



Communication

■ J.-F. GAUCHE,
Rapporteur

I.T.P.E. dans le réseau technique

PRÉAMBULE

L'ingénierie publique de l'Etat a une place importante dans l'ingénierie française. Elle a pu se développer en étant attractive pour les personnels scientifiques et techniques de haut niveau, en étant un lieu de développement de la compétence et en s'appuyant sur la complémentarité entre des services proches du territoire et des services d'études et de recherche performants.

L'avenir de "l'Equipement" est aujourd'hui objet de débat. Il est très dépendant à long terme de la capacité des services à faire fonctionner les réseaux de compétence technique malgré la redistribution du savoir entre les ingénieries de l'Etat, des collectivités locales et du secteur privé.

Dans les rapports aux Congrès de 1992 et 1993, deux groupes de travail ont mis en évidence les conditions nécessaires à ce nouveau mode de fonctionnement pour quatre domaines : les ouvrages d'art, le bâtiment, les transports et l'eau.

Les services techniques centraux et régionaux s'adaptent aux évolutions en cours qui restent pour l'instant progressives. Si les évolutions devenaient brutales, il n'est pas sûr qu'ils soient prêts à y faire face.

La première partie de cette communication donnera un aperçu de la situation des services techniques du M.E.T.T. et de ses difficultés au niveau du renouvellement du personnel. Les deuxième et troisième parties porteront sur les conditions dans lesquelles le réseau technique pourrait accueillir de plus en plus d'I.T.P.E.

I. — I.T.P.E. en services techniques : un avenir à construire

Nous appellerons "réseau des services techniques" ou plus simplement "réseau technique" l'ensemble des centres de recherche et des services techniques centraux et régionaux du M.E.T.T. intervenant dans les domaines de l'Equipement.

Le tableau de la page 51 reprend la liste des services concernés en précisant le nombre d'I.T.P.E. qui s'y trouvent actuellement.

1. — Les évolutions actuelles du réseau technique

Le groupe de travail constitué en 1992 a analysé avec l'aide des camarades de la section S.T.C. la situation des Services Techniques.

Ces services adaptent leur organisation pour tenir compte des évolutions de leur environnement que provoquent en particulier la décentralisation, la construction européenne et le développement de la concurrence sur certains créneaux occupés jusqu'alors par l'ingénierie publique.

Avec la collaboration de :

Jean-Pierre CABBILLARD
Christian BUSSIGNIES
(membres de la C.E.)

Laurent LABOURIE
(représentant à la C.A.P.)

et des correspondants C.E.T.E.

Des problèmes de fonctionnement apparaissent :

- le renouvellement des personnels est signalé comme la difficulté principale par tous les services,
- le manque de souplesse financière est mis en évidence dans certains services. Le système des A.C. C.E.T.E. (autorisations de commandes) est souvent mal perçu : il conduit à des pertes de commandes pour les C.E.T.E. sur certains domaines puisque les D.D.E. ne peuvent pas dépasser leur quota ou pour d'autres activités à un frein au dynamisme commercial du réseau car il n'a pas à faire l'effort de susciter la demande puisqu'elle est garantie. Mais ce qui gêne aussi certains services dans leur nécessaire adaptation c'est le manque de marge de manœuvre en matière de dépenses d'investissement, de sous-traitance et de moyens de déplacement permettant en particulier de se positionner sur de nouveaux marchés à l'international,
- la commande au réseau technique reste élevée mais des difficultés apparaissent pour la maintenir à un niveau satisfaisant tant en quantité qu'en qualité. Le carnet de commande dans certains domaines d'activité pour les collectivités locales, le secteur para-public et le secteur privé devient moins facile à remplir en raison de l'apparition de nouvelles concurrences et de la perte d'influence des D.D.E.

De nombreuses réflexions stratégiques sont conduites par les services

eux-mêmes mais également par l'administration centrale (D.R.A.S.T., M.I.R.T., ...). Elles mettent en exergue ces problèmes et concluent à la nécessité de donner des moyens en personnel compétent au réseau technique, d'améliorer son fonctionnement et de faire évoluer l'offre de prestations. Elles soulignent que l'avenir est porteur de perspectives positives pour le réseau technique avec :

- les nouveaux marchés de l'ouverture européenne
- les nouveaux champs de compétence comme l'environnement, l'aménagement, l'habitat, la sécurité...
- l'inteminiestrialité et en particulier le rapprochement avec l'Agriculture et l'Environnement
- les nouveaux besoins des collectivités locales.

Le "débat équipement 2015" a conduit les uns et les autres à construire des scénarios s'appuyant sur des hypothèses d'évolution du rôle de l'Etat qui vont de son renforcement à son recentrage sur un niveau minimal que le prolongement des tendances actuelles fait imaginer.

Il apparaît d'une part que toutes les analyses concluent que le système français est souvent plus performant que celui de la plupart des autres pays au niveau de la qualité du résultat final et de la maîtrise des évolutions techniques, d'autre part, que dans le réseau technique une grande majorité de l'encadrement considère que le changement est aujourd'hui nécessaire pour s'adapter au nouveau contexte. Certains mettent toujours en avant la solution miracle d'une transformation en établissement public ; d'autres, à nos yeux plus prudents, cherchent les éléments d'une prospective qui serait favorable au réseau technique et, même s'ils imaginent que rien n'est à exclure, ne considèrent pas que le changement de statut est indispensable pour la survie du réseau technique.

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 P.N.T. (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 C.E.T.E.

2. — Les I.(D.)T.P.E. dans le réseau technique

Les I.T.P.E. ont dans le réseau technique plusieurs types de métiers.

Le métier est ici pris dans son acception "S.N.I.T.P.E." que nous rattachons bien sûr au célèbre rapport d'Yves BRYGO : "L'intersection d'un domaine et d'une fonction".

Il apparaissait en 1992 et 1993 dans les rapports au Congrès sur les réseaux de compétence que pour les ouvrages d'art, le bâtiment, les transports et l'eau, le réseau technique avait besoin d'ingénieurs sur des fonctions de production, d'ensemblier et de recherche-développement.

Ce qui caractériserait donc plutôt les métiers du réseau technique c'est moins la fonction exercée que d'être situés sur un ou plusieurs domaines relativement étroits : à titre d'exemple, citons les ouvrages d'art, la sécurité routière, l'informatique ou des regroupements comme l'informatique et les ouvrages d'art ou encore l'informatique et la sécurité routière. Ce constat montre bien que le mot "filière" n'a pas beaucoup d'intérêt puisque les spécialités seront rarement rattachables à une seule discipline technique.

L'I.T.P.E. en réseau technique est le plus souvent chargé d'études, chef de projet ou chercheur. Il assure dans certains services des fonctions d'encadrement qui restent souvent marginales ; il peut alors être appelé "adjoint au chef de division, ou de groupe" ou encore "chef de secteur".

L'I.D.T.P.E. est parfois chargé d'une mission d'expertise, de conseil ou de chercheur. Il est le plus souvent responsable d'une division, d'un groupe, d'un arrondissement, d'un laboratoire. Il encadre donc un service ayant une mission d'étude ou de recherche sur un domaine plus ou moins large selon le cas.

Quelques-uns tiennent des postes de secrétaire général ou de directeur ou des fonctions équivalentes sans lien particulier avec un domaine technique.

Les I.(D.)T.P.E. sont de plus en plus nombreux dans le réseau technique. Il y en avait 316 en 1990. Il y en a environ 400 aujourd'hui. Cette tendance à l'augmentation devrait se poursuivre.

La loi du 13 juillet 1983 interdit de recruter du personnel non titulaire. On peut estimer qu'il y aura environ 400 postes de P.N.T. A dont plus de la moitié sont en C.E.T.E. qui vont se libérer

uniquement par suite de départs en retraite dans les dix ans.

Un grande partie des missions couvertes par ces postes vacants pourront être assurées par les I.T.P.E. mais le contenu des emplois doit évoluer pour s'adapter aux spécificités du corps. Il ne s'agit pas seulement d'une revendication mais d'une des conditions de la survie du réseau.

Nous avons demandé à l'administration de faire une prospective précise du besoin permettant de fonder une politique d'emplois et de parcours professionnels.

A un moment où certains ont cru percevoir un début d'érosion de la compétence technique de l'ensemble de l'Équipement, l'administration a pris conscience des difficultés du réseau technique et a voulu résoudre d'un coup tous les problèmes. Elle a cherché une solution simple et a cru qu'il suffirait tout simplement de modifier les règles de gestion des I.T.P.E. C'était en 1989-1990 la création des comités de filière, les premiers recrutements sur titre d'I.T.P.E et la création du Séniorat. Le rapport de J.-P. CABBILLARD au Congrès de 1990 rend compte des décisions prises à ce moment-là.

Nos camarades du réseau technique considèrent qu'ils ont des métiers variés au contenu particulièrement intéressant. Beaucoup soulignent leur autonomie et le grand intérêt des missions d'animation de la communauté technique en France et à l'étranger. Lorsqu'ils sont au premier niveau ils ont cependant parfois l'impression surtout en C.E.T.E. qu'ils ne trouveront pas un parcours professionnel leur donnant satisfaction dans ce type de service.

Le S.N.I.T.P.E.C.T. accorde depuis plusieurs années beaucoup d'importance à ce que disparaisse cette impression quelles qu'en soient ses causes. Il est essentiel que les I.T.P.E. puissent trouver des parcours valorisants dans le réseau technique.

II. — Comment relever le défi du renforcement de la compétence technique dans le réseau ?

L'avenir du réseau technique et plus particulièrement des C.E.T.E. dépend certainement en grande partie de la façon dont sera traité le renou-

vement de ses personnels. C'est la recherche d'une solution à ce problème et de ce que cela signifie pour les I.T.P.E. qui doit retenir notre attention.

La complémentarité de son réseau technique et de son réseau territorial constitue la grande force du M.E.T.T. Cela est vrai au niveau du traitement des affaires mais également de la compétence des hommes. C'est à l'occasion du débat "Équipement 2015" que le rapporteur du S.E.T.R.A. écrit à propos du réseau des D.D.E. que ce "dernier constitue une source de renouvellement des hommes, ingénieurs et techniciens, dont le savoir opérationnel complète harmonieusement l'expertise accumulée par la frange permanente du personnel" (du S.E.T.R.A.).

Si l'objectif du maintien voire du renforcement de la compétence des services techniques est atteint nous estimons que le bon fonctionnement des services déconcentrés du point de vue de la compétence technique sera assuré par ricochet.

Nous ne traiterons donc que de la manière de résoudre le problème de la compétence technique dans le réseau technique.

Les I.T.P.E. spécialistes de haut niveau

Georges KUNTZ mettait en évidence dans son rapport au Congrès de décembre 1992 les évolutions dans les modalités de gestion des I.T.P.E. dits "spécialistes de haut niveau".

Il nous montrait comment la C.A.P. avait pu prendre en compte le niveau de compétence de certains I.T.P.E. pour décider de leur promotion au deuxième niveau. Il expliquait quel avait été l'apport des comités de filière.

Le réseau technique a besoin de spécialistes de haut niveau. Les I.T.P.E. ont les bases de formation qui permettent à certains d'entre eux de tenir ou de faire évoluer certains postes vers des postes de spécialistes de haut niveau.

Il était nécessaire d'adopter des modalités de gestion spécifiques pour ces I.T.P.E. qui ont une compétence reconnue au niveau national voire international et de ce fait valorisent l'image du corps.

Ceux là sont très peu nombreux : quelques dizaines de chercheurs et

d'experts dans les services techniques et les écoles.

Depuis 1992, le système continue de fonctionner et la C.A.P. reconnaît chaque année dans une promotion I.D.T.P.E. le haut niveau de compétence de quelques camarades après avis des comités de filière. Ces I.D.T.P.E. restent logiquement sur le même poste puisque c'est sur ce poste qu'ils démontrent une compétence de haut niveau. Ils peuvent cependant être promus sur un autre poste dans leur spécialité pourvu qu'il s'agisse d'un poste de spécialiste de haut niveau. Nous ne contestons que le nom donné aux comités de filière. Ils ont en charge d'évaluer la qualité de productions scientifiques et techniques d'ingénieurs. Le nom qui leur conviendrait est celui de Comité Scientifique (ou Comité Scientifique et Technique). Pour éviter tout malentendu sur leur rôle nous demandons au Directeur du Personnel et des Services d'adopter ce nom que nous retiendrons désormais dans cette communication.

Le réseau technique n'a pas uniquement besoin de spécialistes de haut niveau

Le réseau technique a surtout besoin d'ingénieurs de qualité. La première question qui se pose est de savoir pour quels métiers ?

Refusons de commencer par répondre à la question que certains posent en premier : des ingénieurs, pour quelle gestion ?

On exerce d'autant mieux la plupart des métiers des services techniques que l'on dispose d'un large savoir dans le domaine.

C'est par la formation et l'expérience que les I.T.P.E. peuvent acquérir ce savoir.

Il y a donc plusieurs voies à suivre pour fournir au réseau technique les ingénieurs qui lui sont nécessaires :

- l'enrichissement de la formation,
- le renforcement de l'attractivité des postes du réseau technique,
- la multiplication des possibilités d'élargissement de l'expérience.

a) La formation

Certains ont prétendu que c'était la formation initiale à l'E.N.T.P.E. qui devait donner tout leur savoir aux I.T.P.E.

L'objectif de l'école doit être de former des ingénieurs capables d'apprendre ce dont ils ont besoin pour l'exercice des différents métiers qu'ils sont amenés à exercer au cours de leur carrière.

Un ingénieur sortant de l'école a quarante années d'activité professionnelle devant lui. Qui peut lui annoncer ce que sera l'activité du réseau technique en 2035 ?

L'ingénieur diplômé de l'école peut se former avant de prendre un poste demandant un niveau particulier de savoir dès sa prise de fonction. Il doit pouvoir le faire au cours d'une quatrième année d'école. Cette voie doit permettre de préparer quelques I.T.P.E. à tenir certains postes particuliers situés en service technique central mais dans l'avenir également en C.E.T.E. Signalons au passage qu'il ne s'agit que d'une des raisons d'augmenter le nombre de quatrièmes années mais d'une raison qui devrait particulièrement retenir l'attention de l'administration (nous renvoyons au rapport de J.-P. SIMONNET pour y trouver les autres).

L'ingénieur entrant dans le réseau technique doit pouvoir continuer à se former par la formation continue mais également dans une formation diplômante en école d'ingénieur ou à l'université en même temps qu'il exerce son activité. Cette possibilité peut aider à rendre certains postes plus attractifs. Pour certains, il s'agira de finaliser par l'acquisition du diplôme des doubles cursus commencés à l'E.N.T.P.E. : citons celui d'architecte dont le succès et l'intérêt étaient, d'ailleurs, soulignés par le Conseil de Perfectionnement et tout particulièrement son Président au mois de juillet dernier. Pour d'autres, il s'agira par exemple d'aller faire un stage dans une entreprise privée à l'international dans le cadre d'un contrat passé par le service technique d'affectation.

b) L'attractivité des postes

Les besoins du réseau technique en I.T.P.E. pourraient être satisfaits si les postes offerts étaient suffisamment attractifs pour que des ingénieurs aient envie d'y passer une bonne partie de leur carrière.

Lorsque l'avenir du réseau technique s'inscrit dans une perspective positive que nous appelons de nos vœux beaucoup de chemin sera fait.

Par goût naturel, l'ingénieur sortant de l'école se spécialiserait volontiers en allant dans le réseau technique. Les difficultés viennent de ce que l'I.T.P.E., chef de projet ou chargé d'études, n'a actuellement pas toujours le sentiment d'être dans un service technique public reconnu et promu par la société. C'est sans doute pour cette raison qu'un investissement personnel d'une durée plus longue qu'en service déconcentré est nécessaire pour rendre les postes valorisants pour l'individu. Il en résulte un manque d'attractivité des postes aux conséquences graves pour le réseau technique.

Le contenu des postes de premier niveau doit être enrichi en tenant compte des perspectives de remplacement des P.N.T. A.

Par ailleurs, nous constatons au niveau des C.A.P. que des affectations d'I.D.T.P.E. sont proposées sur des postes qui pourraient être tenus par des I.T.P.E. Nous demandons à l'administration de préciser le contenu type des postes du réseau technique afin de nous permettre d'émettre un avis sur le grade de ceux qui doivent y être affectés.

Il est certainement possible de créer quelques nouveaux postes de deuxième niveau dans certains services techniques, mais il est tout aussi important de créer de nouveaux postes valorisants pour les premiers niveaux afin d'inciter les I.T.P.E. à rejoindre le réseau technique.

Dans certains services techniques dont le S.E.T.R.A., l'administration a pris conscience de la nécessité de rendre les postes plus attractifs et a engagé des réflexions dans ce sens. Nous nous en félicitons et souhaitons que les I.T.P.E. y participent activement.

c) Des possibilités d'élargissement de l'expérience

Les P.N.T. ont progressé sur des domaines étroits en restant longtemps sur le même poste. Ils ont pu ainsi acquérir une compétence particulière sur un domaine que parfois eux seuls détiennent.

Cette méthode d'acquisition de la compétence ne nous paraît pas attrayante pour les I.T.P.E. et d'un intérêt limité pour l'administration car elle constitue en particulier un frein au dynamisme des services. Elle peut cependant être réservée à quelques cas particuliers.

Il faut que les I.T.P.E. qui sont attirés par une spécialisation sachent que l'administration soutiendra toutes les initiatives permettant d'élargir leur expérience par des mobilités au sein du réseau technique, en services déconcentrés pour une courte période mais également par un passage à l'essaimage.

III. — Quelle gestion pour l'I.T.P.E. qui reste longtemps en réseau technique ?

Au lieu de commencer par enrichir les métiers et de se donner des moyens pour former si nécessaire des I.T.P.E. à certains métiers particuliers, l'administration a cherché à utiliser la gestion pour attirer les I.T.P.E. dans le réseau technique.

Elle a voulu créer de nouveaux niveaux de promotions ou "des carottes" sans que cela ne lui coûte trop cher, puis donner des recettes de promotion pour une carrière en réseau technique en essayant d'introduire la filiarisation des I.T.P.E.

Le S.N.I.T.P.E.C.T. a veillé à ce que les I.T.P.E. ne soient pas bernés.

Les I.T.P.E. doivent en premier lieu garder leur liberté. Il n'est pas question de les enfermer dans un cursus modélisé qui laisse croire que la gestion des hommes peut se mettre en équations.

Il n'y a pas plus de recettes pour être reconnu en Réseau Technique qu'en service déconcentré si ce n'est de démontrer ses capacités au cours d'une carrière graduée.

Les I.T.P.E. qui choisissent pendant une partie de leur carrière de se spécialiser en allant dans le réseau technique doivent être sûrs que leur espérance de promotion n'est pas réduite par ce seul choix. C'est la seule garantie à donner. La gestion doit accompagner la politique relative aux métiers que nous venons de décrire mais ne peut pas être un élément d'attractivité : l'administration n'en a pas les moyens. Les I.T.P.E. du réseau technique doivent rester par ailleurs responsables de leur carrière.

Il serait dangereux de leur faire croire qu'ils peuvent passer avec l'administration un contrat qui leur donnerait droit à une promotion en échange d'un asservissement à des

règles. Qui croirait que l'administration peut prendre de tels engagements ?... sans être amenée à changer les règles lorsque cela l'arrangera... pour passer l'obstacle budgétaire par exemple...

Le "cursus spécialisé" : un parcours en réseau technique

Certains I.T.P.E. exercent des métiers où la polyvalence technique est nécessaire. Ils prennent des fonctions en dehors du réseau technique ou n'y font que de brefs passages. On les appelle souvent des généralistes ; on pourrait dire des ingénieurs polyvalents qui sont dans un "cursus de généraliste". Ils peuvent avoir tenu plusieurs postes dans le même domaine technique et être devenus des ingénieurs généralistes confirmés dans un domaine.

Les ingénieurs en activité dans le réseau technique sont au premier niveau dans deux sortes de parcours :

- les uns sont dans un "cursus de généraliste" passé majoritairement en dehors du réseau technique ; ils viennent faire un ou deux postes dans le réseau technique sur un domaine technique avec ou sans fonction d'encadrement,
- les autres sont des ingénieurs qui ont passé majoritairement leur carrière dans le réseau technique en restant sur un domaine technique. Nous dirons qu'ils se sont inscrits dans un "cursus spécialisé".

Les premiers devraient être plus nombreux qu'actuellement car ils contribuent au bon fonctionnement du réseau de compétence comme cela était souligné dans les rapports des années passées. Leur gestion est celle des I.T.P.E. des services déconcentrés décrite dans le rapport de Georges KUNTZ de décembre 1992. Au moment de l'examen des propositions de promotion au grade d'I.D.T.P.E. leur compétence technique sera un des éléments pris en compte comme pour tous les I.T.P.E. dans les avis du chef de service et de l'inspecteur général territorial pour évaluer leur aptitude à tenir des fonctions de deuxième niveau.

Les deuxièmes doivent être de plus en plus nombreux pour que le problème posé par le départ des P.N.T. soit résolu.

La simple lecture de ces définitions montre que les I.T.P.E. peuvent en cours de carrière modifier le choix du cursus dans lequel ils s'inscrivent.

Quels principes particuliers pour la gestion de l'I.T.P.E. en "cursus spécialisé" ?

Les ingénieurs dans ce cursus au premier niveau savent que tous ne pourront pas accéder au divisionnariat. Ce qu'ils souhaitent à juste titre, c'est la prise en compte de leur compétence technique au moment de l'évaluation de leur capacité à tenir des fonctions de deuxième niveau.

Nous avons vu que, parmi eux, ceux qui sont devenus des spécialistes de haut niveau bénéficient déjà de promotions décidées après évaluation de leur production par les Comités Scientifiques.

Tous ont une première occasion de faire évaluer la qualité de leurs productions scientifiques et techniques lorsqu'ils sont proposés au Séniorat.

Le Séniorat c'est la reconnaissance par un Comité scientifique que les productions scientifiques et techniques d'un ingénieur du réseau technique ont atteint un certain niveau.

Il faut que l'I.T.P.E. qui s'est inscrit dans un parcours spécialisé en réseau technique ait la possibilité au bout de sept à huit ans de savoir si sa compétence technique est un élément qui pourra avoir une place importante dans son évaluation.

Le Séniorat doit servir à cela mais ne doit pas être "une carotte" à la disposition des chefs de service.

L'ingénieur sortant de l'école, désireux d'approfondir un domaine technique n'aura pas été attiré dans une carrière en impasse si on lui donne ce type d'information en fin de deuxième poste.

La promotion I.D.T.P.E. de ceux qui n'ont pas été seniors ne pourra s'entendre que dans le cadre d'un parcours d'ingénieur en "cursus généraliste". Celui qui est en réseau technique et ne parvient pas à obtenir le Séniorat saura donc que lorsque son dossier sera comparé à celui des autres il faudra qu'il montre des situations de réussites dans un "cursus de généraliste". A lui d'en tirer d'éventuelles conclusions.

C'est dans le réseau technique que se pose le problème du maintien de la compétence technique. C'est également là qu'il est possible de déve-

lopper des compétences techniques de niveau supérieur. C'est donc bien là que l'acquisition du Séniorat a toute sa signification.

Mais, comme cela a été dit, la compétence s'acquiert aussi par l'expérience. Il peut y avoir un intérêt à ce que l'ingénieur sénior prenne un poste particulier dans son domaine technique en Service déconcentré. Il faudra donc, si ce choix est compatible avec un cursus spécialisé, que l'I.T.P.E., bien qu'il perde son titre de sénior momentanément, puisse faire évaluer ses productions scientifiques et techniques au moment d'une éventuelle proposition au divisionnariat si elle intervient dans un délai de 3 à 5 ans. L'administration connaît par exemple l'intérêt qu'elle trouve à faire surveiller ou aider à surveiller la construction de grands ouvrages par des ingénieurs qui sont dans un "cursus spécialisé" depuis une dizaine d'années.

Le divisionnariat pour l'ingénieur très confirmé dans une spécialité

L'ingénieur sénior peut, bien sûr, être promu I.D.T.P.E. sans être spécialiste de haut niveau. Ses fonctions au deuxième niveau comme pour l'I.D.T.P.E. sur un parcours de généraliste pourront alors être de deux types :

- celle d'un I.D.T.P.E. en service technique dont nous avons précédemment parlé, d'encadrement d'un service ayant une mission d'étude ou de recherche sur un domaine,
- celle d'un I.D.T.P.E. ayant une fonction de deuxième niveau d'ingénieur polyvalent.

Il cherchera son poste, s'il ne part pas à l'essai, sur la liste commune des postes de deuxième niveau de fonction. On dira qu'il est promu en tant qu'ingénieur très confirmé dans une spécialité. Il aura peut-être un avantage sur l'ingénieur polyvalent lorsqu'il sera classé par le chef de service à l'arrivée si il fait acte de candidature sur un poste en réseau technique dans son domaine. Mais il n'aura aucune priorité acquise.

Ayant donc accès à tous les postes de deuxième niveau (sauf de spécialiste de haut niveau) la seule connaissance de la qualité des productions scientifiques et techniques de cet ingénieur sénior ne pourra pas être suffisante pour comparer son aptitude à tenir des fonctions de deuxième niveau avec celles des autres I.T.P.E.

Il n'est donc pas surprenant que la C.A.P. au moment d'établir le tableau d'avancement, comme elle le fait pour les ingénieurs sur un parcours de généraliste, donne une place importante à d'autres points d'évaluation.

En somme, il faut que l'ingénieur sénior puisse enrichir son dossier en faisant prendre en compte sa compétence technique par une évaluation de ses productions scientifiques et techniques par les Comités Scientifiques à ce moment là. Mais s'il veut obtenir une promotion et s'il ne peut faire évoluer son poste vers un poste de spécialiste de haut niveau il devra aussi avoir fait la preuve de ses capacités d'encadrement, d'organisation, d'adaptation etc...

A lui de voir comment ; c'est une liberté bien précieuse aux I.T.P.E. que de choisir leurs parcours.

Davantage d'informations et de conseils

Le rôle de l'administration doit être d'informer sur les parcours possibles. Nous lui demandons de donner des illustrations de ce que peuvent être des "cursus spécialisés" selon le domaine technique et d'évaluer plus précisément les besoins.

Elle doit, d'autre part, donner des rendez-vous en cours de carrière pour fournir des éléments permettant de faire des choix. Le Séniorat est un moment important pour cela. L'I.T.P.E. peut choisir ce moment pour se rapprocher du chargé de mission de la D.P.S. et de nos représentants à la C.A.P. pour demander conseil.

L'ingénieur des T.P.E. est ensuite seul maître de ses décisions.

Les Comités Scientifiques ont pour mission de donner à l'administration les moyens de conseiller. Nous avons vu qu'ils devaient le faire en évaluant le niveau de la production scientifique et technique des ingénieurs en cursus spécialisé au moment de l'examen des propositions au Séniorat et au Divisionnariat.

Ils doivent le faire également :

- en faisant des études prospectives sur les emplois et métiers de leur domaine,
- en donnant des informations au Chargé de Mission sur les possibilités de parcours gradués pour lui permettre de jouer son rôle de conseiller.

L'ingénieur recruté sur titre

Dans son rapport de novembre 1992, Georges KUNTZ nous rappelait les principes qui ont justifié le recrutement sur titre d'ingénieurs T.P.E. autorisé pour une période expérimentale de cinq ans par décret du 22 décembre 1989. Au terme de cette période, au moment où l'administration s'apprête à rendre définitive cette possibilité de recrutement dans le cadre de notre réforme statutaire, nous pouvons faire un rapide bilan.

Les cinq recrutements ont conduit à ce qu'en 1994 on compte 63 I.T.P.E. recrutés sur titre dans les services.

Ce nouveau type de recrutement doit être destiné à permettre de maintenir la compétence du réseau technique dans des disciplines scientifiques ou techniques qui sortent complètement du domaine de formation de l'E.N.T.P.E.

Il doit être destiné à fournir au réseau technique des ingénieurs qui démarrent leur carrière dans un "cursus spécialisé" dans ces domaines scientifiques et techniques.

Le mode de recrutement ne peut s'accommoder d'une gestion prévisionnelle des emplois approximative puisque l'ingénieur doit commencer sa carrière sur un poste dans sa spécialité.

Il y a d'autre part trop de cas où nous constatons que les postes occupés par les ingénieurs recrutés sur titre pourraient être tenus par des I.T.P.E. issus du concours externe et inscrits dans un parcours de généraliste. Il y a également des postes qui pourraient revenir à des I.T.P.E. ayant suivi une quatrième année à l'E.N.T.P.E. ou une formation spécialisée à leur prise de fonction dans le réseau technique.

Nous demandons à la Direction du Personnel et des Services :

- de revoir la liste des spécialités pour que les ingénieurs recrutés soient spécialisés dans des disciplines qui ne peuvent être enseignées à l'E.N.T.P.E. La chimie et la mécanique indus-

trielle sont deux exemples de domaines disjoints de ceux que l'on trouve dans l'enseignement de l'E.N.T.P.E. La géologie et la biotechnologie sont des domaines où toute idée de quatrième année d'école devrait être encouragée.

- analyser le besoin d'ingénierie dans chaque spécialité sur le moyen terme. Il ne serait pas acceptable qu'au seul vu de l'expression des besoins formulés par un chef de service, on établisse la liste des postes de recrutés sur titres. L'attractivité du réseau passe là encore par une indispensable rigueur et clarification à laquelle l'administration est tenue.

La question de la carrière des ingénieurs ainsi recrutés se pose.

Il n'y a pas lieu de distinguer les perspectives qui leur sont offertes de celles des ingénieurs qui se sont inscrits dans un "cursus spécialisé" du réseau technique. Tous ont besoin d'un rendez-vous au bout de quelques années d'activité.

Ce sera donc au moment des propositions au Séniorat. Plus tard, ou bien ils resteront dans un "cursus spécialisé" et certains pourront accéder au divisionnaire selon les principes de gestion applicables aux I.T.P.E. de ce cursus. Ou bien, pour diverses raisons : manque de possibilités de progression dans la spécialité, goût personnel, capacités d'encadrement et d'adaptation remarquées,... ils choisiront de s'inscrire dans un parcours de généraliste.

La nécessité de renouveler les ingénieurs qui détiennent la compétence dans le réseau technique est une opportunité que les I.T.P.E. souhaitent saisir. Ils le feront de façon satisfaisante si la D.P.S. n'essaie pas de calquer la gestion des I.T.P.E. sur celle des P.N.T.A. dont ils reprennent les fonctions mais prend en compte les particularités du corps. Il y a plusieurs années que nous lui demandons de clarifier son discours. Nous avons rappelé les différentes études que nous lui demandons de produire.

Nous pensons que la circulaire de février 1987 sur la gestion du corps doit être réécrite en partie en y faisant apparaître les principes de gestion des I.T.P.E. qui s'inscrivent dans un "cursus spécialisé". Il conviendra d'y faire figurer la place du séniorat comme moyen d'informer l'ingénieur en réseau technique sur l'évaluation de ses productions scientifiques et techniques. Il faudra y trouver les conditions de la prise en compte par la C.A.P. de l'évaluation des productions scientifiques et techniques des ingénieurs Séniorats par les Comités Scientifiques au moment des propositions d'accès au divisionnaire, que l'ingénieur soit évalué en tant que "spécialistes de haut niveau" ou en tant que "très confirmés dans une spécialité". Il faudra qu'y soit bien sûr rappelée la mission de conseil dévolue en propre aux Chargés de Mission de la D.P.S.

Ces clarifications montreront aux I.T.P.E. qu'ils peuvent aller dans le réseau technique. Elles leur permettront de comprendre comment sont faites les sélections imposées par les pyramides au moment des promotions. Elles feront apparaître la liberté de choix à laquelle ils tiennent tant.

Glossaire

1) Les parcours des I.T.P.E.

Le parcours ou "cursus" spécialisé :

C'est le parcours de l'I.T.P.E. qui passe la majorité de sa carrière dans le réseau technique en restant sur le même domaine technique. Il n'y a que cette condition à remplir pour que son parcours puisse être considéré comme étant de type spécialisé.

Le parcours ou "cursus" généraliste :

Tous les autres parcours sont considérés comme étant des parcours de type généraliste.

Il apparaît donc bien à la lecture de ces deux définitions que c'est l'I.T.P.E. qui prend la décision d'être dans tel ou tel type de cursus. Il peut changer de cursus à tout moment de sa carrière.

2) Les types de promotions I.D.T.P.E.

Les inscriptions au tableau d'avancement concernent des I.T.P.E. dans les deux types de cursus :

- Ceux qui sont dans le cursus "généraliste" ont au moment de leur promotion le profil d'ingénieur généraliste.

L'ingénieur généraliste : c'est le profil d'un ingénieur qui, dans son "cursus généraliste", a accumulé des compétences sur plusieurs domaines. L'ingénieur généraliste peut être plus ou moins confirmé dans un domaine technique particulier.

- Ceux qui sont dans un cursus "spécialisé" ont deux sortes de profils :

Le spécialiste (et le chercheur) de haut niveau : c'est le profil d'un ingé-

nieur qui possède un niveau de compétence élevé dans un domaine scientifique ou technique souvent étroit, que peu d'ingénieurs maîtrisent. Il est reconnu pour sa compétence à une large échelle géographique : nationale, voire internationale. Il occupe au moment de sa promotion un poste qui peut être confié à un I.D.T.P.E.

L'ingénieur très confirmé dans une spécialité : c'est le profil d'un ingénieur dont le niveau des productions scientifiques ou techniques a été une première fois reconnu au moment de sa nomination "senior" et une deuxième fois lors de sa proposition au tableau. Il a pu également montrer son aptitude à tenir des fonctions de deuxième niveau.

Les Ingénieurs des Travaux Publics de l'Etat dans les Services Techniques

	Effectif du service	Nbre I.T.P.E.	Nbre I.D.T.P.E.	Total I.T.P.E. + I.D.T.P.E.
C.E.T.E. Méditerranée	597	23	10	33
C.E.T.E. Nord - Picardie	409	14	6	20
C.E.T.E. du Sud-Ouest	496	20	7	27
C.E.T.E. de Lyon	723	27	9	36
C.E.T.E. Normandie - Centre	573	19	5	24
C.E.T.E. de l'Ouest	462	17	7	24
C.E.T.E. de l'Est	422	23	6	29
Laboratoire de l'Est Parisien	172	7	1	8
Laboratoire de l'Ouest Parisien	159	3	1	4
Centre d'Etudes des Transports Urbains	73	11	6	17
Centre d'Etude des Tunnels	94	5	1	6
Laboratoire des Ponts et Chaussées	583	34	5	39
Service Technique Central des Ports Maritimes et Voies Navigables	55	12	1	13
Service d'Etudes Techniques des Routes et Autoroutes	378	42	14	56
Sce Technique de la Navigation Maritime et des Transmissions de l'Equipe ment	229	8	5	13
Service Technique des Bases Aériennes	280	24	3	27
Service Technique des Remontées Mécaniques	24	7	3	10
Service d'Etudes et d'Aménagement Touristique de la Montagne	34	4	3	7
Institut National de Recherche sur les Transports et leur Sécurité	380	5	1	6
Total (chiffres au 1-1-1994)	6.143	305	94	399
Centre d'Etudes Réseaux Transports Urbanisme et Constructions Publiques (chiffres au 1-07-1994)	111	21	12	33