?

Le S.N.I.T.P.E.C.T. est riche d'une longue histoire, marquée d'actions et de succès, et aujourd'hui il réussit une osmose avec le corps. Cependant la diversification des composantes du corps, et l'évolution du groupe posent la question d'un syndicat à "géométrie variable" : faut-il des services différenciés avec des cotisations différentes?

Cette question conduit à nous remémorer ce qu'est l'engagement syndical. En effet, et peut être en contraste avec la pratique sociale commune, l'adhésion à un syndicat n'a pas pour principal ressort la consommation de services, même si la qualité des services est importante ; il s'agit d'un engagement personnel à participer à la mise en commun de capacités de réflexion et d'action au service d'intérêts communs. D'ailleurs le principe incontesté d'un montant de cotisation fonction des revenus est à l'opposé d'un contrat client-fournisseur.

Il ne nous apparaît donc pas souhaitable de sombrer dans la dérive des particularismes pour les adhérents appartenant au corps des I.T.P.E. (pourquoi alors ne pas distinguer les I.T.P.E. natifs de la Corse et détachés dans une collectivité territoriale bretonne !...) : cette conviction est d'autant plus forte que l'engagement syndical se conçoit pour toute une vie et que les situations professionnelles sont de plus en plus évolutives pour chaque individu.

Cependant la réussite de la filière des ingénieurs civils à l'E.N.T.P.E., pour la création de laquelle le S.N.I.T.P.E.C.T. s'est lourdement investi, et l'existence de liens entre les civils et le corps, encouragent à

offrir à nos camarades civils la possibilité à travers notre syndicat d'une appartenance au syndicalisme Force Ouvrière : le S.N.I.T.P.E.C.T. serait ainsi pour les civils, la clé d'entrée dans la confédération ; le mécanisme d'adhésion au syndicat et d'affiliation à une fédération et à l'U.C.I. doit être étudié, en vue d'ouvrir l'accès aux réflexions du syndicat, en particulier celles sur les métiers et sur les réseaux, et aux services fédéraux ou de l'U.C.I.

Avec une philosophie différente se présentent les associations, beaucoup plus centrées sur la fourniture de services pour Forméquip, et sur l'amicalisme pour l'A.I.T.P.E. — leurs systèmes de cotisation forfaitaire et indépendante des revenus le mettent en évidence.

Il n'apparaît donc pas souhaitable de mélanger les genres entre le S.N.I.T.P.E.C.T. et Forméquip :

- Forméquip a vocation à accueillir tous les I.T.P.E. qu'ils soient syndiqués ou non,
- l'adhésion à Forméquip, même avec une cotisation qui restera modeste, doit être un acte volontaire : la vie associative

doit être maintenue pour assurer l'indépendance de l'association et la maîtrise de sa politique par le groupe (à l'issue d'un processus démocratique), en particulier dans les domaines de la formation continue et de l'essaimage.

Quant au rapprochement jusqu'à la fusion, maintes fois évoqué, entre Forméquip et l'A.I.T.P.E., il se heurte aussi à des obstacles de fond :

- un obstacle financier : il n'est pas possible de maintenir une cotisation modeste, comme l'ont voulu les parrains (S.N.I.T.P.E.C.T. et A.I.T.P.E.) lors du baptême de Forméquip, en intégrant les activités spécifiques à l'A.I.T.P.E. et qui conduisent aujourd'hui à une cotisation de 370 F (le cumul aboutirait probablement à une cotisation totale, y compris services complémentaires, dépassant 500 F),
- les activités amicalistes, qui demandent à la fois un professionnalisme particulier et une implication personnelle lourde

de l'équipe dirigeante, ne sont pas retenues dans les finalités de Forméquip, dont le Conseil d'Administration a préféré concentrer les moyens sur la réussite — toujours remise en cause dans un environnement difficile voire concurrentiel — des activités actuelles,

- l'A.I.T.P.E. a toujours tenu une place particulière dans l'éventail des structures où se retrouvent les I.T.P.E., avec parfois un discours politique sur les affaires les concernant, et il est douteux que l'intérêt du groupe soit dans la disparition de cette spécificité par l'intégration dans une association de services.

Ainsi, le champ commun de l'essaimage, et donc l'organisation et les moyens du B.C.O.E., constitue — comme lors de la création du B.C.O.E. — le terrain où le S.N.I.T.P.E.C.T. et l'A.I.T.P.E. sont naturellement positionnés pour contribuer concrètement à développer cette "respiration" vitale pour le groupe : toutes les synergies et les économies de prestations parallèles devront être recherchées.