

Les perspectives d'évolution du corps

Membres :

Jacques MEGNET
Bertrand NASSIVET
Pascal PAVAGEAU
Marc TESSON

Rapporteur :

Michel BARNETTE

Nos revendications statutaires, budgétaires et de gestion

Pour asseoir une politique de gestion de notre corps, il est indispensable d'avoir un minimum de visibilité et donc d'établir des prévisions quantitatives d'évolution. Le présent rapport n'a pas pour objectif de définir les règles de gestion du corps, la circulaire de 1987, en cours de réécriture par la D.P.S. et sur laquelle nous nous exprimerons dans un autre cadre, devant sortir avant la fin de cette année. Par contre, il a pour ambition de définir les conditions à satisfaire pour permettre une mise en œuvre cohérente de ces règles de gestion. Notre réflexion prospective sera donc menée avec l'objectif de définir nos revendications quantitatives en matière de gestion du corps.

Nous prendrons notamment en compte deux enjeux particulièrement forts auxquels est soumise la gestion de notre corps : l'un dû à un facteur externe, le remplacement des P.N.T. A partant massivement en retraite dans les prochaines années au sein de notre ministère et en particulier dans le réseau technique, l'autre dû à la mise en place du principalat dont nous demandons la généralisation.

Nous resterons également particulièrement mobilisés sur nos revendications statutaires, notamment l'amélioration du premier niveau de grade, ainsi que la création d'un troisième niveau de grade.

Ce rapport s'attachera plus particulièrement aux problèmes du corps, mais ceux-ci s'inscrivent bien sûr dans la dynamique du groupe des I.T.P.E., dont la cohérence d'ensemble et les synergies internes sont des facteurs essentiels, comme cela a été analysé dans le rapport sur "le projet de groupe" présenté par Didier MARTINET au Congrès 1993 et le rapport sur "le groupe des I.T.P.E." présenté par Laurent NIETO au Congrès 1995.

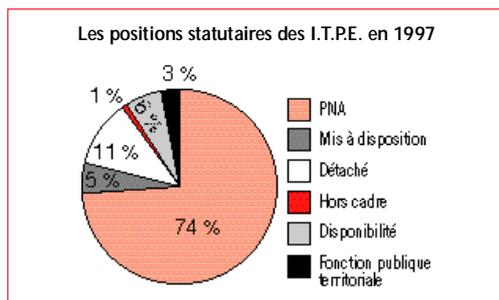
1 Le corps et ses évolutions jusqu'à ce jour

1.1 Le corps en chiffres

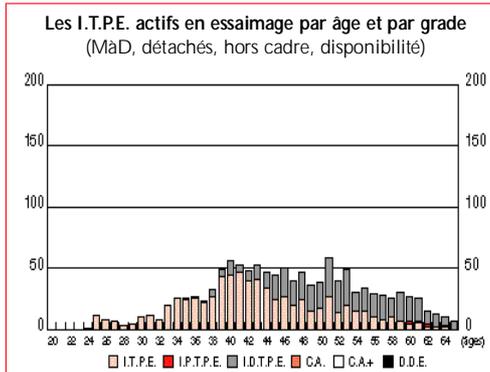
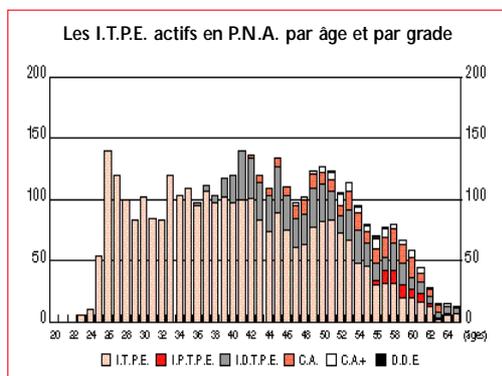
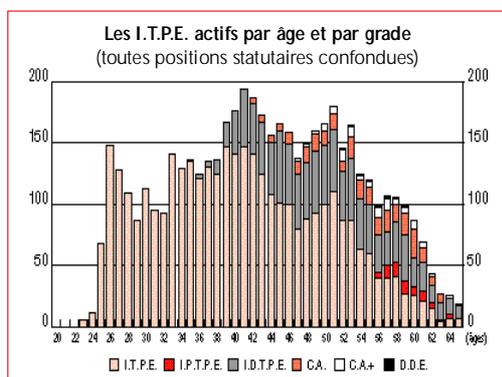
Nous attirons l'attention sur la précision relative des chiffres figurant ci-dessous qui sont issus des informations gérées par le syndicat pour son fonctionnement propre. Nous déplorons toujours l'absence dans notre ministère de documents de synthèse régulièrement mis à jour.

1.1.1 Les I.T.P.E. actifs

En 1997, les positions statutaires des I.T.P.E., dont l'effectif s'élève à environ 5 100, se répartissent comme suit :



La répartition par âge et par grade pour l'ensemble du corps, pour les I.T.P.E. en position normale d'activité et les essayés figure ci-dessous :



Les I.T.P.E. au sein du M.E.T.L.

Rappelons que les I.T.P.E. constituent environ 65 % des personnels titulaires d'encadrement du M.E.T.L., soit 76 % au premier niveau et 44 % au deuxième niveau de grade.

Premier niveau	1997	%	Deuxième niveau	1997	%
I.T.P.E.	3115	76,5	I.D.T.P.E.	987	43,7
A.A.S.D.	798	19,6	I.P.C.	770	34,1
A.A.C.	160	3,9	C.A.S.A./C.S.A.	152	6,7
TOTAL	4073	100%	A.U.E./A.U.C.E.	140	6,2
			A.P.A.C.	87	3,9
			A.C.	123	5,4
			TOTAL	2259	100%

A.A.S.D. : attaché administratif des services déconcentrés

A.A.C. : attaché administratif d'administration centrale

C.A.S.A. : chef adjoint des services administratifs

C.S.A. : chef des services administratifs

A.U.E. : architecte urbaniste de l'Etat

A.U.C.E. : architecte urbaniste en chef de l'Etat

A.P.A.C. : attaché principal d'administration centrale

A.C. : administrateur civil

En position normale d'activité (P.N.A.), l'évolution du positionnement des I.T.P.E. entre 1990 et 1997 peut être analysée sur la base du tableau ci-dessous :

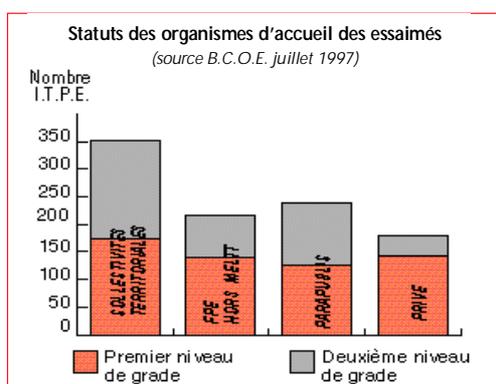
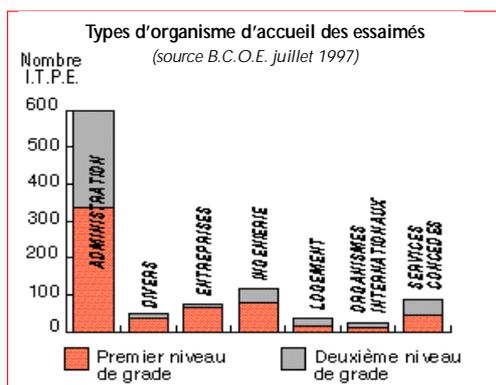
	1990	1997	Evolution (Nbre I.T.P.E.)	Evolution %
Administration Centrale	250	267	+17	+ 7 %
S.T.C.	145	230	+85	+58 %
D.D.E.	2.484	2.460	-24	- 1 %
D.R.E.	135	158	+23	+17 %
C.E.T.E.	167	235	+67	+40 %
Ecoles-C.I.F.P.	93	131	+38	+41 %
S.M./S.N.	144	132	-12	- 8 %
Bases aériennes	92	45	-47	-51 %
Divers	247	276	-29	+12 %
Total P.N.A.	3.757	3.876	+119	+ 3 %

*Ce tableau ne prend pas en compte les élèves en formation à l'E.N.T.P.E., bien que les troisième et quatrième années soient affectés sur des postes budgétaires.

Le nombre d'I.T.P.E. en P.N.A. a connu une certaine stabilité entre 1990 et 1997 (+ 3 %). Cette stabilité est le résultat d'évolutions variables selon les services. Les services techniques centraux, les C.E.T.E., les organismes de formation ont connu de très fortes progressions, les administrations centrales et les D.R.E. une progression moyenne.

Les I.T.P.E. essayés (mis à disposition, détachements, disponibilités, démissions)

Les graphiques ci-dessous présentent la population des I.T.P.E. essayés en 1997. Elle est analysée suivant deux critères : le type d'organisme d'accueil et le statut des organismes concernés. Ils distinguent le premier niveau de grade (I.T.P.E. et ingénieur subdivisionnaire de la fonction publique territoriale) et le deuxième niveau de grade (I.D.T.P.E., ingénieur en chef de la fonction publique territoriale).



Ces histogrammes font apparaître la part prépondérante du secteur administratif qui, notamment aux travers des collectivités territoriales, constitue pour l'essaiimage un secteur largement privilégié.

Les évolutions des soldes annuels d'essaiimage figurent sur le tableau ci-dessous :

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
I.T.P.E.	14	29	80	82	59	40	27	-9	28	26
I.D.T.P.E.	20	17	15	15	15	12	22	17	5	5
TOTAL	34	46	95	97	74	52	49	8	33	31

Les soldes positifs signifient que les départs en dehors du ministère sont plus nombreux que les retours. Ces flux s'élèvent à 553 en dix ans, soit 55 départs par an en moyenne. Ces flux, comptabilisés par la D.P.S., ne prennent pas en compte les départs en retraite des essayés, départs qu'il faut déduire de ces flux si l'on veut connaître l'évolution de la population des essayés. Cela signifie que si l'on veut maintenir le volume actuel des essayés, il faut au minimum que le solde d'essaiimage compense les départs en retraite des essayés.

En retirant le nombre de départs en retraite pendant ces dix dernières années qui peut être évalué à environ 300, on peut estimer que le nombre d'I.T.P.E. à l'essaiimage a augmenté de plus de 200 entre 1987 et 1997.

1.1.2 Les I.T.P.E. retraités

Le nombre des retraités a évolué de 2135 à 2582 de 1987 à 1997, soit + 21 % en dix ans. Cette progression relativement importante provient du départ en retraite de classes d'âge plus importantes, de l'abaissement de l'âge moyen de départ en retraite et de l'allongement de la durée de vie. Nous nous réjouissons que nos camarades retraités soient toujours plus nombreux à profiter d'une retraite bien méritée.

1.2 Le groupe des I.T.P.E.

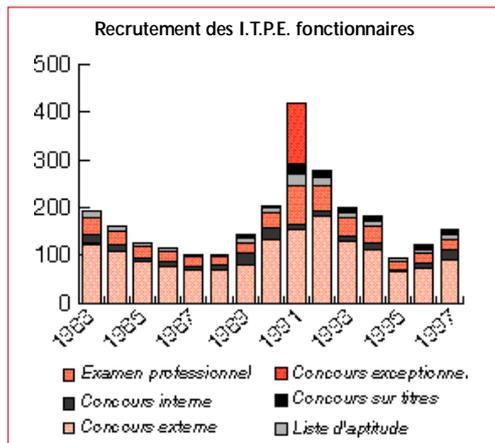
Le groupe des I.T.P.E., que le S.N.I.T.P.E.C.T. a fortement contribué à faire exister par la création des promotions de civils et par l'enracinement de l'essaiimage comme une donnée permanente, est désormais une réalité tangible.

Outre le corps des I.T.P.E., le groupe comprend :

- les 140 camarades ayant opté pour la fonction publique territoriale,
- plus de 200 camarades ayant quitté la fonction publique (démissions) pour exercer définitivement dans le privé. Ce chiffre est certainement fortement sous-évalué, nombreux sont les camarades dont le syndicat a perdu la trace,
- les ingénieurs civils, la création de la filière civile étant un moteur fort de dynamisation du groupe. En septembre 1997, 132 ingénieurs civils sont sortis de l'E.N.T.P.E. et 60 sont en cours de scolarité,
- les 400 camarades ayant changé de corps, pour la plupart d'entre eux pour le corps des I.P.C. (332), d'autres ayant intégré l'E.N.A. (plus de 60) et certains le corps des A.U.E. Là aussi, il est difficile de garder la trace de tous ces camarades, beaucoup n'étant plus au ministère de l'Equipement,
- enfin, les étrangers diplômés de l'E.N.T.P.E., soit plus de 800 depuis la création de l'Ecole. Ils sont particulièrement nombreux en Afrique et notamment en Afrique du Nord, mais aussi au Moyen-Orient (Liban...). Depuis 1991, ils ne sont plus que deux ou trois par promotion. Il serait très intéressant pour le groupe de renouer des liens avec ces collègues étrangers. Cela passe certainement par la constitution d'un fichier qui fait l'objet actuellement de réflexions à l'E.N.T.P.E. et au B.C.O.E.

1.3 Le recrutement d'I.T.P.E.

Les fonctionnaires



Ce graphique récapitule les niveaux de recrutement d'I.T.P.E. depuis 1983. **Il démontre de manière caricaturale l'absence de politique de recrutement de notre ministère.** En effet, suite aux années de faible recrutement entre 1985 et 1988, le ministère a dû faire face à une urgence et à un nombre de postes vacants dépassant les 400. Ceci a conduit au recrutement exceptionnel de 1991. Nous aurions pu penser que le ministère aurait tiré les enseignements de cette malheureuse expérience. Eh bien non ! les recrutements ont de nouveau baissé jusqu'en 1995 pour atteindre l'étiage de 95 recrutés, ce qui conduira inéluctablement le ministère à se trouver dans de grandes difficultés dans quelques années notamment en raison du départ en retraite d'un grand nombre de P.N.T. A.

Nous rappelons une nouvelle fois la nécessité d'anticiper les recrutements, les prises de postes étant en effet postérieures de trois à quatre ans, voire cinq ans, à l'année de recrutement, notamment pour les concours internes et externes qui représentent 70 % des recrutements. Quand une forte vacance de postes se fait sentir au sein du ministère, il est déjà trop tard pour réagir.

Par ailleurs, ces fluctuations dans le recrutement, passant de 276 en 1992 à 95 en 1995 posent d'énormes difficultés au niveau du fonctionnement de l'E.N.T.P.E., avec la remise en cause permanente du nombre de voies d'approfondissement en troisième année. Il est en effet régulièrement nécessaire de reconstituer les équipes pédagogiques alors que leurs interventions dans la durée leur permet de bien intégrer les spécificités et les attentes de l'Ecole.

Plus grave encore, ces recrutements erratiques poseront à terme des problèmes de gestion du corps des I.T.P.E., les besoins en postes budgétaires nécessaires pour répondre aux légitimes aspirations de promotions au grade d'I.D.T.P.E. ne seront en effet pas disponibles au même rythme.

Les civils

Le recrutement des ingénieurs civils, mis en place en 1987, se poursuit à un niveau à peu près constant depuis 1990 :

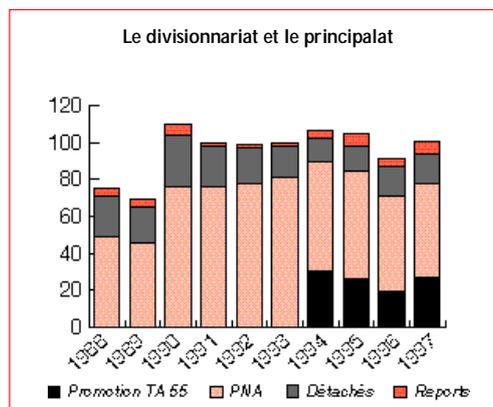


Le bilan établi en 1996 démontre de façon évidente que l'existence de cette filière civile a permis à l'Ecole d'établir des relations plus étroites avec les divers milieux professionnels et notamment les collectivités territoriales. Elle donne également du sens à l'appartenance de l'E.N.T.P.E. à la conférence des grandes écoles en formant des élèves civils comme les autres grandes écoles d'ingénieurs.

1.4 Les promotions, le pyramidage

Le divisionnariat et le principalat

Le graphique ci-dessous précise les inscriptions aux tableaux d'avancement divisionnariat et principalat depuis 1988.



Le nombre de promotions connaît une certaine stabilité depuis 1990. Les repyramidages obtenus depuis 1990 ont permis dans un premier temps de rattraper le retard au niveau du tableau "40 ans", puis de mettre en place à partir de 1994 le tableau "55 ans".

La concurrence sur les postes de deuxième niveau est très rude. Les ingénieurs divisionnaires ainsi que les collègues inscrits au tableau parviennent actuellement à se positionner de façon favorable.

Toutefois, un taux de vacances des postes de deuxième niveau de 5% nous paraît indispensable pour assurer une bonne dynamique de mobilité. Il apparaît donc

nécessaire que l'administration cherche à créer de "vrais" nouveaux postes de deuxième niveau.

L'analyse des tableaux "40 ans" fait par ailleurs ressortir un âge moyen de promotion de 41 ans.

Le dernier repyramidage obtenu par notre mobilisation couvre la période 1994-1996 :

Année	Postes d'I.D.T.P.E. obtenus
1994	50
1995	40
1996	30

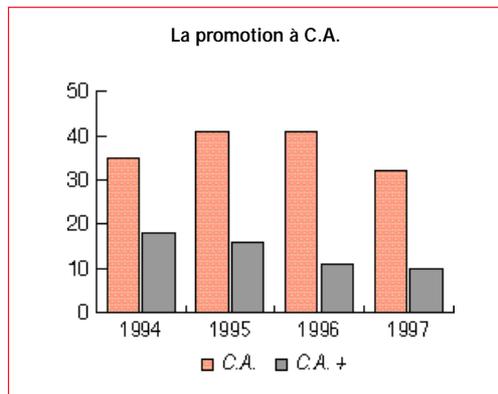
I.R.G.S.

Les inscriptions aux tableaux I.R.G.S. sont récapitulées ci-contre :

Année	Nombre de promus
1993	60
1994	42
1995	28
1996	22
1997	43

Le nombre d'inscrits aux tableaux d'avancement au titre de l'I.R.G.S. (ingénieur retraits dans le grade supérieur) est assez fluctuant. Il dépend bien sûr du nombre d'I.T.P.E. partant en retraite dans l'année considérée. Sur cette période, il faut signaler que le faible nombre de départ en retraite en 1995 et 1996 s'explique par la mise en place de notre nouveau statut, qui a pour effet d'inciter une majorité de collègues à attendre le 1^{er} février 1998 avant de prendre leur retraite et donc à attendre une inscription au tableau d'avancement 97. Les prochaines années devraient connaître un flux plus régulier de départs en retraite.

La promotion à Chef d'Arrondissement



L'analyse des âges de promotion fait ressortir une répartition régulière entre 42 et 60 ans.

Une amélioration significative du nombre de postes de C.A. a été obtenue entre 1989 et 1996 (+ 190), ce qui porte leur nombre à 380. En ce qui concerne les C.A. surindiciés, les 110 postes ont été obtenus par moitié sur deux ans en 1992 et 1993.

Une procédure de C.A.R.G.S. permet également à certains I.D.T.P.E. de bénéficier d'une promotion de fin de carrière, sous réserve de partir à l'âge de 60 ans ou dans la soixante et unième année.

Le pyramidage actuel

En 1997, le pyramidage du corps s'établit comme suit :

C.A.+	110	2,7 %
C.A.	270	6,7 %
I.D.T.P.E.	618	15,4 %
I.P.T.P.E.	82	2,0 %
I.T.P.E.	2.953	73,2 %
Total	4.033	100 %

Niveau de fonction		Niveau de grade	
3 ^e	2,7 %	2 ^e	26,8 %
2 ^e	22,1 %		
1 ^{er}	75,2 %	1 ^{er}	73,2 %

Le premier niveau de fonction correspond à I.T.P.E. et IPTPE, le deuxième à I.D.T.P.E. et C.A. et le troisième à C.A. +.

2 Les problématiques Les enjeux

Nous examinerons ci-dessous les problématiques et enjeux que le groupe de travail a considérés comme majeurs.

2.1 Le positionnement dans les services déconcentrés

Nécessité d'une bonne définition des postes créés

Les services évoluent et s'adaptent à leur environnement extérieur, à leurs missions nouvelles. Pour cela, de nouvelles structures sont créées, de nouveaux postes sont ouverts. Il est apparu au groupe de travail que, dans certains cas, les contours des postes ainsi créés n'étaient pas suffisamment définis et que les moyens support étaient notoirement insuffisants, en particulier certains postes de chargés de mission, aussi bien au premier qu'au deuxième niveau de fonction. Il faut donc que les directions des services fassent le travail indispensable de réflexion approfondie sur le contenu des postes créés et les moyens nécessaires pour les faire fonctionner, et que ces conclusions soient validées par la D.P.S. Il faut aussi que les camarades, même s'ils sont en première affectation, réagissent quand ils sont positionnés sur des postes ne correspondant pas à des fonctions d'ingénieurs.

**Positionnement
dans les subdivisions territoriales**

L'évolution du nombre de subdivisions dont la direction est occupée par les I.T.P.E. est en très forte baisse depuis 1982 :

Années	1982	1988	1995	1997
Nombre de subdivisions	1350	1302	1275	1220
Subdivisionnaires I.T.P.E.	1104 (82 %)	970 (74 %)	800 (63 %)	770 (63 %)
Subdivisionnaires de catégorie B	246 (18 %)	332 (26 %)	475 (37 %)	450 (37 %)

Toutes les réflexions que nous avons menées depuis plusieurs années sur le thème de la territorialité montrent à quel point nous sommes convaincus que les structures territoriales sont un atout majeur pour notre ministère. Dans le rapport sur la territorialité d'Eric TANAYS et de Philippe GRAMMONT, a été démontrée l'importance du rôle des structures territoriales au sein des D.D.E. pour apporter des réponses satisfaisantes aux problèmes d'aménagement des territoires. Nous demandons que, sur la base d'un cadrage national, les structures sièges-subdivisions soient mieux mises en synergie et adaptées aux besoins du territoire. Aussi, est-il indispensable que les I.T.P.E. s'investissent pleinement dans ces réflexions, mais aussi se positionnent dans les nouvelles structures qui en résulteront.

Nous assistons depuis plusieurs années à une crise des vocations dans les subdivisions territoriales qui s'explique par de nombreuses raisons analysées dans le rapport sur la territorialité présenté par Patrick CULLET au Congrès 1995. Il faut que l'administration analyse cette situation et en tire les conséquences, y compris sur les conditions matérielles offertes aux subdivisionnaires.

Positionnement dans les structures d'études d'aménagement

Le rapport sur la territorialité d'Eric TANAYS et de Philippe GRAMMONT souligne, depuis l'abandon des G.E.P. il y a une quinzaine d'année, l'absence de structures capables de mener des réflexions territoriales approfondies et pertinentes. Ce rapport conclut à la nécessité de recréer, pour répondre aux problèmes d'aménagement du territoire, des structures d'études amont dans les D.D.E. Il apparaît très important d'être présent dans ces structures et de s'y investir pleinement.

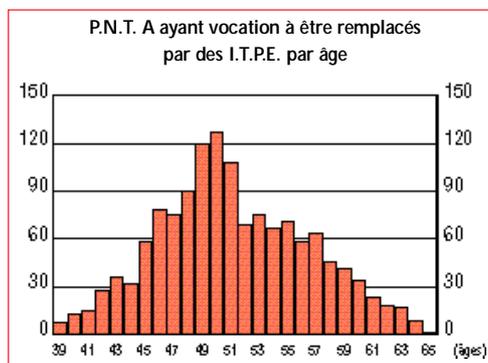
La formation à l'E.N.T.P.E. nous en donne tout à fait les moyens: une voie d'approfondissement aménagement et gestion urbaine, suivie chaque année par une vingtaine d'élèves, existe depuis sept ans. Pour cette formation, l'E.N.T.P.E. est associée à l'Institut d'urbanisme de Lyon, au sein duquel sont assurées 50 % des

formations. De plus, la moitié des élèves de cette voie d'approfondissement suivent en complément, dans ce même institut, un D.E.A. ou un D.E.S.S. d'urbanisme. Ces formations de grande qualité préparent donc particulièrement bien les I.T.P.E. à occuper les postes dans les structures d'aménagement. De plus, douze collègues effectuent actuellement une thèse "urbanisme et aménagement" au laboratoire RIVES de l'Ecole.

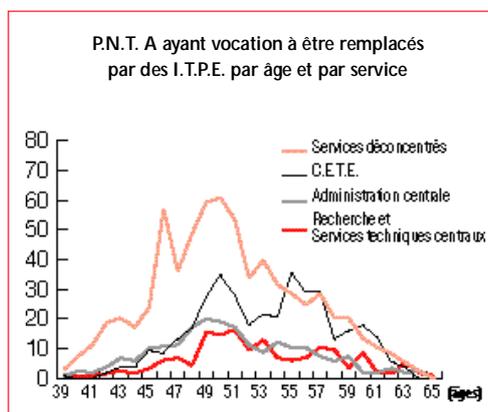
**2.2 Le réseau technique
Le remplacement des P.N.T. A**

Estimation du nombre de P.N.T. A

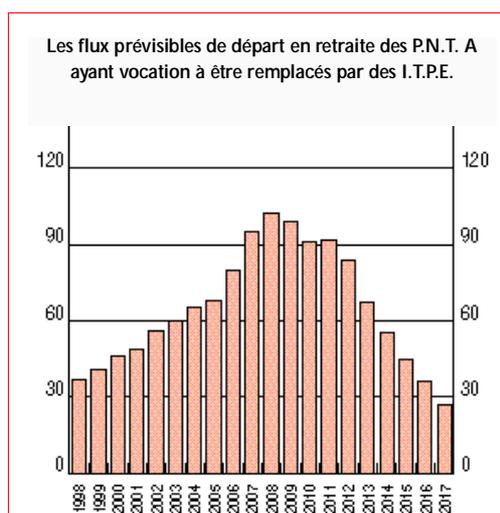
Un recensement des P.N.T. A, effectué par la D.P.S. dans le cadre du dossier de la titularisation, fournit des informations très intéressantes. En effet, les P.N.T. A titularisables (ayant au moins le niveau licence) sont au nombre de **1 950** dans notre ministère, dont **600** dans le réseau technique. Ceux qui ont vocation à être remplacés par des I.T.P.E. sont environ **1 400** (dont 1 200 effectuent des fonctions techniques ou à dominantes techniques).



La répartition par type de service montre que les recrutements et donc les populations de P.N.T. A sont homogènes dans les différents services, avec une pointe de population âgée de 50 ans. Les C.E.T.E. connaissent toutefois une deuxième pointe vers 55-57 ans. Ces services vont donc être confrontés plus rapidement et plus fortement au problème du remplacement des P.N.T. A.



Les flux prévisibles de départ en retraite des P.N.T. A ayant vocation à être remplacés par des I.T.P.E. s'établissent comme suit :



Ces flux de départs en retraite vont croître jusqu'en 2008, puis se réduirent ensuite progressivement jusqu'en 2024. Ils sont estimés à environ **600 sur les dix prochaines années** et à environ **1300 sur vingt ans**. Cette progression régulière a une incidence directe sur les recrutements qui devront suivre la même évolution.

Le processus de titularisation des P.N.T. A en cours ne concernera probablement que les plus jeunes d'entre eux et ne devrait pas avoir d'incidence sur ces chiffres, au moins les quinze prochaines années. La répartition des postes tenus par les P.N.T. A entre premier niveau et deuxième niveau n'est pas connue. Nous retiendrons l'hypothèse qu'elle est identique à celle des titulaires à savoir 75 % au premier niveau et 25 % au deuxième niveau de fonction. Il est cependant inadmissible que l'administration n'ait pas évalué le niveau de fonctions exercées actuellement par les P.N.T. A. La connaissance de ces informations est en effet indispensable pour anticiper dans de bonnes conditions leur remplacement dans les services, notamment dans le réseau technique.

Nécessité d'assurer une ressource suffisante d'I.T.P.E. répondant aux besoins spécifiques du réseau technique

Comme nous l'avons rappelé dans la communication "Quel avenir pour le réseau technique ?" présentée au Congrès 1996, le maintien et le développement des compétences dans le réseau technique constituent un enjeu majeur pour les prochaines années. Pour relever le défi du remplacement des P.N.T. A par les I.T.P.E., le ministère doit rendre le réseau technique le plus attractif possible pour les I.T.P.E. A cet effet, nous avons demandé, dès 1994 dans la communication "I.T.P.E. dans le réseau technique", que trois types d'actions de gestion du corps soient engagées :

- renforcer l'attractivité des postes proposés par enrichissement de leur contenu afin de motiver des I.T.P.E. à passer une bonne partie de leur carrière dans le réseau technique,
- afficher des principes qui permettent d'offrir des déroulements de carrière aux I.T.P.E. qui passent la majorité de leur carrière dans le réseau technique,
- augmenter les possibilités de formation complémentaire, de parcours professionnels gradués, de passage dans la recherche et d'essai afin de permettre à davantage d'I.T.P.E. d'évoluer vers des postes de spécialistes de haut niveau.

Face au départ massif des P.N.T. A dans les dix prochaines années qui va engendrer un bouleversement profond du réseau technique, nous rappelons l'impérieuse nécessité de mettre en place une gestion fine et prévisionnelle des hommes et des postes, en acceptant des souplesses indispensables au niveau des mécanismes de gestion, ainsi que de la reconnaissance par l'administration des carrières techniques. Le projet de circulaire de gestion du corps, remis lors de la C.A.P. de juin dernier, prend en compte ce fort enjeu.

Nécessité d'investir le réseau technique et d'occuper les postes de titulaires créés

Il est bien évident également qu'il faut que les I.T.P.E. aient conscience de l'enjeu, pour notre ministère et donc pour notre avenir, de maintenir un réseau technique fort. Cela passe bien sûr par un engagement fort des I.T.P.E. dans ce réseau. Cet engagement sera facilité par une réelle prise en compte par l'administration des conditions rappelées ci-dessus.

2.3 L'essaiage

Perspectives et positionnements souhaitables

Le développement de l'essaiage représente un enjeu stratégique pour :

- le groupe des I.T.P.E. à travers leur place dans le milieu professionnel et la diversification des métiers (l'essaiage conditionne l'avenir du groupe),
- l'administration à travers les nécessités de gestion du corps des T.P.E.,
- l'E.N.T.P.E., à travers l'enjeu de la taille des promotions, dont dépend très directement le bon fonctionnement de l'Ecole, et donc la qualité de sa formation et son image parmi les grandes écoles.

Le développement de l'essaiage se rattache à deux exigences de nature différente. Une première exigence plus qualitative touche à la diversification des métiers, la "respiration du corps", l'ouverture des I.T.P.E. vers les secteurs économiques, l'enrichissement professionnel, les échanges avec d'autres cultures professionnelles, l'amélioration du placement des I.T.P.E. civils. Elle doit se traduire par la recherche d'une proportion significative d'I.T.P.E. essaimés par rapport à l'ensemble du corps. Une deuxième exigence se rapporte à des questions plus techniques : la gestion du corps, au regard de la pyramide des âges et du renouvellement du corps, ainsi que la taille des promotions qui conditionne

directement le fonctionnement de l'E.N.T.P.E. Elle soulève des interrogations plus en profondeur sur les perspectives d'évolution du corps des I.T.P.E. et a des implications sur le niveau du solde des flux annuels d'essaimage.

Au plan qualitatif, l'examen du graphique sur le statut des organismes d'accueil des I.T.P.E. essaïmés permet de dégager les principaux enjeux liés au développement de l'essaimage pour les prochaines années. Pour chacun des secteurs concernés, ces enjeux peuvent être déclinés comme suit :

- **collectivités territoriales** : il faut préserver avant tout le renouvellement des postes occupés par les I.T.P.E. au sein de ces structures qui constituent un secteur de prédilection pour l'essaimage. Lors de l'enquête que nous avons lancée en décembre 1996 auprès des camarades en poste dans des services des Conseils généraux, 63 % d'entre eux considéraient que le recrutement d'I.T.P.E. sur des postes libérés par des I.T.P.E. ne se faisait pas naturellement. Il faut donc promouvoir ce recrutement. Le renforcement des contacts avec le réseau territorial devrait permettre d'envisager de nouvelles possibilités de progression dans ce secteur, y compris vers les communes et leurs groupements. La démarche de contacts personnalisés engagée par le B.C.O.E. en liaison avec les représentants de l'Ecole mérite d'être soulignée et doit être soutenue. Dans cette optique, une priorité d'action devra être envisagée en direction des camarades de plus en plus nombreux qui sont amenés, pour des raisons statutaires, à opter pour la fonction publique territoriale; ces derniers restent des relais importants pour le fonctionnement du groupe des I.T.P.E.,
- **fonction publique Etat hors M.E.T.L.** : le remplacement des postes occupés dans ce secteur semble s'opérer dans de bonnes conditions. Il convient toutefois de signaler la diminution très sensible des opportunités de postes à l'international qui est d'autant plus inquiétante que les collègues continuent à manifester un grand intérêt pour ce type d'expérience professionnelle. Le S.N.I.T.P.E.C.T. continuera à affirmer notre volonté de développer notre présence à l'international et d'aplanir les difficultés actuellement rencontrées,
- **parapublic** : dans ce secteur, il est important de clarifier les problèmes administratifs restés en suspens, notamment pour les détachements auprès des sociétés d'ingénierie et les renouvellements de détachement auprès des collectivités territoriales, afin de ne pas entraver le développement des pratiques d'essaimage au sein de ces structures,
- **secteur privé** : qu'ils soient en disponibilité ou démissionnaires, les I.T.P.E. en activité dans ce secteur apportent une contribution importante à l'animation du groupe des I.T.P.E. Ils ont, notamment ces dernières années, très largement contribué à l'ouverture de l'Ecole sur le monde professionnel et au placement des I.T.P.E. civils. Ce réseau doit être développé car il participe lui aussi fortement à la diversification et à l'enrichissement de la culture professionnelle des I.T.P.E.

En ce qui concerne les prévisions de flux d'essaimage, l'hypothèse basse consiste à prévoir le remplacement des départs en retraite des essaïmés et l'hypothèse haute à augmenter la population des essaïmés de vingt par an, **soit deux cents sur les dix prochaines années.** Cet objectif paraît tout à fait réalisable dans la mesure où il correspond à l'augmentation de la population des essaïmés enregistrée entre 1987 et 1997. Une progression dans les prochaines années sera de plus facilitée par les assouplissements des règles de gestion de l'essaimage, mis en place sous notre pression par la D.P.S. depuis l'été 1996.

Entretenir la dynamique de l'essaimage

Pour entretenir la dynamique de l'essaimage, il est nécessaire d'agir sur plusieurs facteurs :

- **renforcer les moyens du B.C.O.E.** et faciliter la mise en oeuvre des actions qui contribueront à développer l'essaimage à travers notamment, l'identification des secteurs les plus porteurs en matière d'emploi, le renforcement de l'information des I.T.P.E. sur l'essaimage, l'amélioration qualitative et quantitative des offres d'emplois, la récupération des emplois occupés par des I.T.P.E. essaïmés, le développement des mesures d'aide au placement,
- mettre en place des formations complémentaires permettant d'améliorer l'adéquation immédiate des profils et des conduites de carrières d'I.T.P.E. vis-à-vis de l'offre d'emploi à l'essaimage. Cette action s'inscrit dans la logique de la démarche "**bilan professionnel**" revendiquée depuis plusieurs années par le S.N.I.T.P.E.C.T.,
- communiquer plus largement sur l'**assouplissement des règles de gestion** de l'essaimage et notamment sur les nouvelles possibilités qu'elles offrent aux I.T.P.E. Rappelons que les durées minimum à effectuer sur des postes "Etat" ont été ramenées de cinq ans à trois ans (un poste de durée normale) pour partir en détachement, et de dix à six ans (deux postes de durée normale) pour partir en disponibilité,
- **valoriser dans le cursus professionnel**, les expériences menées par les I.T.P.E. à l'essaimage,
- obtenir une clarification de la stratégie menée par la D.A.E.I. en matière de **développement des postes proposés aux I.T.P.E. à l'international**,
- lever les obstacles administratifs non justifiés.

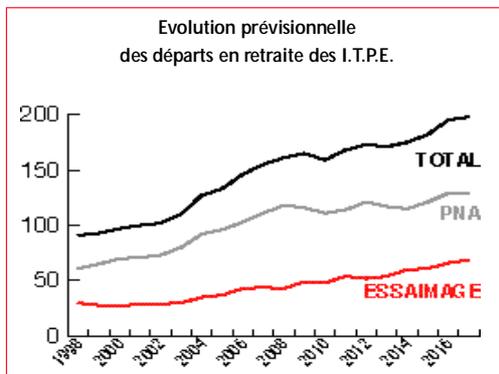
Gestion des retours

Exercer des fonctions sur un poste à l'essaimage constitue toujours un challenge, une remise en cause individuelle pour chaque I.T.P.E. qui s'engage dans cette démarche. C'est une expérience très enrichissante dans une carrière, expérience qui doit être prise en compte et valorisée lors du retour en P.N.A.. Certains collègues ont le sentiment que ce type de parcours constitue un handicap lors du retour. Nous devons continuer à être vigilants pour que cela ne soit pas le cas et que la D.P.S. prenne en compte l'expérience et les compétences des collègues revenant d'essaimage. Par ailleurs, le versement anticipé d'une partie des rémunérations complémentaires l'année du retour serait une disposition très appréciée.

2.4 Les retraites

Les flux prévisionnels de départ en retraite des I.T.P.E.

Le graphique ci-dessous précise par année, jusqu'en 2017, les flux prévisibles de départ en retraite pour les I.T.P.E. en position normale d'activité, ainsi que pour les I.T.P.E. en essaimage (mis à disposition, détachés et disponibilités).



Les départs en retraite des I.T.P.E. au cours des vingt prochaines années vont croître régulièrement passant de moins de 100 en 1998 à près de 200 en 2017. Pour les I.T.P.E. en P.N.A., les départs en retraite sont donc estimés à environ **820 sur les dix prochaines années** et à environ **2010 sur vingt ans**. Pour les I.T.P.E. en essaimage, les départs en retraite sont donc estimés à environ **330 sur dix ans** et à environ **890 sur vingt ans**.

Ce phénomène aura une incidence directe sur le volume du recrutement qui devra suivre la même évolution.

Le simple renouvellement des essaimés partant en retraite nécessite un solde d'essaimage hors ministère de 330 I.T.P.E. sur les dix prochaines années.

La fragilité du système actuel de calcul des pensions

Nous ne reviendrons pas sur les menaces pesant sur notre régime de pensions, régime que nous avons sauvé grâce aux mouvements sociaux de novembre et décembre 1995, en dissuadant le gouvernement de créer une caisse de retraite pour les fonctionnaires de l'Etat.

Rappelons que le calcul de la pension de retraite est fondé sur l'article 15 du Code des pensions civiles et militaires qui stipule "les émoluments de base sont constitués par les derniers émoluments soumis à retenue afférents à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis six mois au moins par le fonctionnaire".

Pour les I.T.P.E., les primes et indemnités représentent une part très importante de la rémunération globale (atteignant 36 % du salaire indiciaire pour les I.T.P.E. et 51 % pour les I.D.T.P.E.). Lors du départ en retraite, le montant de la pension est plafonné à 75 % du salaire calculé sur le dernier indice détenu. Afin d'atténuer une telle baisse de revenu, proche de 50 %, l'administration a mis en place, pour le premier niveau de grade,

le système qui consiste à donner une promotion dans les six derniers mois de la carrière. En attribuant le grade d'I.D.T.P.E. sur une période limitée à six mois, ce système permet de ne mobiliser qu'un nombre réduit de postes budgétaires.

Il faut avoir conscience que ce système de promotion I.R.G.S. est fragile. Ce n'est tout d'abord qu'une mesure de gestion qui peut être remise en cause par le ministère du Budget. Par ailleurs, une modification du Code des pensions civiles et militaires portant cette durée de six mois à plusieurs années condamnerait ces dispositions, par manque de postes budgétaires suffisants pour les faire fonctionner.

C'est une des raisons pour lesquelles nous considérons comme indispensable d'étendre l'application du principalat qui permet d'anticiper les difficultés qu'engendreraient de telles décisions.

Le système des promotions C.A.R.G.S. présente le même caractère de fragilité.

3 Les évolutions indispensables

3.1 Un déroulement de carrière plus satisfaisant au premier niveau de grade

Le premier niveau de grade comporte dix échelons. L'accès au dixième échelon (indice brut 750) s'effectue avant 48 ans. Ensuite, le pouvoir d'achat des camarades qui poursuivent leur carrière au premier niveau de grade s'effrite jusqu'à leur départ en retraite, soit pendant douze ans ou plus, l'évolution du traitement de base de la fonction publique restant depuis de nombreuses années nettement inférieure à celle de l'indice I.N.S.E.E. La création d'un onzième échelon à l'indice brut 811 est une des revendications de base que nous avons défendue lors de la revalorisation de notre statut, mais qui n'a pas été satisfaite. L'accès à cet indice vers 52 ans permettrait un déroulement de carrière plus satisfaisant au premier niveau de grade. C'est une des revendications statutaires majeures de notre syndicat.

3.2 Le développement du principalat

Le principalat est un mode de gestion très récent (mis en place en 1994), encore mal compris ou accepté par certains chefs de service, qui en font une application très frileuse, mais également par certains collègues.

Qu'est ce que le principalat ? On peut affirmer que c'est une petite révolution dans le mode de gestion des I.T.P.E. Il s'agit de permettre à certains I.T.P.E. ayant déroulé une carrière au premier niveau de grade de bénéficier d'une fin de carrière revalorisée. Pour cela, ils accèdent au grade d'I.D.T.P.E. (le grade d'I.P.T.P.E. n'existant pas), mais occupent des fonctions de premier niveau. C'est la première fois, dans la gestion du corps des I.T.P.E., que le niveau de grade ne correspond pas au niveau de fonction. En contre partie de cette reconnaissance, l'administration impose actuellement une mobilité fonctionnelle, ainsi que l'adjonction de fonc-

tions transversales complémentaires permettant au service de bénéficier de l'expérience des collègues en fin de carrière.

Les I.P.T.P.E. occupent des postes de premier niveau et ne peuvent pas être nommés sur des postes de deuxième niveau. En effet, la sélection ne se fait pas sur les mêmes critères, le poids donné au mérite par rapport au potentiel étant plus important pour les I.P.T.P.E. Soyons clairs, si les I.P.T.P.E. étaient autorisés à postuler sur des fonctions de deuxième niveau, les critères de sélection se renforceraient inéluctablement et le flux des promus se réduirait très rapidement. Ceci irait à l'encontre de notre volonté d'élargir ce mode de promotion et à terme le condamnerait.

Nous considérons que la mise en place du principalat est une avancée considérable pour le corps des I.T.P.E. et que son application doit être étendue. Aujourd'hui, notre revendication porte sur un repyramidage budgétaire I.T.P.E.-I.D.T.P.E. permettant d'augmenter significativement le nombre de promotions de ce type. Cela nécessite également un assouplissement des contraintes imposées par la D.P.S. pour permettre ces promotions.

3.3 Un pyramidage plus satisfaisant

Le pyramidage du corps par niveau de fonction est actuellement le suivant :

Pyramidage actuel		Niveau de fonction	
Directeurs/C.A.+	110	Troisième	2,7 %
I.D.T.P.E./C.A.	870	Deuxième	21,6 %
I.T.P.E./I.P.T.P.E.	3 053	Premier	75,7 %
Total	4 033		

Notre revendication en matière de pyramidage par niveau de fonction reste :

Pyramidage revendiqué		Niveau de fonction	
Directeurs/C.A.+	200	Troisième	5 %
I.D.T.P.E./C.A.	1009	Deuxième	25 %
I.T.P.E./I.P.T.P.E.	2824	Premier	70 %
Total	4033		

Nous analyserons plus loin le pyramidage par niveau de grade.

3.4 Le C.A. et le troisième niveau de grade

Gestion de l'emploi de chef d'arrondissement

L'emploi de chef d'arrondissement est un emploi fonctionnel qui est actuellement géré suivant des critères très contraignants par la D.P.S. : pas de renouvellement au-delà de dix ans sur un même poste, même si l'emploi de C.A. n'a été attribué qu'après quelques années sur le poste.

Dans ces conditions, certains collègues se trouvent devant l'alternative soit de perdre l'emploi de C.A. et donc de voir leurs conditions de rémunération régresser, soit de changer de poste. Ces situations sont tout à fait inadmissibles, en particulier pour les collègues les plus âgés. Par leur caractère démotivant, elles ne peuvent en aucun cas être favorables à l'administration.

Gestion des carrières des D.D.E. et des D.D.E. adjoints

En dehors des collègues occupant des emplois fonctionnels de directeurs, aujourd'hui limités à dix, le nombre d'I.T.P.E. directeurs adjoints ou directeurs de C.I.F.P. est actuellement de trente-sept (vingt-cinq D.D.E. adjoints, cinq directeurs adjoints de C.E.T.E., deux D.R.E. adjoints et cinq directeurs de C.I.F.P.). La gestion des carrières de ces camarades pose problème. En effet, le nombre croissant des D.D.E. adjoints et la très grande qualité des dossiers des camarades aspirant à le devenir crée une très forte pression sur ces postes. Par ailleurs, les collègues D.D.E. perdent leur emploi fonctionnel lorsqu'ils quittent leurs fonctions. Se pose donc globalement le problème des poursuites de carrière pour ces camarades. Il apparaît nécessaire de trouver des solutions pour développer le nombre de postes au troisième niveau de fonction et pour valoriser ces fins de carrière. Différentes pistes sont à explorer, comme par exemple des fonctions de troisième niveau dans les M.I.G.T. ou la création de fonctions supra-départementales.

Le troisième niveau de grade

Depuis vingt-cinq ans, les I.T.P.E. sont soumis à une dynamique de gestion qui les conduit à exercer des fonctions d'un niveau de responsabilité toujours croissant. Cette dynamique s'appuie sur :

- une sélectivité accrue du recrutement issu des deuxièmes années des classes préparatoires aux grandes écoles,
- une formation initiale d'ingénieur à orientation généraliste avec une forte composante managériale dispensée à l'E.N.T.P.E.,
- une gestion des promotions basée sur l'évaluation collégiale des potentiels démontrés dans les différentes fonctions occupées,
- des critères de promotion au grade d'I.D.T.P.E. répondant aux exigences des promotions d'emploi qui en résultent (passage de chef de cellule ou de subdivision à des fonctions de chef de service)
- mise en concurrence avec les autres corps de deuxième niveau lors des mutations (liste commune des postes vacants)

Le corps est installé au second niveau de grade (I.D.T.P.E.) depuis 1961, et c'est en 1976 qu'a été créé l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement pour reconnaître la tenue d'emplois de second niveau particulièrement importants. L'évolution de notre corps a conduit tout naturellement à lui ouvrir en 1984 l'accès aux fonctions de directeur départemental et directeur régional de l'Equipement.

C'est en 1985 que la nécessité de créer un troisième niveau de grade a été reconnue. Un groupe de travail, confié à l'ingénieur général PARRIAUD, qui comprenait des représentants du corps des I.P.C., conduisit Paul QUILES, alors ministre de l'Equipement, à arbitrer en faveur d'un statut à trois niveaux de grade, le troisième accédant à hors échelle lettre. Ce projet a été

repris pour être actualisé, puis soumis aux autres ministères concernés, paré de l'accord et du soutien des ministres de l'Équipement successifs.

Mais le projet s'est trouvé confronté aux pesanteurs du protocole Durafour. Suite à la très forte mobilisation des I.T.P.E., la dynamique du troisième niveau de grade a été largement engagée par le bleu de Matignon obtenu en 1992, par lequel a été mise en place une mesure d'attente, à savoir la surindiciation d'un tiers des emplois de chefs d'arrondissement. Paul QUILES avait clairement précisé dans sa lettre du 6 février 1992, faisant état, au nom du gouvernement, des avancées obtenues, que "cette mesure ne devait pas être considérée comme une simple anticipation des dispositions prévues pour 1994 par le protocole Fonction publique en ce qui concerne les emplois de chefs d'arrondissement". C'était, selon ses propres termes, "beaucoup plus la reconnaissance du niveau élevé des postes tenus par un certain nombre d'I.T.P.E., et une sérieuse option pour l'avenir dont il conviendra de tirer, le moment venu, les conséquences".

Plus de dix ans après la reconnaissance de la légitimité de cette revendication, nous considérons que le moment est venu. Nous ne pourrions pas accepter que notre revendication d'un troisième niveau de grade ne soit pas traitée dans le cadre de l'ouverture du dossier de la haute fonction publique, alors qu'une revalorisation très significative du statut du corps des I.P.C. est en cours de négociation. Nous considérons tout d'abord qu'il s'agit d'un problème de justice : à égalité de niveau de fonctions doit correspondre une égalité de reconnaissance sociale. Ensuite, il en va du respect des engagements des ministres de l'Équipement qui se sont succédé et plus globalement de la parole de l'État.

4 Les projections quantitatives

4.1 Les mécanismes de gestion

Les flux

Le schéma ci-dessous précise les principaux flux au sein de notre corps. Il met en évidence l'intervention de nombreux facteurs dans les équilibres de gestion, ce qui rend difficile la maîtrise quantitative des évolutions.

Les flux en entrée et sortie des postes budgétaires

- *L'essaiimage (détachements, disponibilités et mis à disposition remboursés)*

Un solde positif d'essaiimage hors ministère libère des postes budgétaires de premier et de deuxième niveaux.

- *Les promotions dans les corps supérieurs*

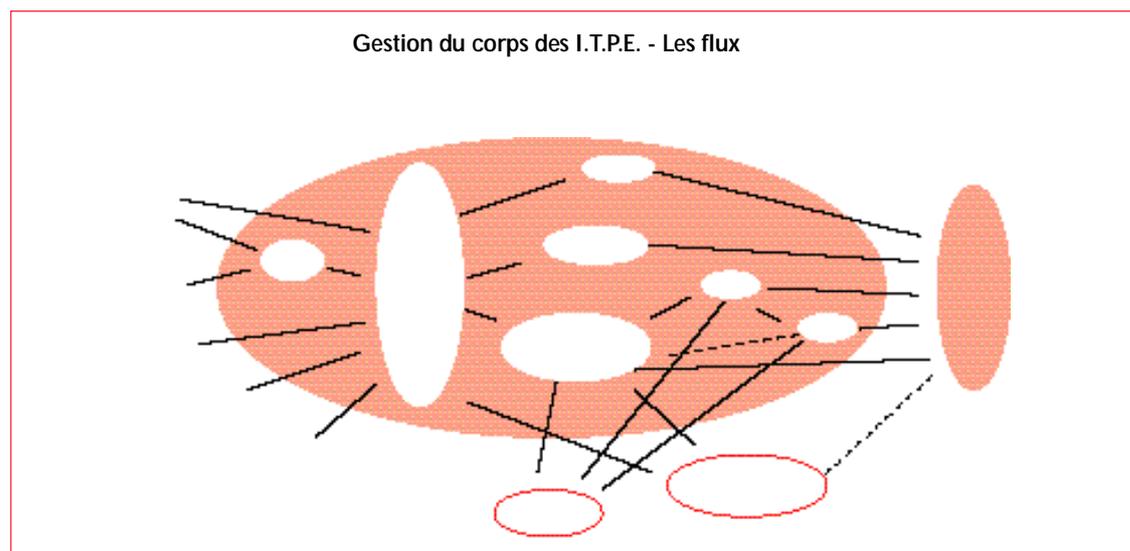
Ceci concerne en particulier les promotions dans le corps des I.P.C. par le concours professionnel ou la liste d'aptitude. Quelques collègues intègrent également l'E.N.A. et le corps des A.U.E. Ces promotions libèrent également des postes budgétaires de premier et deuxième niveaux.

- *Les départs en retraite*

Ce phénomène est mécanique et est prévisible sur le long terme, l'incertitude sur l'âge précis de départ en retraite ayant peu d'effet sur les prévisions.

- *Le niveau de recrutement*

Le niveau de recrutement est conditionné par l'importance des flux d'essaiimage, les promotions dans les corps supérieurs et les départs en retraite.



Rappelons le décalage existant entre la prise de décision de recruter et la prise de poste qui est de trois à quatre ans en ce qui concerne la période de formation. Jusqu'en 2002, la prise de poste est différée d'un an supplémentaire, voire deux, pour les I.T.P.E. qui effectuent leur service militaire, soit environ 50 % des recrutés par concours externe. Ceci souligne la nécessité d'anticiper les besoins des services.

Les flux internes aux postes budgétaires

- Les promotions à I.D.T.P.E.-I.R.G.S.

Les postes budgétaires correspondants ne sont occupés que pendant six mois avant le départ en retraite. Le nombre de postes nécessaires pour faire fonctionner ce mode de promotion est donc assez faible.

- Les promotions à I.D.T.P.E. et à I.P.T.P.E.

Les postes disponibles chaque année pour les promotions à I.D.T.P.E. et I.P.T.P.E. proviennent des postes libérés par les départs en retraite d'I.D.T.P.E. et d'I.P.T.P.E., par l'essaiage, les promotions dans les corps supérieurs et par les promotions dans les emplois de chefs d'arrondissement.

- Les promotions dans les emplois de chefs d'arrondissement

Les postes disponibles chaque année pour les promotions dans l'emploi de chef d'arrondissement proviennent des postes libérés par les départs en retraite.

4.2 Les simulations

Afin d'analyser les conséquences des choix politiques qui seront effectués pour la gestion de notre corps, nous allons effectuer des simulations quantitatives sur les dix ou vingt prochaines années.

4.2.1 Le recrutement

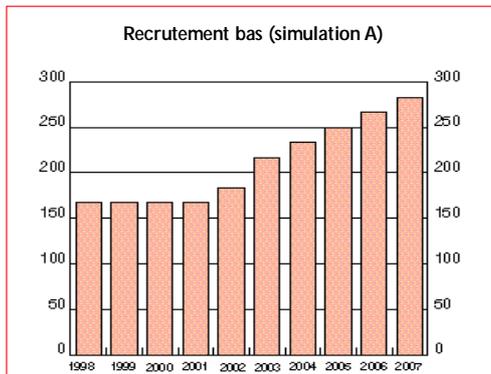
Simulation A (RECRUTEMENT BAS)

Une première simulation de recrutement à l'horizon 2007 a été effectuée à partir des hypothèses suivantes :

- remplacement des P.N.T. A ayant vocation à être remplacés par des I.T.P.E. et partant à la retraite, soit la **création de 600 postes sur les dix prochaines années**. En cas de titularisation des P.N.T. A dans le corps des I.T.P.E., qui concernerait probablement les plus jeunes d'entre eux, les postes budgétaires seraient à ajouter à ceux nécessaires pour les remplacements des départs en retraite,
- remplacement des essayés partant en retraite, qui est une hypothèse basse, de façon à maintenir globalement le nombre des essayés, soit **330 postes sur dix ans**,
- remplacement des I.T.P.E. en P.N.A. partant en retraite, soit **820 postes sur dix ans**,
- prise en compte d'un flux de promotion dans les corps supérieurs de 15 par an, soit **150 postes sur dix ans**,

- **augmentation progressive et régulière des recrutements sur les dix prochaines années, calée sur une vacance budgétaire faible en 2007.**

Cette simulation conduit aux recrutements suivants (voir simulation A en annexe) :

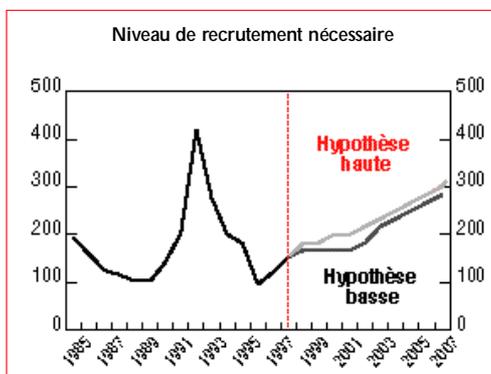
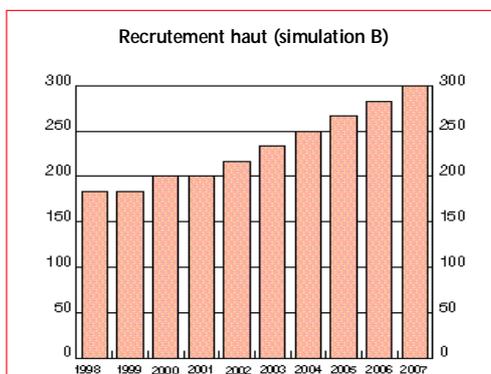


Simulation B (RECRUTEMENT HAUT)

Une deuxième simulation de recrutement reprend les mêmes hypothèses, à l'exception du nombre d'I.T.P.E. partant à l'essaiage qui prend en compte :

- le remplacement des essayés partant en retraite, **soit 330 postes sur dix ans**,
- l'augmentation de vingt essayés par an, **soit 200 postes sur les dix prochaines années.**

Cette simulation conduit aux recrutements suivants (voir simulation B en annexe) :



La progression régulière des besoins de recrutement s'explique par les phénomènes cumulés d'accroissement des départs en retraite des I.T.P.E. (P.N.A. et essayés) et des P.N.T. A.

Simulation "RECRUTEMENT CONSTANT AU NIVEAU DE 1997" :

Effectuons enfin une simulation en conservant pendant dix ans le niveau de recrutement de 1997, soit un recrutement total annuel de 150, soit 90 à l'E.N.T.P.E. (voir simulation en annexe).

Cette simulation "catastrophe" conduirait à la suppression de près de 400 postes d'encadrement dans les services. Cette simulation montre bien, qu'en ne créant pas les postes budgétaires nécessaires au remplacement des P.N.T. A et en maintenant les recrutements au niveau actuel, le ministère de l'Equipement ne couvrirait pas ses besoins d'encadrement et aurait une très grande responsabilité dans les dysfonctionnements que connaîtraient demain ses services.

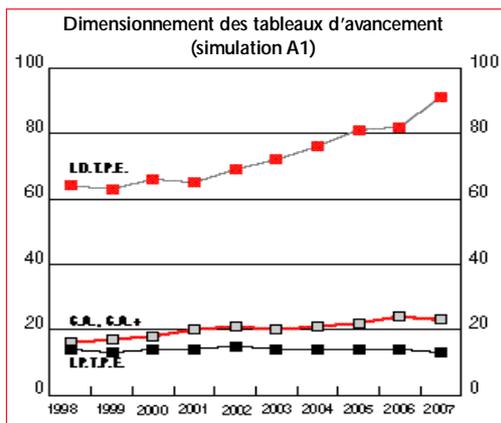
4.2.2 Les conditions de généralisation du principalat

Sur la base de la simulation A, les projections des flux ont été effectuées avec les hypothèses complémentaires suivantes :

Simulation A.1 (GEL DU NOMBRE D'I.P.T.P.E.)

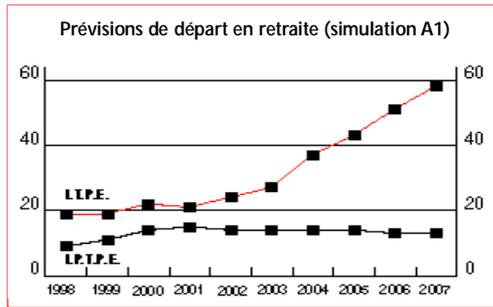
- hypothèses de recrutement correspondant à la simulation A, notamment la création en dix ans de 150 postes d'I.D.T.P.E. et 450 postes d'I.T.P.E. pour remplacer les P.N.T. A partant en retraite (75 % au premier niveau de fonction et 25 % au deuxième niveau de fonction),
- répartition de l'essai par moitié entre I.T.P.E. et I.D.T.P.E. (330 postes sur dix ans),
- maintien du nombre de postes d'I.P.T.P.E. (âge moyen de promotion 57 ans),
- maintien du nombre de postes de C.A. et C.A.+.

Cette simulation conduit au dimensionnement des tableaux d'avancement suivant (P.N.A.) :



Ces chiffres ne concernent que les camarades en P.N.A. Pour le tableau d'avancement à I.D.T.P.E., il faut y ajouter les mis à disposition et les détachés.

Dans cette simulation, les départs en retraite prévisionnels au premier niveau de fonction sont :



Cette simulation montre que moins de 20 % des I.T.P.E. exerçant des fonctions de premier niveau bénéficieraient de la promotion au principalat à l'échéance de dix ans. Cette hypothèse qui correspond à un blocage des promotions à I.P.T.P.E. est inacceptable, alors que le système du principalat commence à se mettre en place et suscite de très fortes attentes.

Le pyramidage obtenu en 2007 serait alors (simulation A1, gel du nombre d'I.P.T.P.E.) :

C.A.+	110	2,4 %
C.A.	1.038	22,4 %
I.D.T.P.E.		
I.P.T.P.E.	82	1,8 %
I.T.P.E.	3.403	73,4 %
Total	4.633	100 %

Niveau de fonction		Niveau de grade	
3e	2,4 %	2e	26,6 %
2e	22,4 %		
1er	75,2 %	1er	73,4 %

Cette simulation permet de conserver un pyramidage très proche du pyramidage actuel.

Dans le cas où les 600 postes d'I.T.P.E. créés pour remplacer les P.N.T. A ne seraient pas pyramidés, la répartition à l'horizon 2007 serait alors (simulation A1, gel du nombre de postes d'I.P.T.P.E.) :

C.A.+	110	2,4 %
C.A.	888	19,1 %
I.D.T.P.E.		
I.P.T.P.E.	82	1,8 %
I.T.P.E.	3.553	76,7 %
Total	4.633	100 %

Niveau de fonction		Niveau de grade	
3e	2,4 %	2e	23,3 %
2e	19,1 %		
1er	78,5 %	1er	76,7 %

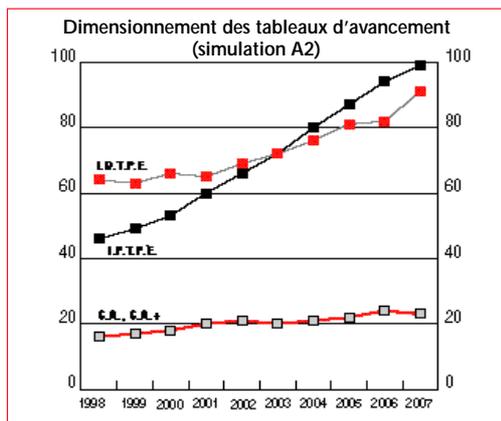
Cette hypothèse fait apparaître une forte dégradation du pyramidage du corps, les deuxième et troisième niveaux de fonction passant de 24,8 % actuellement à 21,5 %, évolution que nous ne pourrions pas accepter. Elle serait en tout état de cause en total décalage avec les besoins d'encadrement de deuxième niveau des services, les postes de deuxième niveau tenus par les P.N.T. A ne pouvant plus être pourvus.

Simulation A.2

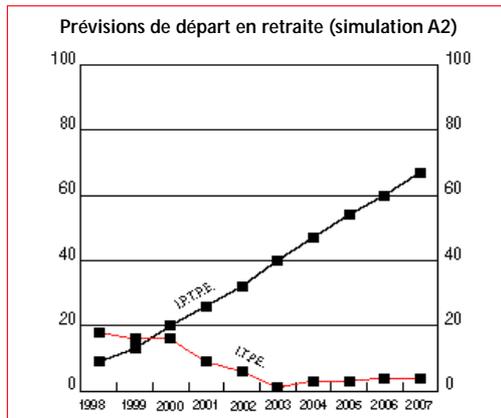
GENERALISATION DU PRINCIPALAT

- hypothèses de recrutement correspondant à la simulation A, notamment la création en dix ans de 150 postes d'I.D.T.P.E. et 450 postes d'I.T.P.E. pour remplacer les P.N.T. A partant en retraite,
- répartition de l'essaiage par moitié entre I.T.P.E. et I.D.T.P.E. (330 postes sur dix ans),
- maintien du nombre de postes de C.A. et C.A.+,
- augmentation du nombre d'I.P.T.P.E. de 40 par an (soit 400 postes sur dix ans)

Cette simulation conduit au dimensionnement des tableaux d'avancement suivant (P.N.A.) :



Dans cette simulation, les départs en retraite prévisionnels au premier niveau de fonction sont :



Cette hypothèse qui nécessite de transformer par an 40 postes budgétaires d'I.T.P.E. en I.D.T.P.E., permet de faire passer tous les I.T.P.E. premier niveau à I.P.T.P.E. avant leur départ en retraite à partir de 2003. En prenant en compte les 80 I.P.T.P.E. en activité, le nombre total de postes budgétaires d'I.D.T.P.E. nécessaires pour généraliser le principalat à tous les I.T.P.E. est donc de l'ordre de 480.

Le pyramidage obtenu en 2007 serait alors (simulation A2, généralisation du principalat) :

C.A.+	110	2,4 %
C.A.	270	5,8 %
I.D.T.P.E.	618	13,3 %
I.P.T.P.E.	482	10,4 %
I.T.P.E.	3.153	68,1 %
Total	4.633	100 %

Niveau de fonction		Niveau de grade	
3e	2,4 %	2e	31,9 %
2e	19,1 %	1er	68,1 %
1er	78,5 %		

Rappelons que ces revendications ne sont nullement exorbitantes, en comparaison du pyramidage du corps des IPC (P.N.A., mis à disposition et détachés)

- I.G.P.C. 15 %
- I.C.P.C. 42 %
- I.P.C. 43 %

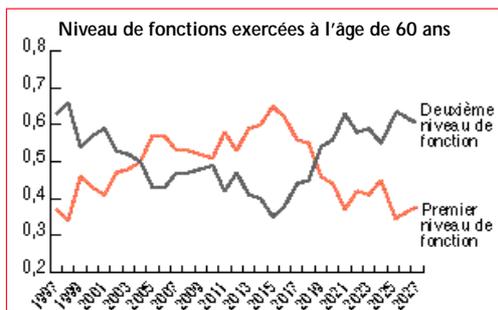
4.2.3 Les perspectives d'accès au deuxième niveau de fonction

Une simulation a été effectuée pour évaluer les perspectives de promotion I.D.T.P.E. au tableau "40 ans". Pour cela, nous avons analysé pour les I.T.P.E. actifs, en position normale d'activité et en essaiage, le nombre de camarades exerçant des fonctions de premier et deuxième niveaux à l'âge de 60 ans. Nous avons prolongé nos simulations jusqu'en 2017 de façon à connaître la répartition des niveaux de fonction jusqu'en 2027, les inscriptions à ce tableau n'intervenant pas au-delà de 50 ans.

Les hypothèses effectuées ont été les suivantes :

Simulation A.3 (PERSPECTIVES D'ACCES AU DEUXIEME NIVEAU DE FONCTION)

- remplacement des P.N.T. A partant en retraite et ayant vocation à être remplacés par des I.T.P.E. soit la création de 975 postes d'I.T.P.E. et 325 postes d'I.D.T.P.E. en vingt ans
- remplacement des essaimés partant en retraite, soit 890 postes en vingt ans
- remplacement des I.T.P.E. partant en retraite, soit 2 010 postes en vingt ans
- maintien du nombre de postes I.P.T.P.E./ C.A./C.A.+.



Cette simulation permet de constater une lente dégradation de la situation, avec une période critique pour les camarades qui auront 60 ans entre 2013 et 2018, soit les promotions sorties de l'Ecole entre 1977 et 1982. Pour ces promotions, les perspectives d'accès au deuxième niveau de fonction apparaissent tout à fait inacceptables. La situation redevient satisfaisante à partir de 2019.

5 Nos revendications

L'ensemble de l'argumentation développée dans ce rapport conduit aux revendications suivantes :

Revendications statutaires

Nous revendiquons la création d'un échelon supplémentaire (indice brut 811) au premier niveau de grade qui permettra un déroulement de carrière plus satisfaisant au premier niveau de grade.

Nous revendiquons la création d'un troisième niveau de grade accédant hors échelle lettre, qui serait la juste reconnaissance sociale du niveau de fonctions exercées par certains I.T.P.E. et qui ne serait que le simple respect de la parole de l'Etat.

Revendications budgétaires

Nous revendiquons la création des postes budgétaires nécessaires au remplacement des P.N.T. A partant en retraite et ayant vocation à être remplacés par des I.T.P.E., avec une répartition entre premier et deuxième niveaux de grade correspondant au pyramidage actuel du corps, soit 75%-25%. Nous avons démontré que l'absence d'un tel pyramidage du corps conduirait à dégrader le pyramidage actuel dans des conditions totalement inacceptables.

Nos simulations quantitatives nous conduisent à définir pour le remplacement des P.N.T. A les besoins de création de postes budgétaires suivants :

Postes à créer	I.T.P.E.	I.D.T.P.E.	Total
1998	28	9	37
1999	31	10	41
2000	34	12	46
2001	37	12	49
2002	42	14	56
2003	45	15	60
2004	49	16	65
2005	51	17	68
2006	60	20	80
2007	71	24	95
Total	448	149	597

La création de ces postes budgétaires aux premier et deuxième niveaux de grade est indispensable au bon fonctionnement des services. Il en va de l'avenir de l'encadrement du ministère et plus particulièrement du réseau technique.

Pour remplacer les P.N.T. A partant en retraite et occupant des fonctions de deuxième niveau, le nombre de poste d'I.D.T.P.E. à créer croît progressivement de 9 en 1998 à 24 en 2007, le total sur dix ans étant de 150. De façon à rééquilibrer les perspectives d'accès au deuxième niveau de fonction pour les promotions sorties de l'Ecole entre 1977 et 1982, nous demandons à l'administration de créer des surnombres de gestion, en conservant le même objectif quantitatif à terme. Cela permettrait un rattrapage pour ces promotions et ainsi de lisser la courbe avant et après 2019. Ce surnombre peut être estimé à environ quinze postes pendant les six ou sept prochaines années.

Nous revendiquons également le repyramidage des postes budgétaires nécessaires pour généraliser le principalat, soit la transformation sur dix ans de 400 postes d'I.T.P.E. en postes d'I.D.T.P.E. (40 par an). Cette évolution permettrait un déroulement plus satisfaisant au premier niveau de fonction, ainsi que le maintien de conditions décentes de départ en retraite en cas de modification du code des pensions et donc de suppression de l'I.R.G.S.

Nous revendiquons enfin la création de 90 emplois de chefs d'arrondissement surindiciés, permettant d'atteindre les 5 % de postes au troisième niveau de fonction.

Revendications sur le recrutement

Nous revendiquons un recrutement sans à-coup, anticipant les besoins des services, et notamment le remplacement des P.N.T. A partant en retraite, et progressant de façon régulière en fonction des besoins des services. Ceci conduit à un recrutement compris entre les hypothèses haute et basse que nous avons définies.

Année recrutement	Hypothèse basse	Hypothèse haute
1998	167	183
1999	167	183
2000	167	200
2001	167	200
2002	183	217
2003	217	233
2004	233	250
2005	250	267
2006	267	283
2007	283	300

En ce qui concerne le recrutement d'ingénieurs civils, au vu du bilan largement positif qui en a été tiré, nous revendiquons naturellement la poursuite de cette filière et l'augmentation du volume de recrutement afin d'atteindre un nombre de 50 élèves civils par promotion.

Revendications de gestion

Dans le domaine de la gestion, nos revendications portent sur :

- la recherche des solutions permettant de favoriser le développement de l'essaimage en adoptant une attitude volontariste vis-à-vis des départs, en levant les obstacles administratifs non justifiés et en renforçant les moyens du B.C.O.E.,
- le maintien de l'emploi de chef d'arrondissement quelle que soit la durée sur le poste (gestion du C.A. comme un grade),
- la recherche de solutions de gestion active des fins de carrières des directeurs et directeurs adjoints.
- la création de nouveaux postes de deuxième niveau dans les services.

RECRUTEMENT DES I.T.P.E.

SIMULATION A (RECRUTEMENT BAS)

Hypothèses

- remplacement P.N.T. A partant en retraite (création de 600 postes sur 10 ans)
- remplacement des essaïmés partant en retraite (330 postes sur 10 ans)
- remplacement des I.T.P.E. partant en retraite (820 sur 10 ans)
- prise en compte des promotions dans les corps supérieurs (150 sur 10 ans)

Recrutement annuel	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Externe (R externe)	182	128	113	65	72	90	100	100	100	100	110	130	140	150	160	170
Interne (R interne)	11	12	14	5	10	22	25	25	25	25	28	33	35	38	40	43
Sur titres (RT)	14	10	10	0	9	10	8	8	8	8	9	11	12	13	13	14
Examen Professionnel (EP)	52	38	33	18	22	20	22	22	22	22	24	29	31	33	36	38
Liste aptitude (LA)	17	12	11	7	8	10	11	11	11	11	12	14	16	17	18	19
Total	276	200	181	95	121	152	167	167	167	167	183	217	233	250	267	283

Suivi de l'effectif budgétaire (PNA)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Création de postes (remplacement PNTA)					37	41	46	49	56	60	65	68	80	95
Effectif budgétaire	3940	3950	4014	4074	4111	4152	4198	4247	4303	4363	4428	4496	4576	4671
Effectif réel au 01/01	3868	3943	3951	4042	4051	4109	4139	4182	4228	4330	4380	4429	4499	4575
Postes budgétaires libérés														
• solde essaimage	8	33	31	31	30	28	27	29	29	30	35	37	43	42
• promotion corps supérieurs	12	18	9	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
• retraites (PNA)	103	79	80	60	61	65	70	71	73	80	92	96	103	111
• départs SN	106	119	74	80	33	36	45	50	0	0	0	0	0	0
Entrées sur postes budgétaires														
• entrée R externe(N-2)+ R interne(N-3)	188	139	125	79	77	100	122	125	125	125	135	158	173	185
* entrée EP(N-1) + LA(N) + RT(N)	59	40	35	42	39	42	42	42	44	50	56	60	64	69
* retours SN	57	86	126	74	80	33	36	45	50	0	0	0	0	0
Effectif réel au 31/12	3943	3959	4043	4051	4109	4139	4182	4228	4330	4380	4429	4499	4575	4660
Vacance budgétaire	-3	-9	-29	23	2	13	16	19	-27	-17	-1	-3	1	11

Départs SN : 50% concours externe N-3. Retours SN : 50% concours externe N-4.
N.B. : la rupture constatée en 2002 sur le nombre de postes budgétaires vacants est due à la suppression du service militaire.

SIMULATION B (RECRUTEMENT HAUT)

Hypothèses : remplacement P.N.T. A partant en retraite (création de 600 postes sur 10 ans)
 remplacement des essayés partant en retraite augmenté de 20 postes par an (530 postes sur 10 ans)
 remplacement des ITPE partant en retraite (820 sur 10 ans)
 prise en compte des promotions dans les corps supérieurs (150 sur 10 ans)

Recrutement annuel	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Externe (R externe)	182	128	113	65	72	90	110	110	120	120	130	140	150	160	170	180
Interne (R interne)	11	12	14	5	10	22	28	28	30	30	33	35	38	40	43	45
Sur titres (RT)	14	10	10	0	9	10	9	9	10	10	11	12	13	13	14	15
Examen Professionnel (EP)	52	38	33	18	22	20	24	24	27	27	29	31	33	36	38	40
Liste aptitude (LA)	17	12	11	7	8	10	12	12	13	13	14	16	17	18	19	20
Total	276	200	181	95	121	152	183	183	200	200	217	233	250	267	283	300

Suivi de l'effectif budgétaire (PNA)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Création de postes(remplacement PNTA)					37	41	46	49	56	60	65	68	80	95
Effectif budgétaire	3940	3950	4014	4074	4111	4152	4198	4247	4303	4363	4428	4496	4576	4671
Effectif réel au 01/01	3868	3943	3951	4042	4051	4091	4105	4144	4187	4304	4365	4423	4492	4565
Postes budgétaires libérés														
• solde essayage	8	33	31	31	50	48	47	49	49	50	55	57	63	62
• promotion corps supérieurs	12	18	9	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
• retraites (PNA)	103	79	80	60	61	65	70	71	73	80	92	96	103	111
• départs SN	106	119	74	80	33	36	45	55	0	0	0	0	0	0
Entrées sur postes budgétaires														
• entrée R externe(N-2)+ R interne(N-3)	188	139	125	79	77	100	132	138	148	150	160	173	185	198
• entrée EP(N-1) + LA(N) + RT(N)	59	40	35	42	41	46	48	50	52	56	60	64	69	73
* retours SN	57	86	126	74	80	33	36	45	55	0	0	0	0	0
Effectif réel au 31/12	3943	3959	4043	4051	4091	4105	4144	4187	4304	4365	4423	4492	4565	4647
Vacance budgétaire	-3	-9	-29	23	20	47	54	60	-1	-2	5	4	11	24

Départs SN : 50% concours externe N-3. Retours SN : 50% concours externe N-4.
 N.B.: la rupture constatée en 2002 sur le nombre de postes budgétaires vacants est due à la suppression du service militaire.

SIMULATION : "RECRUTEMENT CONSTANT AU NIVEAU DE 1997"

hypothèses de la simulation A
maintien du recrutement au niveau de 1997

Recrutement annuel	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Externe (R externe)	182	128	113	65	72	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Interne (R interne)	11	12	14	5	10	22	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
Sur titres (RT)	14	10	10	0	9	10	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
Examen Professionnel (EP)	52	38	33	18	22	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Liste aptitude (LA)	17	12	11	7	8	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Total	276	200	181	95	121	150										

Suivi de l'effectif budgétaire (PNA)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Création de postes(remplacement PNTA)					37	41	46	49	56	60	65	68	80	95
Effectif budgétaire	3940	3950	4014	4074	4111	4152	4198	4247	4303	4363	4428	4496	4576	4671
Effectif réel au 01/01	3868	3943	3951	4042	4051	4107	4133	4162	4197	4275	4300	4308	4310	4299
Postes budgétaires libérés														
• solde essayage	8	33	31	31	30	28	27	29	29	30	35	37	43	42
• promotion corps supérieurs	12	18	9	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
• retraites (PNA)	103	79	80	60	61	65	70	71	73	80	92	96	103	111
• départs SN	106	119	74	80	33	36	45	45	0	0	0	0	0	0
Entrées sur postes budgétaires														
• entrée R externe(N-2)+ R interne(N-3)	188	139	125	79	77	100	112	113	113	113	113	113	113	113
• entrée EP(N-1) + LA(N) + RT(N)	59	40	35	42	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
• retours SN	57	86	126	74	80	33	36	45	45	0	0	0	0	0
Effectif réel au 31/12	3943	3959	4043	4051	4107	4133	4162	4197	4275	4300	4308	4310	4299	4281
Vacance budgétaire	-3	-9	-29	23	4	19	36	50	28	63	120	186	277	390

Départs SN : 50% concours externe N-3. Retours SN : 50% concours externe N-4.
 N.B.: la rupture constatée en 2002 sur le nombre de postes budgétaires vacants est due à la suppression du service militaire.