

N° 004563-01

février 2007

Evolution du corps des techniciens supérieurs de l'équipement



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



ministère
des Transports
de l'Équipement
du Tourisme
et de la Mer

**ÉVOLUTION DU CORPS DES
TECHNICIENS SUPÉRIEURS DE L'ÉQUIPEMENT**

Émile HARO
Ingénieur Général des Ponts et Chaussées

février 2007

Destinataire :

La Directrice générale du Personnel et de l'Administration

note à l'attention de

Monsieur le Ministre des transports,
de l'équipement, du tourisme et de la mer

A l'attention de
Madame la Directrice générale du personnel
et de l'administration

ministère
des Transports
de l'Équipement
du Tourisme
et de la Mer



Conseil général
des Ponts
et Chaussées
Le Vice-Président

La Défense, le 20 Février 2007

Rapport n° 004563-01 : Évolution du corps des techniciens supérieurs de l'Équipement

Par note du 21 octobre 2005, vous avez demandé au Conseil général des ponts et chaussées de diligenter une **mission de réflexion sur l'évolution du corps des techniciens supérieurs de l'équipement**.

Je vous ai informé par note du 12 décembre 2005 que j'avais désigné **M. Émile HARO**, ingénieur général des ponts et chaussées, pour effectuer cette mission. Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le rapport qu'il a établi.

Ce rapport s'inscrit dans une démarche de concertation entre la DGPA et les organisations syndicales. Ses propositions sont attendues pour la reprise des discussions. Une enquête sur les attentes des chefs de service a été également confiée au CEDIP ainsi qu'une analyse des affectations des techniciens lors de la réorganisation des DDE et de la création des DIR.

Les éléments du diagnostic qui constitue la première partie du rapport et les études du CEDIP ont été présentés lors de trois réunions du groupe de travail, DGPA-organisations syndicales, élargi à des représentants des différents types de services, des directeurs de programme, et les directeurs des deux établissements de l'ENTE.

Les conclusions des travaux du CEDIP sont résumées dans le rapport où elles ont été intégrées dans les éléments de contexte qui, avec le diagnostic, ont permis de dégager des leviers d'action et de proposer des solutions.

Le diagnostic qui analyse les évolutions sur les six dernières années confirme l'extrême hétérogénéité du corps des TSE pour ses recrutements et les formations. Il fait ressortir de nombreux dysfonctionnements qui éloignent les résultats réglementaires malgré les efforts du service de gestion qui parvient à éviter les blocages.

Ces analyses sont confirmées par l'expression des agents recueillie par les cellules GUEPARH et accentuées par les études sur la parité hommes-femmes.

Tour Pascal B
92055 La Défense cedex
téléphone :
01 40 81 21 22
télécopie :
01 40 81 23 24
courriel :
Cgpc-sg
@equipement.gouv.fr

.../...

Les propositions s'inscrivent dans un objectif de gestion par les compétences et pour les compétences en remplacement d'une gestion par la mobilité et pour l'encadrement. Elles se placent dans la perspective de la toute prochaine mise en œuvre des outils de la GEPEEC qui pourraient y trouver un premier champ d'application. Elles comportent pour l'essentiel :

- La réduction, voire la suppression, des obligations de mobilité.
- L'introduction d'une démarche de candidature pour les promotions au choix complétée par la possibilité d'une évaluation par une commission consultative.
- Le maintien des trois niveaux de grade en déplaçant le « pivot » entre le deuxième et le troisième niveau.
- Le maintien et la rénovation de l'emploi fonctionnel avec une grille indiciaire élargie.
- L'amélioration du régime indemnitaire des techniciens.
- Le maintien des modes d'accès au corps des ITPE assorti de recommandations afin que toutes les possibilités offertes soient utilisées.
- Le maintien avec une profonde rénovation du recrutement externe de niveau bac.
- La mise en place d'un concours externe sur titres de niveau bac+2.
- La mise en place de formations de prise de poste et un développement de la formation continue qui pourraient être confiées à l'ENTE.

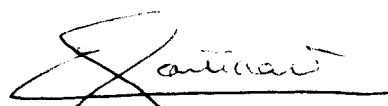
La création d'un corps spécifique de promotion en catégorie A n'est pas retenue et il est proposé de différer la réflexion sur l'évolution de la formation vers une licence professionnelle.

L'incidence de la modification des recrutements sur les formations initiales accentue la nécessité d'une réflexion sur le devenir de l'ENTE qui s'appuiera sur d'autres éléments qui sortent du cadre du rapport.

Enfin la déconcentration vers le niveau régional des fonctions d'harmonisation assurées par les MIGT apparaît comme une solution mieux adaptée aux modalités de gestion rénovée et il est recommandé de poursuivre les réflexions sur la fusion des corps techniques de catégorie B dont la mise à niveau des promotions dans le corps des ITPE, voire dans l'emploi fonctionnel, constitue une amorce concrète.

Je souhaite que ce diagnostic très argumenté et les propositions qui l'accompagnent répondent à votre attente et permettent d'avancer vers une rénovation de la gestion de ce corps en ouvrant des perspectives aux agents et en permettant de valoriser au mieux les compétences disponibles.

La publication de ce rapport par voie électronique sur le site internet du ministère interviendra, sauf objection de votre part, dans un délai de deux mois à compter de la présente diffusion.



Claude MARTINAND

Diffusion du rapport n° 004563-01

- le directeur du Cabinet du ministre des transports, de l'équipement,
du tourisme et de la mer 2 ex
- le secrétaire général du ministère des transports, de l'équipement,
du tourisme et de la mer 2 ex
- la directrice générale du personnel et de l'administration 5 ex
- le vice-président du CGPC 1 ex
- la présidente et les présidents de section du CGPC 7 ex
- les secrétaires de section du CGPC 7 ex
- M. HARO 1 ex
- archives CGPC 1 ex

SOMMAIRE

<u>PRÉAMBULE</u>	5
<u>1 - Le Contexte</u>	5
<u>2 – La mission confiée au cgpc</u>	6
2.1 – Engagement de la mission.....	6
2.2 – Conduite de la mission	6
2.2.1 – Coordination des missions CGPC et CEDIP.....	6
2.2.2 – Déroulement des missions CGPC et CEDIP.....	6
2.2.3 - Relations avec les organisations syndicales.....	7
2.2.4 – Relations avec les services centraux et l’ENTE.....	7
<u>SYNTHÈSE ET PRINCIPALES RECOMMANDATIONS</u>	8
<u>I – LE CORPS DES TSE – DIAGNOSTIC ET ANALYSE : UNE ÉVOLUTION NÉCESSAIRE</u>	12
<u>Introduction</u>	12
<u>1.1 – Évolution du statut – Les textes de base</u>	12
<u>1.2 – Évolution de la définition des missions</u>	13
1.2.1 – Les missions générales des techniciens.....	13
1.2.2 – Les missions par grades.....	14
1.2.3 - Analyse	15
<u>1.3 – L’accès au corps des TSE</u>	16
1.3.1 – Évolution des dispositions statutaires	16
1.3.2 – Les recrutements effectués	17
1.3.2.1 – Origine des recrutements par niveau de grade	17
1.3.2.2 - Concours externe	18
1.3.2.3 - Concours externe spécifique.....	18
1.3.2.4 - Concours interne	19
1.3.2.5 - Examen professionnel.....	19
1.3.2.6 - Examen professionnel exceptionnel	19
1.3.2.7 - Liste d’aptitude	20
1.3.3 – Analyse.....	20
1.3.3.1 – Synthèse des recrutements	20
1.3.3.2 – Les Raisons de ces divergences – Les conditions de mobilité.....	21
1.3.3.3 – La Promotion interne et les compétences.....	22
1.3.3.4 – L’importance des surdiplômés dans le recrutement externe	22
<u>1.4 – La formation des TSE</u>	24
1.4.1 – Évolution des dispositions statutaires	24
1.4.2 - Formation initiale des agents issus des concours externe et interne.....	24
1.4.2.1 – Formation en deux années.....	25
1.4.2.2 – Formation en un an.....	25
1.4.2.3 – Formation en alternance	26
1.4.2.4 – Effectifs par type de formation.....	26
1.4.2.5 – Analyse.....	27
1.4.3 – Formation initiale des agents issus des autres formes de recrutement.....	28
1.4.3.1 – Pour l’examen professionnel.....	28
1.4.3.2 - Pour le concours sur titre	28
1.4.3.3- Pour l’examen professionnel exceptionnel.....	28
1.4.3.4 - Pour la liste d’aptitude	29
1.4.4 - Les formations de prise de poste.....	29

1.5 – la promotion des TSE	30
<u>1.5.1 – Évolution des dispositions statutaires</u>	30
<u>1.5.2 – Promotion à TSP</u>	31
1.5.2.1 – Promotions effectuées	31
1.5.2.2 - Analyse	31
<u>1.5.3 – Promotion à TSC</u>	33
1.5.3.1 – Promotions Effectuées.....	33
1.5.3.2 – Analyse.....	33
<u>1.5.4 - Détachement dans l’emploi fonctionnel</u>	33
1.5.4.1 – Mise en place progressive	33
1.5.4.2 – Détachements accordés	34
1.5.4.3 – Le renouvellement de détachement.....	34
1.5.4.4 - Les familles d’emploi	35
1.5.4.5 – Les Conséquences de la réorganisation des services – dispositions transitoires	36
1.5.4.6 - Rémunération des agents détachés sur emploi fonctionnel	36
1.5.4.7 – Analyse.....	37
<u>1.5.5 – Promotion à ITPE</u>	38
1.5.5.1 – Évolution des dispositions statutaires	38
1.5.5.2 – Promotions effectuées de 2005 à 2006.....	38
1.5.5.3 – Promotions effectuées en 2006	40
1.5.5.4 - Analyse	41
1.6 – Les Fins de carrière des TSE	42
<u>1.6.1 – Plafonnement en sommet de grade</u>	42
<u>1.6.2 - Grade au départ en retraite</u>	42
<u>1.6.3 - Évolution de carrière des tse promus ITPE</u>	42
<u>1.6.4 – Analyse</u>	43
II – Le contexte : une évolution souhaitée	44
<u>Introduction</u>	44
<u>2.1 – L’expression des agents au travers des cellules Gueparh</u>	44
<u>2.2 – La Parité hommes femmes</u>	46
2.2.1 – Pyramide des âges	46
2.2.2 – Répartition sexuée des techniciens supérieurs par grade au 31.12.2006	47
2.2.3 – Promotion du corps de dessinateurs vers le corps des TSE	47
2.2.4 – Promotion du corps des tse vers le corps des ITPE	48
<u>2.3 – Le repositionnement des tse dans les nouvelles organisations</u>	49
2.3.1 – Les Fiches de poste	49
2.3.2 – Les affectations définitives	50
2.3.2.1 – Domaines D’activité.....	50
2.3.2.2 – Postes attribués aux TSE	50
2.3.2.3 – Postes attribués aux TSP	51
2.3.2.4 – Postes attribués aux TSC.....	51
2.3.2.5 – Attribution des postes proposés aux techniciens et aux autres corps.....	52
2.3.3 – Conclusion.....	52
<u>2.4 – Les attentes des chefs de service : synthèse du rapport d’études du CEDIP</u>	53
2.4.1 – Objectifs et modalités de l’enquête	53
2.4.2 - La compétence : un facteur déterminant.....	54
2.4.2.1 - Des affectations de plus en plus liées aux compétences	54
2.4.2.2 -Des TSE fréquemment positionnés sur des emplois ouverts à d'autres corps	55
2.4.2.3 - La capacité à travailler en équipe ou à animer des équipes projet : un enjeu fort pour les TSE	55

2.4.3 - Une redéfinition des postes à responsabilité.....	56
2.4.3.1 -Une probabilité plus faible pour les b+ de se retrouver « chef de »	56
2.4.3.2 - Des critères homogènes, au niveau des différents services, pour caractériser les postes à responsabilité	57
2.4.4 - Un corps impliqué dans les évolutions du ministère	58
2.4.4.1 - Un corps très concerné par les évolutions du ministère.....	58
2.4.4.2 - Un choix renouvelé de postes proposés.....	58
2.5 – Les Attentes des organisations syndicales	61
<u>III – LES SOLUTIONS PROPOSÉES : UNE GESTION PAR LES COMPÉTENCES ET POUR LES COMPÉTENCES</u>	63
<u>Introduction</u>	63
<u>3.1 – Le statut</u>	64
<u>3.2 – Les leviers d’action</u>	65
3.2.1 – Déplacement du pivot entre le deuxième et le troisième niveau de grade	65
3.2.2 –Premier et deuxième niveau de grade	65
3.2.3 –Troisième niveau de garde	66
3.2.3.1 – Accès au 3 ^{ème} niveau	66
3.2.3.2 – Fonctions d’encadrement et pyramidage du corps.....	66
3.2.4 – Emploi fonctionnel	67
3.2.5 – Accès à la catégorie A.....	68
3.2.5.1 – Promotion à ITPE.....	68
3.2.5.2 – Hypothèse d’un corps spécifique de catégorie A	69
3.2.6 – Primes et indemnités	69
3.2.7 – Recrutement externe.....	70
3.2.7.1 – Recrutement de niveau bac	70
3.2.7.2 – Recrutement sur titres	70
3.2.8 – Recrutement interne	71
3.2.8.1 - Concours interne	71
3.2.8.2 – Examen professionnel	71
3.2.8.3 - Liste D’aptitude	72
3.2.9 – Modification de la répartition des recrutements.....	72
3.2.10 - Formation initiale.....	73
3.2.10.1 – Formation des lauréats des concours externe et interne.....	73
3.2.10.2 – Formation des lauréats de l’examen professionnel et des promus par liste d’aptitude.....	73
3.2.10.3 – Formation complémentaire des lauréats du concours sur titres	73
3.2.10.4 - Formation prise de poste.....	73
3.2.11 - Formation continue	74
3.2.12 – Charte de gestion.....	74
<u>3.3 – Les outils : dispositifs et structures a faire évoluer ou à créer</u>	75
3.3.1 – L’ENTE.....	75
3.3.1.1 – Devenir et évolution	75
3.3.1.2 – Hypothèse d’une licence professionnelle.....	75
3.3.2 - La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.....	77
3.3.3 – Les comités de domaine	78
3.3.4 – Les commissions consultatives pour l’évaluation de l’aptitude.....	81
3.3.5 - Déconcentration de l’harmonisation des promotions	82
3.3.6 – Vers une fusion des corps techniques de catégorie B	82
<u>ANNEXES</u>	84

PREAMBULE

1 - LE CONTEXTE

L'ampleur des réformes en cours dans les services du ministère de l'Équipement aura un impact important sur le déroulement de carrière des personnels, notamment sur les modalités de construction des parcours professionnels.

Les représentants du corps des techniciens supérieurs de l'équipement ont eu l'occasion d'exprimer leurs craintes face à cette situation. Elles portent, entre autres sur leur positionnement hiérarchique, la reconnaissance des métiers exercés, les risques de diminution de leurs opportunités de détachement dans l'emploi fonctionnel et, éventuellement les risques de perte de rémunération à terme. Sur ce dernier point l'administration a adopté des mesures conservatoires transitoires se traduisant par un moratoire sur la perte de l'emploi fonctionnel dans les services réorganisés.

Parallèlement, le DGPA, sous-direction des personnels techniques, d'exploitation et contractuels a réuni par trois fois les représentants du personnel entre avril et septembre 2005. Quelques pistes d'une démarche de réflexion ont été esquissées et le principe de la constitution d'un groupe de travail DGPA/organisations syndicales a été retenu.

L'objectif fixé serait de disposer, à terme, d'une vision claire des perspectives d'évolution du positionnement professionnel des TSE au sein des services afin de permettre aux agents de se projeter pleinement dans leur carrière et leur avenir au sein du ministère et aux chefs de service de mieux valoriser les compétences disponibles au sein de ce corps.

Dans ce cadre il est apparu souhaitable que des réflexions externes viennent alimenter les démarches du groupe de travail.

C'est ainsi que :

- Le CEDIP a été chargé de conduire une démarche aboutissant à une formulation partagée des attentes du ministère en matière de positionnement professionnel des TSE. Cette mission, basée au départ sur une enquête auprès d'un échantillon de représentants de services a été complétée, à la demande du rapporteur, par une analyse de fiches de postes et des affectations des techniciens dans les processus de réorganisation des services.
- Le CGPC a été sollicité pour diligenter une mission de réflexion sur l'évolution du corps des techniciens supérieurs de l'Équipement consistant à réunir des éléments de diagnostic et d'analyse et, ensuite, à dégager les grands enjeux en terme de prospective pour le corps.

La conjugaison de ces travaux devrait permettre de réunir les outils pertinents pour préparer les décisions qui fonderont un projet professionnel pour le corps des techniciens supérieurs de l'Équipement à l'horizon de la future décennie.

2 – LA MISSION CONFIEE AU CGPC

2.1 – Engagement de la mission

Madame la Directrice générale du personnel et de l'administration a adressé, le 21 octobre 2005, une note à Monsieur le Vice-Président du Conseil général des ponts et chaussées en lui présentant la mission qu'elle souhaitait confier au CGPC et en lui proposant de désigner un inspecteur général susceptible de la conduire.

Par note du 12 décembre 2005, Monsieur le Vice-Président du CGPC a désigné Monsieur Émile HARO, ingénieur général des Ponts et Chaussées.

2.2 – Conduite de la mission

2.2.1 – Coordination des missions CGPC et CEDIP

Le groupe de travail DGPA/organisations syndicales avait préparé une note de cadrage et une méthodologie de la démarche ainsi qu'un cahier des charges. L'IGPC chargé de préparer le rapport du CGPC et le représentant du CEDIP ont participé le 8 février 2006 à une réunion du groupe de travail DGPA/organisations syndicales auquel ils ont proposé de valider une adaptation de ces documents en coordonnant les deux missions dans un calendrier à deux étapes :

- a) La conduite en parallèle d'une part de la recherche d'éléments de diagnostic et d'une analyse par le rapporteur du CGPC et, d'autre part, de l'enquête du CEDIP complétée par une analyse des affectations des TSE dans le cadre de la réorganisation des services déconcentrés. Ce dernier point a entraîné une modification du calendrier prévisionnel initial.
- b) L'élaboration du rapport du CGPC dégagant les grands enjeux et leviers d'action

2.2.2 – Déroutement des missions CGPC et CEDIP

Le souci d'aboutir à des constats partagés a conduit à prévoir des réunions formelles de rebouclage sur les pistes dégagées par le CEDIP et les éléments de diagnostic du CGPC en réunion du groupe de travail DGPA/organisations syndicales élargi à des représentants des différents types de services (DRE, DDE, DIR, CETE), des directeurs de programmes (DGR, DGHUC, DRAST) et des directeurs des deux établissements de l'ENTE.

Trois réunions se sont ainsi tenues sous la présidence du sous-directeur TEC/2 :

- Le 4 juillet 2006 sur le résultat des entretiens réalisés par le CEDIP.
- Le 26 septembre 2006 sur le projet de rapport du CEDIP et sur les premiers éléments de diagnostic du rapporteur.
- Le 24 octobre 2006 sur le rapport du CEDIP « analyse prospective du positionnement des TSE », sur l'analyse par le CEDIP des fiches de postes ouverts aux TSE dans le cadre du prépositionnement précédant la réorganisation des services et sur les fiches diagnostic établies par le rapporteur du CGPC.

Le CEDIP a ensuite poursuivi son étude par l'analyse des postes sur lesquels ont été définitivement affectés les techniciens. Elle a été achevée le 2 février 2007

Le rapporteur a, pour sa part, réuni à deux reprises un « groupe ressources » pour échanger des réflexions sur les éléments de son rapport. Ce groupe était constitué de représentants des services participant aux réunions précitées, qui se sont, pour trois d'entre eux, rapprochés des « réseaux » qu'ils représentaient (directeurs de CETE, directeurs de DIR et responsables de cellules GUEPARH).

2.2.3 - Relations avec les organisations syndicales

Le rapporteur a rencontré en mars 2006 les représentants de chacune des quatre organisations syndicales représentant les TSE pour recueillir leur point de vue sur la situation du corps. Des contributions écrites lui ont été remises à cette occasion. Il a également rencontré le secrétaire général du syndicat national des ITPE.

A l'issue de la troisième réunion du groupe de travail élargi les représentants des organisations syndicales ont été invités à réagir par écrit aux éléments présentés dans les fiches diagnostic. Trois d'entre elles l'ont fait avec des documents complétant leurs propositions.

2.2.4 – Relations avec les services centraux et l'ENTE

Le rapporteur a réuni les éléments de diagnostic en s'appuyant en permanence sur le bureau TEC/2 chargé de la gestion des TSE. Il a organisé des réunions de travail avec les responsables des bureaux de gestion de chacun des corps techniques et des secrétaires administratifs.

Des rencontres ont eu lieu avec les directeurs des deux établissements de l'ENTE et il a participé à une réunion de conseil de perfectionnement qui s'est tenue à Aix en Provence le 7 novembre 2006. Il a également rencontré l'ingénieur élève des Ponts et chaussées qui a préparé une thèse professionnelle sur l'évaluation des enseignements à l'ENTE d'Aix en Provence.

Afin de s'assurer de la validité juridique de ses propositions et de leur intégration dans les démarches engagées par les services de l'administration centrale, le rapporteur a rencontré à plusieurs reprises les responsables de SG/CDE, DAGIL/ASP1, DGPA/GBF3, DGPA/SP/RCF, la mission parité et égalité professionnelle entre hommes et femmes, la mission des études et des rémunérations et il a participé le 6 décembre 2006 à une réunion des présidents de comités de domaine.

Le rapporteur a enfin eu plusieurs échanges avec les membres de la mission d'inspection du CGPC chargée, au sein de l'IGOST, de l'inspection de l'ENTE, commencée en juillet 2005 et dont le rapport doit être remis prochainement.

*

* *

*

SYNTHESE ET PRINCIPALES RECOMMANDATIONS

Regroupant plus de 10 000 agents le corps des Techniciens Supérieurs de l'Équipement constituera l'effectif le plus important dans les DDE et le RST après les réorganisations et les prochains départs en retraite des personnels non titulaires.

Le rapport sur l'évolution de ce corps s'inscrit dans une démarche de concertation entre la DGPA et les organisations syndicales en apportant des éléments de diagnostic et des propositions d'actions attendus pour la reprise des discussions. Parallèlement, des enquêtes ont été confiées au CEDIP sur les attentes des chefs de service et l'analyse des affectations des techniciens lors de la réorganisation des DDE et de la création des DIR.

Un diagnostic détaillé présente et analyse les évolutions sur les six dernières années du corps des TSE sous ses différents aspects. Il en confirme l'extrême hétérogénéité et fait ressortir des disfonctionnements pouvant aller jusqu'au blocage.

Le recrutement, très ouvert à la promotion sociale, couvre l'ensemble des niveaux depuis la promotion d'agents de catégorie C en fin de carrière jusqu'à des universitaires surdiplômés. Des procédures ponctuelles par examen professionnel exceptionnel et concours externe sur titres sont venues s'ajouter aux dispositifs de base dont l'inadaptation est avérée. Il en est ainsi des recrutements internes dont les résultats reflètent une très forte distorsion par rapport aux objectifs et du recrutement externe dont le nombre de lauréats de niveau bac correspondant aux épreuves du concours se réduit à l'extrême pour laisser place à des surdiplômés.

La formation initiale à l'ENTE a multiplié les formules pour s'adapter à la variété du public concerné dans un louable souci d'homogénéisation. Ceci étant l'on ne forme ainsi que des généralistes et que la moitié des nouveaux techniciens.

Le nombre de promotions internes au corps reste inférieur à ce que les règles permettraient du fait, là aussi, d'obligations de mobilité qui dans certains cas ne s'appliquent pas de manière égalitaire. Il en résulte qu'un nombre inhabituel d'agents partent à la retraite au dernier échelon du premier niveau de grade.

L'emploi fonctionnel de chef de subdivision, élargi progressivement à d'autres fonctions est stabilisé sur un effectif qui limite les promotions aux flux sortants et les critères d'accès ne sont plus adaptés à l'évolution de l'organisation des services et de leurs missions. La promotion à ITPE, désormais ouverte également aux CTPE et dont la gestion est mal comprise par les techniciens ne pourvoit pas la totalité des postes ouverts.

Ce diagnostic qui conclue à la nécessité d'une évolution est corroboré sur l'inadaptation des modes de promotion et sur les conséquences des règles de mobilité par l'expression des agents telle qu'elle est recueillie par les cellules GUEPARH sur un fond de forte inquiétude et il est accentué par les études sur la promotion effectuées sous l'angle de la parité hommes-femmes.

L'enquête du CEDIP fait ressortir que le corps et le grade s'effacent de plus en plus devant la compétence, critère déterminant pour les chefs de service dans un contexte de réduction des effectifs et de spécialisation des missions. L'analyse des fiches de poste de prépositionnement et des affectations à l'issue des réorganisations confirme que la majorité des fonctions peuvent être indifféremment confiées à plusieurs corps tout en faisant apparaître la place prépondérante des techniciens et leur maintien dans des missions d'encadrement.

Les analyses sur chacun des points du diagnostic replacées dans le contexte de souhait d'évolution exprimé par les attentes des agents, des chefs de service et des organisations syndicales se traduisent par des recommandations qui répondent à un objectif qui peut s'énoncer comme visant **une gestion « par » la compétence (recrutement, promotion) et « pour » la compétence (formation initiale et valorisation et augmentation des compétences des agents) en remplacement d'une gestion « par la mobilité » et « pour l'encadrement ».**

Ces recommandations se placent pour un grand nombre, dans la perspective de la rénovation des modalités de gestion des corps et de définition des besoins des services en effectifs et en compétences fondées sur une prochaine mise en œuvre des outils de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). La rapport propose que le corps des TSE, soit intégré dans les premières applications.

Deux modifications essentielles sont proposées pour le recrutement interne et pour les promotions sur chacun des grades constituant le corps :

- La suppression des obligations de mobilité géographique ou, au plus, leur limitation à un secteur régional limité et leur remplacement soit par une mobilité fonctionnelle soit par une évolution du niveau de fonction dans le cadre d'un « parcours professionnel » de « généraliste de domaine » voire « d'expert » ou de « spécialiste ».
- L'introduction d'un acte de candidature avec présentation d'un dossier pour les agents souhaitant une promotion pour toutes les listes d'aptitude (promotion C à TSE, promotion entre les grades de TSE et promotion à ITPE). Des « commissions consultatives » pourraient, en dehors des interventions des comités de domaine, évaluer ces candidatures au regard des parcours professionnels et des compétences acquises et émettre un avis sans classement.

Les trois niveaux de grades TS, TSP et TSC seraient conservés en déplaçant entre le 2^{ème} et le 3^{ème} niveau de grade le « pivot » aujourd'hui situé entre le 1^{er} et le 2^{ème} niveau. Il en résultera une fluidification des avancements et une amélioration sensible des fins de carrière. Les conditions d'ancienneté pour le passage du 1^{er} au 2^{ème} niveau devraient être revues et la création d'un « principalat » en fin de 2^{ème} niveau pourrait être mise à l'étude. Les épreuves du concours professionnel pour l'accès au 3^{ème} niveau devront être diversifiées pour être accessibles au plus grand nombre de spécialités.

Les fonctions d'encadrement et les fonctions transversales, qui pourraient être tenues par des agents de 2^{ème} niveau, seront plus particulièrement attribuées à des agents de 3^{ème} niveau qui pourront être détachés dans un emploi fonctionnel. Celui-ci, conservé par défaut d'autre solution viable, devra recevoir une dénomination plus adaptée et les « familles d'emploi » y permettant l'accès devront être redéfinies au regard des nouvelles organisations et du répertoire des emplois mis au point dans le cadre de la GPEEC. Cet emploi fonctionnel devrait être associé à une grille indiciaire comportant un recouvrement avec celle des ITPE et pouvant intégrer une partie des compléments indemnitaires actuels.

A défaut de pouvoir modifier le classement indiciaire des TSE, leur régime indemnitaire devrait être réévalué.

Les modes d'accès à la catégorie A peuvent être conservés en mettant au point des règles de gestion claires telles que toutes les possibilités ouvertes soient utilisées. Dans l'attente d'une connaissance plus précise de l'évolution à terme des effectifs de chacun des corps les

possibilités de promotion devraient être légèrement augmentées de telle sorte que l'on conserve celles offertes aux TSE en compensant l'incidence de l'ouverture aux CTPE.

Le rapport ne retient pas l'hypothèse de la création d'un corps spécifique de catégorie A pour l'accueil des TSE en promotion.

L'inadéquation totale constatée entre les recrutements externes et la réalité des résultats doit être résolue par des solutions visant à répondre au mieux aux besoins des services plutôt que par des réformes consolidant la situation de fait. C'est ainsi qu'il est proposé de :

- Maintenir le concours externe de niveau bac et prendre les mesures de nature à lui rendre son attractivité : date du concours, nature des épreuves et développement d'une campagne active de communication.
- Mettre en place un recrutement sur titres de niveau bac+2 adapté chaque année aux besoins et aux spécialités identifiés.
- Revenir à un taux de 60 % de recrutement externe.
- Reporter sur le recrutement externe les postes non pourvus par le recrutement interne.
- Différer à moyen terme la réflexion sur l'évolution vers une licence professionnelle.

Les dispositions qui précèdent simplifieront les formations initiales et auront des conséquences sur le plan de charge de l'ENTE qui devrait se voir confier des missions nouvelles (ou à développer) dans le cadre de la formation continue qui doit être introduite ou accentuée à tous les niveaux par :

- L'augmentation et l'harmonisation des formations initiales pour les recrutements internes.
- La mise en place de formations spécifiques de prise de poste pour les premières affectations, les promotions internes et leur extension en « formation à un nouvel emploi », pour les mutations donnant lieu à un changement de domaine.
- La mise en place de formation à l'encadrement et en management lors de l'accès au 3^{ème} niveau de grade.
- L'implication de l'ENTE dans une globalisation des moyens de formation continue du ministère.

Le devenir de l'ENTE devra faire l'objet d'une réflexion débordant des seuls aspects se rapportant aux TSE en intégrant les autres missions potentielles dans le ministère et, au delà, dans les différentes composantes de la fonction publique, voire le domaine « civil ».

Un grand nombre des propositions ont une forte composante d'évaluation des compétences qui relève en partie de l'activité des comités de domaine, ouverts aux agents de catégorie B qui vont se trouver incités à les saisir beaucoup plus souvent. Les conditions de qualification de « généralistes de domaine » doivent être définies.

Enfin le rapport préconise la déconcentration vers le niveau régional des fonctions d'instance d'harmonisation aujourd'hui assurées par les MIGT et il encourage à approfondir la réflexion sur la fusion des corps de catégorie B déjà amorcée par l'accès au grade d'ITPE pour les CTPE à qui l'emploi fonctionnel pourrait également être ouvert.

I – LE CORPS DES TSE – DIAGNOSTIC ET ANALYSE : UNE EVOLUTION NECESSAIRE

INTRODUCTION

Le corps des TSE, regroupant plus de 10 000 agents devient, par le nombre, le second corps de notre ministère et devrait, après les réorganisations et les prochains départs en retraite, être sans doute le premier corps dans les DDE et dans le RST.

Il est incontestablement le corps le plus hétérogène pour le recrutement et pour la formation, allant de l'ancien dessinateur promu sur la fin de sa carrière à l'universitaire surdiplômé reconnu comme expert. L'ENTE contribue à donner une culture commune à des stagiaires d'origine et de formation très diverses mais elle ne touche que la moitié du corps.

Il est sans doute le corps qui assure la plus grande part de la promotion sociale mais se trouve limité pour la promotion de ses agents du fait du système pyramidal de la Fonction Publique.

Les dispositifs de promotion interne, plusieurs fois ajustés voient au blocage pour certains d'entre eux et nécessitent des ajustements constants du service gestionnaire. La transformation profonde des services territoriaux rend désormais inévitable des les adapter profondément.

1.1 – EVOLUTION DU STATUT – LES TEXTES DE BASE

Les Techniciens Supérieurs de l'Équipement (TSE) sont classés en catégorie B et sont régis principalement par les dispositions des décrets :

- n° 94-1016 du 18 novembre 1994 fixant les dispositions communes applicables à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B ;
- n° 70-203 du 2 octobre 1970 modifié notamment par les décrets n° 95-203 du 24 février 1995 n° 99-749 du 26 août 1999 relatif au statut particulier du corps des Techniciens Supérieurs de l'Équipement.

Le décret du 2 octobre 1970 est à l'origine du statut particulier du corps **des techniciens des travaux publics de l'État** (service de l'Équipement). Il a été modifié par **deux décrets du 24 février 1995** qui redéfinissent les fonctions, l'accès au corps, le mode de scolarité et créent l'emploi fonctionnel de chef de subdivision.

Le décret du 26 août 1999 : remplace le corps des techniciens des travaux publics de l'État par celui de **techniciens supérieurs de l'Équipement** et les grades :

- d'assistant technique par technicien supérieur ;
- de chef de section par technicien supérieur principal ;
- de chef de section principal par technicien supérieur en chef.

1.2 – EVOLUTION DE LA DEFINITION DES MISSIONS

1.2.1 – Les missions générales des techniciens

Le décret de 1970 était très général quant au rôle des techniciens il est précisé en 1995 et détaillé en 1999.

Décret n° 70-203 du 2 octobre 1970	Décret n° 95-203 du 24 février 1995	Décret n° 99-749 du 26 août 1999
<p>Les techniciens des travaux publics de l'État (service de l'équipement) participent normalement, sous l'autorité des fonctionnaires techniques ou administratifs de niveau hiérarchique supérieur, aux diverses activités des services extérieurs du ministère de l'équipement.</p> <p>Ils peuvent également être affectés à l'administration centrale et dans les services techniques centraux.</p>	<p>Les techniciens des travaux publics de l'État (service de l'équipement) veillent à la préparation et au contrôle de l'exécution de toutes les opérations techniques réalisées dans le service. Ils mettent en oeuvre les techniques exigées pour la réalisation des programmes d'activités qui sont entrepris au sein des services où ils sont affectés. Ils peuvent être chargés d'études spécifiques de mise au point ou d'adaptation de techniques nouvelles.</p>	<p>Les techniciens supérieurs de l'Équipement participent normalement, sous l'autorité des fonctionnaires techniques ou administratifs de niveau hiérarchique supérieur, aux diverses activités des services déconcentrés, des services techniques ou spécialisés, des services à compétence nationale et des établissements publics relevant du ministre chargé de l'équipement.</p> <p>Ils peuvent également être affectés à l'administration centrale et dans les services techniques centraux.</p>
	<p><i>Les techniciens des travaux publics de l'État peuvent se voir confier des fonctions ou des missions particulières, notamment en matière de formation professionnelle, de recherche et d'études techniques. Ils peuvent également être chargés de tâches d'organisation et de programmation.</i></p>	<p>Les techniciens supérieurs de l'équipement peuvent se voir confier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la préparation, le contrôle ou la direction d'opérations techniques ainsi que d'expérimentations à caractère technique, scientifique ou de recherches effectuées dans les services mentionnés au I du présent article ; - des fonctions d'expertise et d'études à caractère scientifique et technique ; - des fonctions de conseil et d'assistance en matière d'organisation et de gestion et des missions particulières en matière de formation.
	<p>Ils assurent l'encadrement des personnels de niveau inférieur du service dans lequel ils sont affectés.</p>	<p>Ils organisent le travail des équipes dont ils ont la charge et en assurent l'encadrement.</p>
<p>Les assistants techniques collaborent aux études, enquêtes, contrôles et travaux incombant au service. Ils peuvent être chargés d'organiser et de contrôler des chantiers importants.</p>	<p>Les assistants techniques collaborent aux études, enquêtes, contrôles et travaux incombant au service. Ils peuvent être chargés d'organiser et de contrôler des chantiers importants et participer à la mise au point et à l'adaptation de techniques nouvelles.</p>	<p>Les techniciens supérieurs de l'équipement participent à la conception et à la réalisation d'études, d'enquêtes, de contrôles et de travaux à caractère technique ou scientifique.</p>

1.2.2 – Les missions par grades

Décret n° 70-203 du 2 octobre 1970	Décret n° 95-203 du 24 février 1995	Décret n° 99-749 du 26 août 1999
Ils peuvent aussi être adjoints au chef d'une subdivision.	Ils peuvent aussi être adjoints au chef d'une subdivision ou à un chef de cellule et, à ce titre, en assurer l'intérim. <i>évolution : la notion d'intérim apparaît.</i>	Ils peuvent également assurer des fonctions d'adjoint au chef d'une subdivision ou à un chef de cellule et à ce titre en assurer l'intérim.
Les chefs de section remplissent normalement les fonctions ci-après : chef d'une subdivision, chef de bureau d'études ou de dessin, chef de bureau d'un arrondissement, chef de parc, inspecteur des transports, chef de cellule technique ou d'organisme spécialisé. Ils peuvent diriger et coordonner les travaux des assistants techniques, tâches d'organisation et de méthode et de programmation.	Les chefs de section et chefs de section principaux remplissent notamment les fonctions ci-après : chef d'une subdivision ou d'un parc, chef de bureau d'études ou de dessin, chef de bureau d'un arrondissement, inspecteur des transports, chef de cellule technique ou d'organisme spécialisé.	Les techniciens supérieurs principaux et les techniciens supérieurs en chef peuvent être chargés des fonctions de responsabilité et d'encadrement ci-après : - chef de subdivision ; - chef de parc ; - chef de bureau d'études ; - chef de bureau d'arrondissement ; - chef de cellule ; - responsable d'études.
Ils peuvent également être adjoints à un ITPE chargé d'une subdivision dont l'importance le justifie.	Ils peuvent diriger et coordonner les travaux des assistants techniques.	
Les chefs de section principaux Mêmes fonctions : Mais peuvent être également chef d'un bureau d'organisation et de méthode. Ils ne sont pas en revanche adjoint d'un ITPE.		
	<i>évolution : le regroupement des fonctions pouvant être exercées indifféremment par des TSP et TSC.</i>	<i>évolution : seule la terminologie est précisée entre « chef de » et « fonctions de responsabilité et d'encadrement ».</i>

Décret n° 70-203 du 2 octobre 1970	Décret n° 95-203 du 24 février 1995	Décret n° 99-749 du 26 août 1999
	Les agents détachés dans l'emploi fonctionnel Décret n° 95-204 du 24 février 1995 et arrêté du 12 avril 1995	
	<p>Emploi dont l'ampleur, les missions ou les conditions de fonctionnement entraînent l'exercice de responsabilité d'un niveau supérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef d'une subdivision territoriale ou spécialisée, chef de parc ; - <i>chef d'une subdivision ou du cellule : - études et travaux - entretien et exploitation - sécurité - aménagement ou assainissement - ouvrage d'art - habitat - CP - urbanisme - financement logement.</i> <p>Emploi exigeant des compétences techniques confirmées et reconnues permettant la conduite d'études ou l'exercice d'une capacité d'expert :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef de bureau d'études ou de cellule techniques - chargé de projets ou d'études - expert reconnu. <p><i>évolution</i> : c'est l'introduction de la notion d'emploi fonctionnel réservé aux emplois de responsabilité d'un niveau supérieur ou de compétences techniques affirmée. 800 emplois ont été budgétés et répartis.</p> <p>NOTE : le détachement dans l'emploi fonctionnel fait l'objet d'une analyse particulière dans la suite du rapport.</p>	

1.2.3 - Analyse

Ces évolutions font ressortir la notion de « pivot » en regroupant les fonctions des TSP et des TSC et en ouvrant la possibilité, pour les agents de ces deux grades, d'être détaché dans l'emploi fonctionnel.

L'article 3 du statut n'indique la fonction d'adjoint au chef d'une subdivision ou d'une cellule que pour les TSE. Pour ce qui concerne les TSP et les TSC les fonctions sont toutes qualifiées de « chef de ... » ou « responsable de ... » en précisant que cela n'entraîne pas de plein droit l'application du décret du 24 février 1995 sur le détachement dans l'emploi fonctionnel. Ces dispositions ne sont plus compatibles avec les nouvelles organisations des services ou les fonctions de « chef de ... » sont en très forte réduction avec, pour les unités nouvelles, des structures d'encadrement renforcées comportant souvent des fonctions d'adjoint (y compris à un agent de même grade).

Une mise à jour du statut doit aussi permettre de mieux distinguer les fonctions de type expert ou spécialiste en très forte évolution dans le RST mais aussi dans les services territoriaux.

1.3 – L'ACCES AU CORPS DES TSE

1.3.1 – Évolution des dispositions statutaires

Les modalités statutaires sur le recrutement sont restées stables pendant 15 ans avant d'être modifiées par le **décret du 24 février 1995** qui a introduit la possibilité d'accès par liste d'aptitude en réduisant, à concurrence, le recrutement externe ramené de 60 % à 50 %.

Le **décret du 20 août 2004** ouvre, pour trois ans, un recrutement interne par examen professionnel exceptionnel en rendant possible la réduction du recrutement externe.

A l'inverse le recrutement externe a été ponctuellement augmenté par un concours sur titres ouvert, par **décret du 24 août 2001** et mis en œuvre en une seule session.

Recrutement	Décret n° 70-203 du 2 octobre 1970	Décret n° 95-203 du 24 février 1995	Décret n° 2004-873 du 20 août 2004 (modalités temporaires pour 3 ans)
Concours externe	60 %	50 %	1/3 au moins des recrutements
Concours interne	15 %	15 %	
Niveau recrutement	Niveau BAC	Titulaire du BAC (ou équivalent)	
Examen professionnel ouverts aux corps techniques	10 %	25 % <i>évolution : il n'y a plus de distinction entre les 2 corps</i>	2/3 au plus des recrutements (dont 80 % au plus pour l'examen professionnel exceptionnel)
Examen professionnel ouverts au corps exploitation	15 %		
Examen professionnel exceptionnel (voir 3 ^{ème} colonne)			
Liste d'aptitude	non	10 %	
Recrutement spécifique (décret n°2001-748 du 24 août 2001)			
En 2001 – 2002 recrutement spécifique de 203 agents à compétences particulières afin de répondre à des besoins immédiats notamment dans le RST ; ce type de besoin a été couvert ultérieurement par des agents admis aux concours interne ou externe ayant une qualification particulière ou une expérience professionnelle.			
Autres recrutements : agents France Telecom et agents « 70/2 » anciens militaires.			

L'évolution statutaire résumée dans le tableau ci-dessus se traduit par une orientation croissante vers le recrutement interne avec une caractéristique de promotion sociale pour l'examen professionnel exceptionnel ouvert à la suite des conclusions du rapport sur les « métiers exercés par les dessinateurs de l'Équipement » établi par l'Ingénieur Général Bertrand DESBAZEILLE le 10 mai 2000 qui, plutôt qu'une modification du statut du corps des dessinateurs, suggérait « une augmentation progressive du nombre de reçus comme technicien supérieur par la voie de l'examen professionnel ». La période de 3 ans retenue par le décret du 20 août 2004 pour l'application de ces modalités temporaires venant prochainement à expiration conduira à décider en 2007, soit de revenir aux dispositions antérieures, soit d'en adopter de nouvelles.

1.3.2 – Les recrutements effectués

1.3.2.1 – Origine des recrutements par niveau de grade

Fin 2004, alors que les lauréats du premier examen professionnel exceptionnel n'ont pas encore été titularisés l'effectif des techniciens supérieurs de l'équipement se décompose comme suit en fonction des modes de recrutement :

Mode de recrutement	TS		TSP		TSC		Ensemble	
Concours externe	2 342	44,2 %	1 710	68,5 %	1 812	77,1 %	6 124	60,3 %
Concours externe spécifique	203							
	-----	3,8 %						
Total recrutement externe	2 545	49,1 %	1 710	68,5 %				
Examen professionnel	999	18,9 %	287	11,5 %	148	6,3 %	1 434	14,1 %
Examen professionnel exceptionnel	(x)							
Liste d'aptitude	482	9,1 %					482	4,8 %
Concours interne	375	7,0 %	173	6,9 %	252	10,7 %	800	7,9 %
	-----		-----		-----		-----	
Total recrutement interne	1 856	35 %	460	18,4 %	399	17,0 %	2 716	26,8 %
Autres : France Telecom et 70/2 et divers	900	17,0 %	328	13,1 %	139	5,9 %	1 310	12,9 %
TOTAL	5 301	100 %	2 498	100 %	2 351	100 %	10 150	100 %

(x) Les premiers ont été nommés en 2005.

Ce tableau de synthèse qui fait apparaître une répartition habituelle des modes de recrutement suivant les grades (plus de recrutements externes dans les grades de promotion) peut laisser penser, en première approche que les « taux statutaires » se retrouvent globalement dans l'ensemble du corps. Cette apparence, résultant de la gestion globale par la direction du personnel, occulte, comme on le voit ci-après de très fortes disparités avec le statut.

Ces différences s'expliquant par le fait que les listes complémentaires, lorsqu'elles sont prévues par les textes, s'avèrent souvent insuffisantes ce qui ouvre la possibilité d'effectuer certains reports entre les concours externe et interne et entre l'examen professionnel et la liste d'aptitude.

Une reprise des données des bilans de gestion sur les six dernières années permet de dégager des tendances très affirmées dans les résultats par mode de recrutement.

1.3.2.2 - Concours externe

Années	Nombre de postes offerts	Nombre définitifs de lauréats	Différence
2000	107	135	+ 28
2001	108	171	+ 63
2002	141	385	+ 244
2003	187	326	+ 139
2004	150	255	+ 105
2005	150	266	+ 116

De très importants reports des recrutements internes non pourvus ont été rendus possibles par l'utilisation des listes complémentaires, complètement épuisées en 2000 et 2001.

On note par ailleurs des renoncements assez importants de lauréats (42 en 2000, 43 en 2001) ce qui peut traduire le fait que des « surdiplômés » ont également réussi d'autres concours.

1.3.2.3 - Concours externe spécifique

Années	Nombre de postes offerts	Nombre de lauréats	Désistement
2001	70	67	- 3
2002	140	136	- 4
		203	

Le recrutement exceptionnel sur titres destiné à répondre à des besoins immédiats d'agents à compétences particulières notamment dans le RST, prévu initialement sur 3 ans, a été entièrement réalisé en une session unique fin 2001 et début 2002. Il n'a donné lieu qu'à 7 désistements ce qui peut démontrer sa cohérence.

1.3.2.4 - Concours interne

Années	Nombre de postes offerts	Nombre définitifs de lauréats	Différence
2000	32	37	+ 5
2001	54	29	- 25
2002	84	37	- 47
2003	56	28	- 28
2004	47	31	- 16
2005	45	31	- 14

Toutes les possibilités de recrutement par le concours interne n'ont pas été utilisées, **le nombre de candidats n'étant pas suffisant.**

1.3.2.5 - Examen professionnel

Années	Nombre de postes offerts	Nombre définitif de lauréats	Différence
2000	54	54	0
2001	89	84	- 5
2002	140	104	- 36
2003	93	80	- 13
2004	75	75	0
2005	79	79	0

Toutes les possibilités de recrutement par l'examen professionnel n'ont pas été utilisées (à l'exception des années 2004 et 2005 où l'on a eu recours à la liste complémentaire pour 4 lauréats), **le nombre de candidats n'étant pas suffisant.**

1.3.2.6 - Examen professionnel exceptionnel

Années	Nombre de dossiers présentés	Nombre de postes offerts	Nombre définitifs de lauréats	Différence
2004	1 343	450	343	- 107
2005	669	257	179	- 78
2006	388	150	85	- 65
TOTAL	2 400	857	607	- 250

L'examen professionnel spécifique a été mis en place par le décret du 20 août 2004 comme modalité temporaire pour une période de trois ans, 1 500 postes étaient envisagés par cette voie. Les jurys ont proposé de ne retenir que 607 lauréats sur les 857 postes offerts pour l'ensemble des trois sessions prévues. Le rapport du jury du premier concours relève que :

- beaucoup de candidats n'exercent pas des fonctions de catégorie B ;

- ont une faible ambition pour combler des lacunes et atteindre le niveau de catégorie B ;
- des profils atypiques répondent plus au profil de B mais uniquement dans leur propre domaine d'intervention ;
- beaucoup d'agents considèrent l'examen comme un avancement mais n'ont pas pris conscience du positionnement de « responsable » qu'ils devront éventuellement assumer.

1.3.2.7 - Liste d'aptitude

Années	Nombre de postes offerts	Nombre de promouvables	Nombre de proposés	Nombre de promus	Différence
2000	21	1 859	203	46	+ 25
2001	36	2 080	208	75	+ 39
2002	57	2 125	218	118	+ 61
2003	38	2 169	224	77	+ 39
2004	32	2 260	246	64	+ 32
2005	30	2 051	249	71	+ 41

Des promotions supplémentaires sur la liste d'aptitude sont effectuées chaque année par report de postes non pourvus par les autres voies de recrutements internes.

1.3.3 – Analyse

1.3.3.1 – Synthèse des recrutements

Le tableau suivant reprend les recrutements effectifs sur les 6 dernières années et permet d'appréhender les chiffres globaux et les différences par rapport aux dispositions statutaires.

Années	Concours externe	Concours externe spécifique	Concours interne	Examen professionnel	Examen professionnel spécifique	Liste d'aptitude	Autres externes	Total
2000	135		37	54		46	20	292
2001	171	67	29	84		75	17	443
2002	385	136	37	104		118	11	791
2003	326		28	80		77	17	528
2004	255		31	75	343	64	13	781
2005	266		31	79	179*	71	9	635
TOTAL	1 538	203	193	476	522	451	87	3 470
%	44,3	5,9	5,6	13,7	15	13	2,5	100
Origine	Externe		Interne			Autres externes	Total	
Nombre	1 741		1 642			87	3 470	
%	50,2		47,3			2,5	100	

* 85 en 2006 pour la troisième et dernière session

Malgré les très forts reports sur le concours externe le nombre de recrutés reste à 44 % et n'atteint les 50 % « réglementaires » qu'avec le concours spécifique.

Les recrutements sur le concours interne et l'examen professionnel sont inférieurs de moitié à ce qu'ils devraient être (19,3 % pour 40 %). Les promotions au titre de la liste d'aptitude sont supérieures de 30 % au taux réglementaire par le jeu des reports.

Le concours exceptionnel sur titres est le seul à avoir donné des résultats répondant aux prévisions avec des lauréats motivés comme le laisse penser la quasi-absence de désistements. Une étude menée en 2003 avec le chargé de mission établit que 2/3 des agents se déclarent affectés dans leur domaine de spécialité et que près des 3/4 précisent que leur poste est en adéquation avec leurs attentes personnelles.

L'examen professionnel exceptionnel a donné des résultats bien en deçà des objectifs, du fait du niveau de compétences des candidats, il n'a permis d'effectuer que 40 % du nombre de promotions initialement envisagé.

1.3.3.2 – Les raisons de ces divergences – les conditions de mobilité

L'insuffisante attractivité du concours interne s'explique en partie par le passage par une scolarité complète à l'ENTE à l'instar des lauréats du concours externe. Il reste néanmoins très intéressant pour des dessinateurs disposant de diplômes de l'enseignement supérieur qui saisissent l'opportunité d'accéder à la catégorie B. On verra plus avant dans le rapport que certains peuvent voir la scolarité à l'ENTE réduite à un an. L'affectation en sortie d'école se fait suivant un protocole applicable à l'ensemble des élèves qui, bien qu'il comporte une clause de priorité sur le « département de référence » contraint souvent à une mobilité géographique. Une mobilité fonctionnelle est, quoi qu'il en soit obligatoire. Ces conditions sont, semble-t-il, de nature à dissuader des agents de bon potentiel qui renoncent à se présenter aux épreuves.

Les lauréats de l'examen professionnel doivent effectuer une mobilité fonctionnelle obligatoire avec possibilité d'une affectation dans le service d'origine à la condition de l'existence d'une vacance budgétaire. Dans le cas contraire une mobilité géographique est obligatoire mais avec prise en compte du rang de classement. La position conjoncturelle du département d'origine au regard des effectifs en place introduit ainsi une « inégalité de traitement » complètement indépendante de la situation de l'agent et qui est vécue comme une injustice. Elle est la cause déclarée de nombreux désistements et les raisons pour lesquelles certains candidats potentiels renoncent à se présenter aux épreuves.

Les conditions d'affectation des lauréats à l'examen professionnel exceptionnel ont été beaucoup plus favorables puisque, s'ils avaient la possibilité de changer de poste voire de service, il leur était surtout possible de rester sur un poste redéfini en véritable poste de technicien (il sera intéressant d'enquêter sur les conditions dans lesquelles ils ont été « repositionnés » dans le cadre des réorganisations des services).

Enfin les agents promus au titre de la liste d'aptitude sont soumis à une mobilité fonctionnelle obligatoire mais en restant affectés dans le service d'origine voire en surnombre de gestion résorbable. La compatibilité de cette pratique avec la gestion découlant de la LOLF mérite d'être examinée.

Cette analyse fait clairement ressortir le lien direct entre les conditions de mobilité, parfois aléatoires, et l'attractivité de chacun des modes de recrutement par promotion interne.

1.3.3.3 – La promotion interne et les compétences

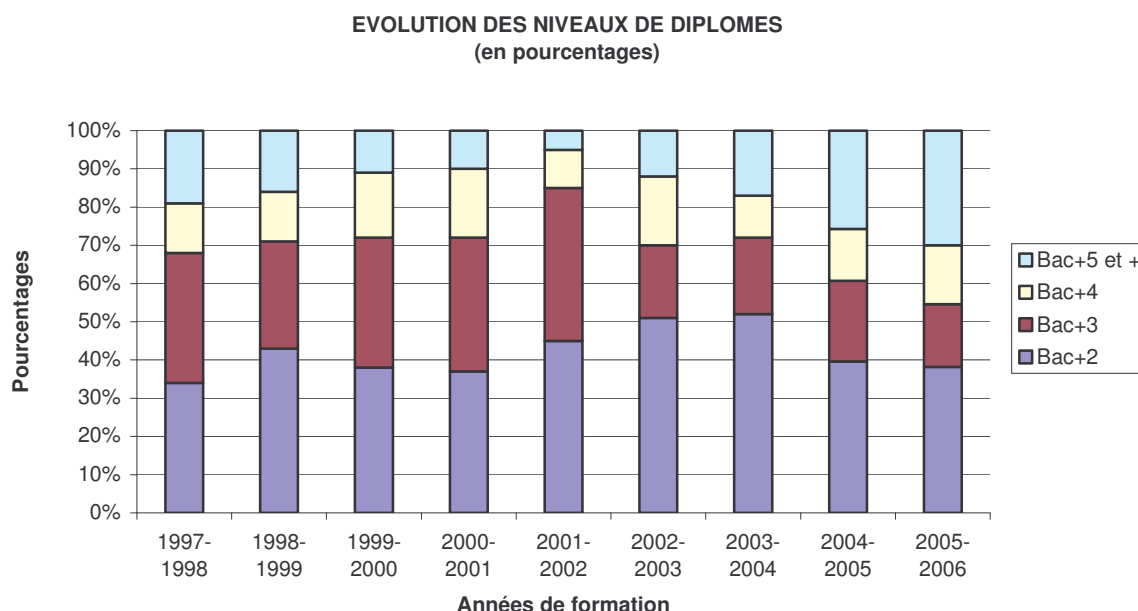
Le constat sur l'insuffisante compétence des candidats à l'examen professionnel exceptionnel qui s'est traduit par une très forte baisse du nombre de lauréats peut amener à s'interroger sur l'opportunité de promotions par liste d'aptitude consistant à doubler le nombre de postes ouverts. Cette remarque doit cependant être tempérée par la différence d'âge, et donc d'expérience professionnelle, des agents concernés dans l'un et l'autre cas (8 ans de services effectifs pour l'examen, âge minimum de 45 ans pour la liste d'aptitude, l'âge moyen des promus étant de 52 ans).

1.3.3.4 – L'importance des surdiplômés dans le recrutement externe

La part des lauréats surdiplômés est relativement stable aux alentours de 85 %. On relève (pour les stagiaires formés à l'établissement de Valenciennes) :

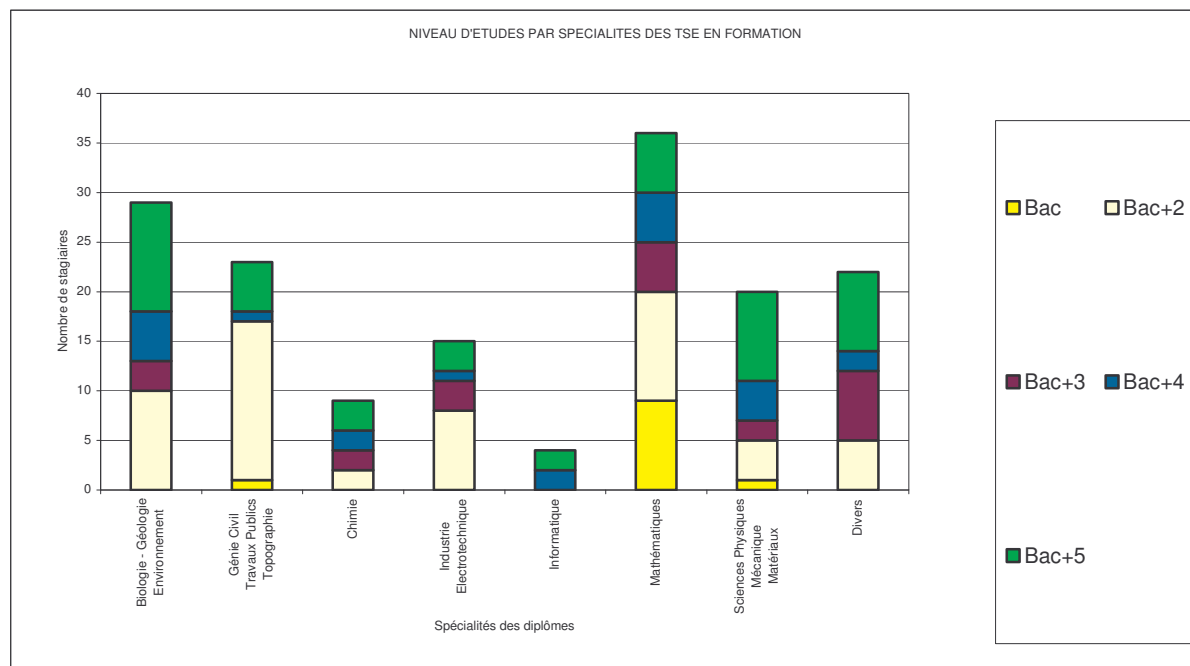
	Bac	Bac +2	Bac +3	Bac + 4	Bac +5	TOTAL
Recrutement 2004	22	57	21	23	32	155
Recrutement 2005	29	60	22	23	47	181

L'histogramme des niveaux de formation fait apparaître des évolutions importantes de la répartition entre les niveaux de diplômes qu'il doit être possible de corréliser avec la conjoncture économique.



Origine ENTE

L'histogramme des diplômes par spécialité attire l'attention sur la diversité des origines qui résultent du hasard des résultats d'un concours de niveau Bac et dont certaines sont éloignées des domaines généraux d'intervention des TSE.



Origine ENTE

1.4 – LA FORMATION DES TSE

1.4.1 – Évolution des dispositions statutaires

Les modalités statutaires de formation initiale qui ne comportait pendant 15 ans qu'un stage de 9 mois ont été modifiées et complétées par le **décret du 24 février 1995** dont la conséquence la plus visible a été la création de l'ENTE, l'établissement d'Aix en Provence prenant la suite du dispositif antérieur et celui de Valenciennes étant créé ex nihilo Son organisation et son fonctionnement ont été définis par **arrêté du 25 novembre 1996**.

Mode de recrutement	Décret n° 70-203 du 2 octobre 1970	Décret n° 95-203 du 24 février 1995
Concours externe et interne	1 an	1 ou 2 ans selon niveau de recrutement 1 ^{re} année : élève 2 ^{ème} année : stagiaire <i>évolution : passage à 2 années de formation avec reconnaissance de diplôme (diplôme de Technicien Supérieur de l'Équipement et de l'Aménagement des Territoires) ; pour les BAC+2 (80 % des recrutements actuels) formation en 1 an.</i>
Examen professionnel et recrutés « France Télécom »		Cycle court de formation d'immersion en école : 3 semaines pour les examens pro et 4 semaines pour France Télécom
Liste d'aptitude et Examen professionnel exceptionnel		Cycle court de formation d'immersion 3 semaines en CIFP

1.4.2 - Formation initiale des agents issus des concours externe et interne

Les concours interne et externe comportent des épreuves du niveau d'un BAC scientifique S, ou STI. Les lauréats suivent une formation d'une durée de 2 ans. Cette durée est ramenée à 1an pour les lauréats titulaires d'un diplôme de niveau Bac +2 au moins fixé par **l'arrêté ministériel du 26 juillet 1995**. Cette formation est sanctionnée par le **diplôme de Technicien Supérieur de l'Équipement et de l'Aménagement des Territoires** enregistré au répertoire national des certifications professionnelles après avis de la commission nationale de certification professionnelle, avec le niveau III, c'est à dire BAC +2, par **arrêté du 11 mars 2005 du Premier ministre**.

1.4.2.1 – Formation en deux années

La formation en école sur deux années se décompose de la façon suivante :

- 1^{ère} ANNEE : cycle préparatoire de formation générale

Une formation initiale généraliste en vue de donner les connaissances techniques de base, les outils et méthodes pour faciliter l'adaptation des Techniciens Supérieurs à l'exercice des différents métiers de l'Équipement et de l'aménagement des territoires. Elle comprend :

- des enseignements transversaux concernant les techniques informatiques, l'environnement professionnel et les techniques de communication ;
- des enseignements scientifiques (mathématiques, sciences physiques, sciences de l'ingénieur et sciences humaines et sociales) dans une perspective de mise en pratique de la théorie.

- 2^{ème} ANNEE : cycle de formation professionnelle

Tout en conservant son caractère généraliste elle vise à permettre l'acquisition des connaissances professionnelles de base sous forme de cours, d'ateliers, d'études de cas ou de stages. Elle comprend :

- des enseignements transversaux ayant pour objectif de donner une culture commune aux stagiaires concernant les valeurs inhérentes à l'action publique (environnement professionnel et institutionnel, outils et méthodes, stage découverte des services et des métiers,...) ainsi que des apports techniques complémentaires ;
- des modules techniques qui permettent d'acquérir les connaissances professionnelles de base et les principes de la démarche de projet sur différents métiers et aux différentes échelles de l'équipement public et de l'aménagement du territoire ;
- des domaines d'approfondissement pour mettre en œuvre les acquis de la formation en abordant des sujets plus complexes tout contactant et en mobilisant les réseaux professionnels.

Les élèves de première année sont nommés techniciens supérieurs élèves et perçoivent le traitement afférant au premier échelon du grade de TS ; ceux de deuxième année sont nommés techniciens supérieurs stagiaires et perçoivent le traitement du deuxième échelon. Ils doivent souscrire l'engagement de rester au service de l'État pendant une durée minimum de cinq ans à compter de leur titularisation.

1.4.2.2 – Formation en un an

Le décret du 26 juillet 1995 prévoit que les lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur peuvent être nommés techniciens supérieurs stagiaires et ne suivre qu'une formation d'un an constituée par le cycle de formation professionnelle (ils perçoivent

alors le traitement afférant au premier échelon du grade de TS). L'arrêté du 26 juillet 1995 fixe la liste des diplômes ouvrant cette possibilité.

1.4.2.3 – Formation en alternance

Depuis la rentrée 2003 il a été admis que le cycle de formation professionnelle fasse l'objet d'un cursus en alternance entre l'école et le service d'affectation. Proposée à des lauréats possédant des qualifications particulières, elle constitue une prise en compte des acquis des stagiaires. Elle n'est suivie que par ceux qui sont volontaires et qui sont alors affectés le 1^{er} octobre sur un poste de TS. Elle se compose des mêmes enseignements avec une part de présence à l'école de 8 semaines. L'établissement de Valenciennes a organisé des modules de formation au sein de l'école, celui d'Aix en Provence a privilégié un mode pédagogique basé sur l'utilisation des NTIC, la formation ouverte à distance (FOAD) conçue pour se former sans se déplacer sur le lieu de formation et sans la présence physique d'un formateur.

Ces stagiaires ne suivent pas de voie d'approfondissement mais, en plus du noyau dur, ils doivent valider des modules du tronc commun adaptés à leur besoin, selon des modalités spécifiques.

Une enquête réalisée auprès de 35 premiers stagiaires (26 réponses) fait ressortir que 27 % ont une qualification de **niveau** bac +2, 15 % de niveau bac +3 et 58 % de niveau bac +4 et plus. 96 % avaient une expérience professionnelle dont la moitié au sein du ministère de l'équipement.

1.4.2.4 – Effectifs par type de formation

Le nombre de TS formés de 2000 à 2005 suivant les différents types de formation se répartit comme suit :

	Nombre de TS formés à l'ENTE en 2 ans	Nombre de TS formés à l'ENTE en 1 an	Nombre de TS formés à l'ENTE en alternance (1 an)	Total
Recrutement 2000	26	152	0	178
Recrutement 2001	29	182	0	211
Recrutement 2002	42	333	35	410
Recrutement 2003	59	272	28	359
Recrutement 2004	35	223	33	291
Recrutement 2005	36	216	42	294

1.4.2.5 – Analyse

L'ENTE a ainsi depuis 1996 adapté la formation des TSE pour faire face aux évolutions en concertation avec la DPSM qui a approuvé la dernière version du cahier des charges de la formation initiale des techniciens supérieurs le 23 janvier 2004. Il a été suivi d'un projet pédagogique établi par l'ENTE.

La formation initiale dispensée par l'ENTE s'est très largement diversifiée pouvant donner, en première approche, une impression d'hétérogénéité. Il est plus exact de considérer que ces évolutions ont chaque fois visé à s'adapter à la diversité croissante du public concerné arrivant avec des diplômes universitaires de toutes natures pour les conduire vers un seul diplôme professionnel reconnu par la commission nationale de certification professionnelle. La finalité est d'aller d'une très forte hétérogénéité du recrutement vers une homogénéité à la sortie de l'école. Il faut néanmoins rappeler que ceci ne concerne que les formations post-concours externes et interne et que le corps des TSE reste globalement très hétérogène comme cela ressort de la synthèse des recrutements au § 1.3.3.1 (44,3 % concours externe, 5,9 % concours interne).

Les domaines d'approfondissement n'orientent pas vers le premier poste. L'objectif n'est pas de former des « spécialistes » même lorsque le domaine d'approfondissement vient en continuité de modules techniques de même nature dans la seconde partie du cycle professionnel (il semblerait que l'on veuille éviter ce genre d'association). Le cahier des charges de la formation initiale précise que « la formation ne peut que demeurer une formation de généraliste qui permet l'appropriation d'une culture partagée par tous les professionnels exerçant un métier de technicien de l'aménagement des territoires et des équipements publics », elle ajoute que « des voies d'approfondissement sont nécessaires » mais que « cette partie de la formation initiale ne se substitue pas aux formations d'adaptation au poste qui seraient toujours nécessaires ». L'exemple de la formation « supplémentaire » pour les premiers postes en DIR vient illustrer cet état de fait. L'on peut regretter qu'elle n'ait pas concerné également les agents en service qui ont été prépositionnés sur les DIR lorsqu'ils n'avaient pas, ou pas assez, de compétences dans ce domaine par leur parcours professionnel antérieur.

Une formation alternée a été mise au point au cours de l'été 2002 afin de s'affranchir d'une contrainte incontournable qui voyait, suite au recrutement massif de TSE en 2002 (résorption de la vacance et nombreux départs en retraite), la population dépasser la capacité d'accueil des deux établissements. Cela a consisté à rechercher les acquis et l'expérience des « surdiplômés » dans le but de les valider et de leur proposer une formation « complémentaire » de sorte qu'ils disposent en fin d'année du niveau requis de qualification et de professionnalisme exigé préalablement à l'obtention du diplôme de TSEAT et à leur titularisation. Elle a été proposée à des agents ainsi présélectionnés dont environ la moitié se sont portés volontaires et ont été accueillis dans les services, de façon anticipée, sur des postes identifiés dans des champs d'activité recherchés.

Cette formation alternée constituée de parcours d'apprentissage souples et adaptés à chaque cas prenant en compte les pré-acquis des lauréats est une forme de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Son intérêt a été reconnu, elle est maintenant régie par une « charte » et se poursuit indépendamment du fait que l'ENTE est revenue à des effectifs plus réduits.

Le concours externe du niveau BAC amène, compte tenu notamment du contexte du marché du travail, à recruter des « surdiplômés » qui sont directement admis en cycle professionnel. Cela relève là encore d'une forme de VAE. Les lauréats titulaires d'un diplôme « non

éligible » (on trouve des étudiants en médecine !) et ceux titulaires du BAC entrent en cycle préparatoire qui vise à acquérir les connaissances scientifiques et techniques fondamentales. Le nombre de lauréats de ce type se réduit régulièrement depuis 2003 et le cycle préparatoire ne concerne que 29 élèves à la rentrée 2006 ce qui a amené à décider de les regrouper sur le seul établissement de Valenciennes. Cela est dû sans doute à des raisons conjoncturelles, les mettant face à une « concurrence » difficile mais également à une raison pratique tenant à la date du concours externe qui se tient généralement au mois de février du fait que les services de la DGPA considèrent qu'il faut être titulaire du BAC pour s'inscrire au concours. A cette époque les étudiants concernés se trouvent en principe déjà engagés dans un cycle supérieur et ne sont plus en situation de « recherche » à moins qu'ils ne visent à quitter une voie qui ne semble pas leur convenir. Un concours organisé de telle sorte que les lauréats soient admis à l'ENTE à la rentrée scolaire suivant leur diplôme comme pour tout établissement recrutant à ce niveau serait sans aucun doute plus attractif en évitant de leur faire « perdre une année ».

Tous les lauréats sont issus du même concours sur épreuves de niveau BAC mais il est probable qu'une analyse du classement ferait apparaître que celui-ci n'est pas homogène avec la hiérarchie des diplômes. On peut de même supposer que les lauréats titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ne seraient pas les mêmes s'il s'était agi d'un concours d'entrée directe en cycle professionnel, voire d'un concours de niveau BAC + 2. **Nous nous trouvons face à une situation de totale inadéquation entre un concours et ses résultats.**

1.4.3 – Formation initiale des agents issus des autres formes de recrutement

Comme indiqué ci-dessus 50 % des agents sont issus d'autres formes de « recrutement ». Les formations dont ils « bénéficient » accentuent l'hétérogénéité du corps.

1.4.3.1 – Pour l'examen professionnel

La formation, facultative d'une durée de 3 semaines non consécutives se déroule à l'ENTE. Elle comprend une acculturation aux métiers des techniciens supérieurs de l'équipement et la définition de leur positionnement au sein des différentes politiques du Ministère.

1.4.3.2 - Pour le concours sur titre

Les lauréats des concours sur titre de 2001 – 2002 ont reçu le même type de formation que ceux de l'examen professionnel.

1.4.3.3- Pour l'examen professionnel exceptionnel

La formation est identique à celle décrite ci-dessus en prost-recrutement hormis le fait qu'elle ne se déroule pas à l'ENTE mais en CIFP.

1.4.3.4 - Pour la liste d'aptitude

Les agents accédant au corps de TSE par liste d'aptitude sont dispensés de formation.

Ils peuvent se voir proposer la formation ci-dessus en CIFP.

1.4.4 - Les formations de prise de poste

L'ENTE a, pendant quelques années, dispensé une « sorte » de formation prise de poste sur la première affectation, la SCAP (section complémentaire d'organisation professionnelle) qui consistait en un stage de 2 mois peu après l'arrivée dans le service. Créée lorsque la formation initiale était limitée à 9 mois, elle a été supprimée lors du passage à 2 ans.

L'ENTE a tout naturellement privilégié sa fonction première de formation initiale et ce n'est qu'occasionnellement qu'elle dispense des formations de type prise de poste,. Elle dispose cependant avec les modules techniques du cycle professionnel et les domaines d'approfondissement d'outils qui pourraient être utilisés pour des formations de prise de poste qui n'existent pas par ailleurs et dont l'intérêt est accentué par l'évolution des organisations et des activités des services.

Quelques formations de prise de poste sont parfois dispensées dans les établissements, en principe d'une durée de 4 semaines pour quelques domaines. Une évolution significative vient d'intervenir avec le cycle de formation, déjà cité, qui vient de commencer pour les TSE affectés en premier poste en bureau d'études des DIR et se décompose en 3 sessions d'une durée globale de 7 semaines. Il concerne environ 50 stagiaires par établissement.

Enfin, les agents promus au deuxième niveau de garde ne suivent pas de formation particulière les préparant à leurs nouvelles fonctions d'encadrement.

1.5 – LA PROMOTION DES TSE

1.5.1 – Évolution des dispositions statutaires

Bien que les dénominations des grades aient évolué, la répartition en trois grades et les modalités de promotion n'ont pas été notablement modifiées depuis le texte de base que constitue le **décret du 2 octobre 1970**. La notion de « pivot » entre le 1^{er} et le 2^{ème} niveau de grade y est caractérisée par un concours professionnel alors que le passage entre le 2^{ème} et le 3^{ème} niveau de grade s'effectue par tableau d'avancement.

Le détachement dans l'emploi fonctionnel de « chef de subdivision » a été introduit par le **décret du 24 février 1995**.

Promotion dans le corps	Décret n° 70-203 du 2 octobre 1970 et décret n° 95-203 du 24 février 1995	
Les techniciens supérieurs principaux	Concours sur épreuves professionnelles :	
	Évolution : de 2 épreuves écrites (note/rapport et épreuve technique) le recrutement dans le grade évolue avec en plus une épreuve d'admission constitué d'un entretien avec un jury sur la carrière et la capacité de l'agent à exercer des fonctions de niveau plus élevé	
	Tableau d'avancement	
les techniciens supérieurs en chef	Tableau d'avancement	
Emploi fonctionnel		Décret n° 95-204 du 24 février 1995 Procédure de détachement dans l'emploi fonctionnel de chef de subdivision
Promotion dans corps de catégorie A (ITPE)	Décret 2005-631 du 30 mai 2005 Concours externe et interne, Examen professionnel ou Liste d'aptitude	

1.5.2 – Promotion à TSP

1.5.2.1 – Promotions effectuées

Par concours professionnel (75 % des vacances)

Années	Nombre d'inscrits	Nombre de postes offerts	Nombre définitif de lauréats	Nombre de renoncements	Nombre effectif de promotions	Différence
2000	812	135	135	13	122	- 13
2001	682	300	251	28	223	- 77
2002	575	268	230	29	201	- 67
2003	567	223	176	30	146	- 77
2004	663	206	187	48	139	- 67
2005	740	254	254	6 *	248	- 6

(*) * chiffres faible lié à la possibilité de nomination sur place à titre exceptionnel

Par tableau d'avancement (25 % des vacances)

Années	Nombre de postes offerts	Nombre de promouvables	Nombre de proposés	Nombre de promus *
2000	45	2551	371	48
2001	100	2465	347	105
2002	90	2429	354	94
2003	75	2360	319	75
2004	69	2504	332	69
2005	84	2426	330	85

* La différence en sus du nombre de postes offerts concerne des agents détachés et en poste au LCPC.

1.5.2.2 - Analyse

Le concours professionnel suscite des candidatures de l'ordre de 2 à 3 fois le nombre de postes offerts ce qui n'est pas exceptionnel. Le nombre important d'inscrits en 2000 s'explique par la nouveauté de ce concours rénové cette année (1009 inscrits en 1999 avec l'ancien concours). « L'attractivité » du concours s'est ensuite régulièrement dégradée pour se redresser en 2004. Le concours semble cependant assez largement ouvert puisqu'il comporte 13 options pour l'épreuve technique. On note qu'il y a une option « conduite de

projet » qui recueille environ 15 % des inscriptions et qui recouvre des fonctions qui devraient fortement se développer dans les nouvelles organisations des services.

Le nombre définitif de lauréats, inférieur au nombre de postes offerts est **arrêté par le jury au nombre de candidats ayant obtenu la moyenne. Il n'y a pas, de ce fait, de liste complémentaire** susceptible de combler les nombreux renoncements qui viennent augmenter le nombre de postes offerts et non pourvus. La sélectivité du concours professionnel illustre le fait qu'il se situe au « pivot » en n'étant pas un simple déroulement de carrière statutaire mais un recrutement qui dirige vers des postes de responsabilités.

Le jury du concours 2004, faisant un bilan des cinq concours, intervenus depuis la modification des épreuves, note qu'après une augmentation significative du pourcentage de candidats obtenant la moyenne (56,1 % de candidats présents en 2002) on a ensuite observé une baisse de la qualité des candidats aussi bien à l'écrit qu'à l'oral (32,3 % des candidats présent ont obtenu la moyenne en 2004) et il constate qu'un certain nombre de candidats n'ont pas encore les aptitudes pour prétendre au grade de TSP.

A contrario le jury estime que **de nombreux TSE expérimentés renoncent à concourir en raison de leurs charges professionnelles ou familiales**, alors qu'ils auraient toutes les qualités requises, et que la nouvelle formule permet, par la professionnalisation des épreuves, à des candidats solides et compétents de bien exprimer leurs potentialités. Si une mobilité fonctionnelle est obligatoire, l'affectation dans le service d'origine (ou privilégié) est possible mais à la double condition de vacances budgétaires et de respect du pyramidage 50/50 entre les TS et les TSP/TSC. On trouve là sans doute la cause **de nombreux renoncements à être candidat** et du plus **grand nombre de renoncements des lauréats**¹. La gestion du pyramidage 50/50 a été sérieusement perturbée par les promotions au titre de l'examen professionnel (cf. le tableau d'évolution des effectifs) ce qui a dû influencer directement sur les possibilités d'affectation dans le même service.

La liste d'aptitude offre un nombre de postes respectant les dispositions statutaires (1/3 des postes offerts au concours), ils sont tous pourvus et il n'y a pas de possibilité de report des postes non pourvus par le concours. Le nombre de proposés à la promotion par liste d'aptitude est remarquablement stable et, sur ces dernières années, de l'ordre de 4 fois celui des postes offerts.

In fine les possibilités statutaires de promotion au grade de TSP ne sont pas toutes utilisées du fait de l'impact des règles de mobilité sur le nombre de candidats et sur les renoncement qui suivent les résultats du concours.

¹ Les lauréats du concours 2006 ont bénéficié d'une dérogation de principe compte tenu des réorganisations en cours dans les services déconcentrés. La réduction du nombre de renoncements confirme la thèse de l'influence de la clause de mobilité

1.5.3 – Promotion à TSC

1.5.3.1 – Promotions effectuées

Années	Nombre de postes offerts	Nombre de promouvables	Nombres de proposés	Nombres de promus
2000	100	1973	391	119
2001	250	2111	464	278
2002	140	2055	463	168
2003	?	2150	450	153
2004	?	2195	439	156
2005	?	2235	461	205

1.5.3.2 – Analyse

L'affectation se fait dans le service d'origine sans mobilité fonctionnelle obligatoire ce qui donne à cette promotion les caractères d'un simple déroulement de carrière. Cela se confirme si l'on remarque que les fiches techniques jointes à la circulaire annuelle définissant les critères de promotion ne font pas état des fonctions exercées. Le critère principal est l'ancienneté dans le grade de TSP et le mode d'accès dans le grade. Une mobilité fonctionnelle est vivement conseillée si l'agent est affecté sur le même poste depuis 8 ans ou plus.

Le nombre de promus est supérieur au nombre de postes offerts du fait des nominations rendues possibles par le flux de départ des TSP promus comme « retraitables dans le grade supérieur » qui « libèrent » des postes budgétaires en cours d'année.

1.5.4 - Détachement dans l'emploi fonctionnel

1.5.4.1 – Mise en place progressive

La procédure de détachement dans l'emploi fonctionnel de chef de subdivision mise en place par le **décret 95-204 du 25 février 1995** et l'**arrêté du 12 avril 1995** résulte du constat partagé que des TSP et des TSC occupaient des emplois dont l'ampleur des missions où les conditions de fonctionnement entraînent l'exercice de responsabilités d'un niveau supérieur (chef de subdivision, de parc, de cellule) ou exigent des compétences techniques confirmées et reconnues permettant la conduite d'études ou l'exercice d'une capacité d'experts.

Des enquêtes diligentées par l'administration et par les organisations syndicales sur les postes répondant aux conditions ci-dessus ont conduit à des chiffres globaux sensiblement différents. La décision a été prise de budgéter 800 postes qui se sont échelonnés comme suit : 1994 : 150 ; 1995 : 150 ; 2000 : 200 ; 2001 : 150 ; 2002 : 75 ; et 2003 : 75. Les détachements ont été accordés sur des postes éligibles dont la liste a été plusieurs fois aménagée.

Il n'y a plus de création de poste budgétaire dans cet emploi. Les détachements prononcés correspondant désormais exclusivement aux flux ce qui a entraîné une baisse très sensible du nombre de promotions ramené à $\simeq 80$ / an résultant des sorties de détachement par les départs en retraite, les promotions à ITPE et également par l'arrivée à échéance de certains d'entre eux (1.5.4.3 ci-après).

1.5.4.2 – Détachements accordés

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Promouvables	3 046	3 064	3 264	3 430	2 674	2 276
Propositions	468	380	318	299	260	267
Détachements	233	182	120	120	80	82
Propositions non suivies	235	198	198	179	180	185

On observe une stabilité du nombre de propositions malgré un contexte de forte réduction du nombre de promouvables et une constante remarquable du nombre de propositions non suivies qui méritent d'être analysées et peuvent être un indicateur du nombre de postes répondant aux critères caractérisant ces emplois (1.5.4.4 ci-après).

1.5.4.3 – Le renouvellement de détachement

Le détachement dans l'emploi fonctionnel est accordé pour une période de cinq ans et il peut être renouvelé pour une seconde période d'une durée variable ne dépassant pas cinq ans. Un certain nombre d'agents sont ainsi conduits à « revenir » dans le grade de TSC tout en conservant les mêmes fonctions, ce qui traduit un choix de non mobilité sans doute en partie lié à la faible différence de rémunération globale qui sera examinée plus avant (1.5.4.6 ci-après).

Dans le contexte de stabilité des emplois budgétaires limitant les promotions aux flux constatés, les renouvellements se trouvent directement en « concurrence » avec les primo-détachements ce qui provoque des « retours à TSC » depuis 2003.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Nombre de renouvellements étudiés				118	130	211
Nombre prononcés	189	22	25	96	89	187
Nombre non renouvelés				22	41	23
dont retours à TSC				8	22	7
dont promotion à ITPE				14	19	16

1.5.4.4 - Les familles d'emploi

Les postes éligibles en détachement sont regroupés par « famille d'emploi » sur la base de l'arrêté du 12 avril 1995.

- Postes avec responsabilité d'encadrement :
 - Opérationnel : chef subdivision territoriale, subdivision routière, parc, subdivision études et travaux, ... ;
 - Fonctionnel :
 - à dominante technique : CDES, BE, OA, bureau urbanisme, habitat, transport, ... ;
 - à dominante de gestion : différentes cellules de SG, contentieux, sécurité prévention.
- Postes d'expert ou de spécialiste et chef de projet du réseau formation.
- Postes de chargé de mission ou de projet : politique de la ville, modernisation, qualité, risques naturels, chargé de projet en administration centrale.

Leur répartition dans les détachements prononcés chaque année se présente comme suit :

Famille d'emploi	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Encadrement opérationnels			37 %	39 %	47 %	46 %
Encadrement fonctionnels techniques			36 %	22 %	20 %	22 %
Encadrement Fonctionnels gestion				20 %	18 %	15 %
<i>TOTAL</i> encadrement	83 %		73 %	81 %	85 %	83 %
Fonctions transversales	2 %		3 %	2 %	1 %	1 %
Experts, spécialistes	11 %		12 %	10 %	14 %	10 %
Chargés de mission ou de projet	4 %		12 %	7 %	0 %	6 %
	100 %		100 %	100 %	100 %	100 %

La répartition de chacune de ces familles dans l'ensemble des emplois fonctionnels a pu être établie à deux occasions par recensement effectué en juillet 2002 sur 773 agents et après la CAP 2004 laissant apparaître un début de glissement de l'encadrement opérationnel vers les autres familles tout en restant cependant largement majoritaire.

Famille d'emploi	Juillet 2002	Fin 2004
Encadrement opérationnel	60 %	56 %
Encadrement fonctionnel technique	18 %	19 %
Encadrement fonctionnel gestion	10 %	12 %
<i>Total encadrement</i>	88 %	87 %
Fonctions transversales	1 %	1 %
Experts, spécialistes	7 %	8 %
Chargés de mission ou de projet	4 %	4 %
	100 %	100 %

1.5.4.5 – Les conséquences de la réorganisation des services – Dispositions transitoires

Les grandes réformes en cours au sein de notre ministère conduisent les services et plus spécifiquement les DDE à adapter profondément leur organisation avec les transferts consécutifs à la décentralisation et la création de nouveaux services routiers. Ces évolutions auront des incidences sur la consistance des postes proposés en matière d'encadrement, et elles devraient particulièrement concerner les fonctions éligibles au détachement dans l'emploi fonctionnel.

Par circulaire du 6 décembre 2004 le DPSM a adopté des dispositions transitoires permettant de conserver le bénéfice des bonifications indiciaires NBI et ISS pendant trois ans à compter de la réorganisation (dans le cas où un technicien se repositionne sur un poste éligible à l'EF en changeant de poste il fera l'objet d'un renouvellement de détachement pour une période de 5 ans).

1.5.4.6 - Rémunération des agents détachés sur emploi fonctionnel

Le décret du 24 février 1995 détermine que l'emploi de chef de subdivision comporte 5 échelons et que peuvent y être détachés les TSP ayant atteint le 6° échelon de leur grade et les TSC ayant atteint le 5° échelon de leur grade. Il fixe les règles de reclassement qui sont encadrées comme suit (avec indication des indices bruts correspondants) :

ANTERIEUR	RECLASSEMENT
TSP 6° échelon (IB : 530)	EF 1 ^{er} échelon (IB : 566)
TSP 8° et dernier échelon (IB : 593)	EF 4° échelon (IB : 605)
TSC 5° échelon (IB : 535)	EF 1 ^{er} échelon (IB : 566)
TSC 8° et dernier échelon (IB : 638)	EF 5° et dernier échelon (IB : 638)

La durée des échelons dans l'emploi fonctionnel est comprise entre 1 an et demi et 3 ans, celle des 6° et 7° échelons de TSP est de 4 ans, elle est de 3 ans pour les 5° et 6° échelon et de 4 ans pour le 7° échelon des TSC. Un détachement permet donc de bénéficier d'une progression de carrière relativement plus rapide mais avec le même indice terminal (IB : 638) pour l'emploi fonctionnel que pour les TSC. Ce plafond est ainsi atteint plus tôt mais, au delà, la seule différence réside dans **l'octroi de 20 points de NBI et de 4 points d'ISS** attribués aux emplois fonctionnels pendant toute la durée de leur détachement.

Les agents en position de chef de subdivision à compétence territoriale ou de parc bénéficient également de la **bonification de 4 points d'ISS** affectée à ces fonctions occupées, comme précisé ci-après, par 43 % des agents détachés dans l'emploi fonctionnel.

1.5.4.7 – Analyse

Le détachement dans l'emploi fonctionnel a été une réponse adaptée à la situation constatée à un moment donné. Si la transformation des services n'était pas venue bouleverser les organisations cette procédure aurait sans doute dû être « revisitée » après ces dernières années où elle a atteint l'effectif total prévu afin de :

- Vérifier son adéquation à ce qui devait être la réalité du nombre d'agents en situation éligible telle que peut le laisser paraître la stabilité du nombre de propositions qui n'ont pas été suivies (1.5.4.2).
- Revoir le positionnement relatif des TSE et des ITPE dans la grille indiciaire pour redonner une attractivité à ce détachement.

La réorganisation des services amène à reposer complètement la question en commençant, si le détachement dans l'emploi fonctionnel est maintenu, par une nouvelle définition des conditions d'éligibilité. En effet, l'enquête de juillet 2002 avait dénombré 331 agents en position de chef de subdivision territoriale soit 43 % des agents détachés. C'est sur cette fonction que la réorganisation aura eu la plus forte incidence et les postes de responsabilité territoriale en nombre considérablement réduit ne seront sans doute pas tenus en majorité par des TSE. L'étude CEDIP et les données recueillies par la DGPA après positionnement des personnels dans les nouvelles structures permettront de disposer de données nouvelles même si, pour une part, les choix opérés par les agents fin 2006 lors du « repositionnement » résultent en partie de critères personnels à caractère familial ou géographique et ne traduisent pas exactement la réalité telle qu'elle devrait se stabiliser dans quelques années.

Les résultats de l'application de la circulaire du 8 décembre 2004 apporteront un complément d'éclairage en faisant apparaître le nombre d'agents affectés sur des postes éligibles dans les conditions actuelles. Ils conduiront aussi à un constat du nombre d'agents conservant le bénéfice provisoire du détachement ce qui nécessitera de statuer sur les modalités de leur gestion y compris sur l'aspect budgétaire.

D'autres types de fonction seront concernées par les réorganisations et certaines, comme les fonctions transversales (correspondant territorial, ...) et les chargés de mission (politique de la ville, SIG, ressources humaines, risques naturels, ...) ou de projet verront leur nombre augmenter. Les fonctions d'experts et de spécialistes doivent être elles aussi réexaminées compte tenu du stade atteint dans le remplacement des PNT dans le RST et de la stabilisation prévisible à court terme. Il conviendra également de distinguer des fonctions de cette nature dans les DIR mais aussi dans les services territoriaux, DDE et surtout DRE (réfèrent, ...).

Cette nouvelle définition des fonctions éligibles au détachement, s'il est maintenu, s'inscrit ainsi dans une nécessaire révision des fonctions occupées par les techniciens telles qu'elles sont définies dans les décrets à caractère statutaire pour les adapter aux nouvelles organisations et aux nouvelles missions des services. Quoiqu'il en soit le « débat » sur le nombre de détachement ne doit pas occulter la précision essentielle contenue dans le dernier alinéa du 2° de l'article 3 du statut qui précise que « l'attribution de fonctions de responsabilité (pour les TSP et TSC) n'entraîne pas de plein droit l'application du décret du 24 février 1995 » (il y avait en 2004, 4868 TSP et TSC dont 794 emplois fonctionnels).

1.5.5 – Promotion à ITPE

1.5.5.1 – Évolution des dispositions statutaires

Trois voies d'accès au corps des ITPE sont ouvertes aux TSE :

Le concours interne en début de carrière de TSE avec une ancienneté minimum de 3 ans et un âge inférieur à 30 ans ; Il est assorti d'un stage probatoire puis du suivi d'une scolarité normale de 3 ans à l'ENTPE. Une mobilité fonctionnelle est obligatoire.

L'examen professionnel avec une ancienneté minimum de 8 ans et un âge inférieur à 45 ans (examen limité à 3 fois jusqu'en 2005). Il est suivi d'un stage de cinq à neuf mois à l'ENTPE. Une mobilité fonctionnelle est obligatoire.

La liste d'aptitude pour les agents détenant le grade de TSC, justifiant de 8 années au moins de service dans le grade de TSP ou TSC et âgés de 45 ans au moins (et de 55 ans au plus jusqu'en 2005). Une mobilité géographique est obligatoire.

Le nouveau statut des ITPE du 30 mai 2005 a assoupli ces règles en supprimant la limite d'âge supérieure à 55 ans pour la liste d'aptitude et la limitation à trois présentations à l'examen professionnel.

Les dispositions antérieures au nouveau statut des ITPE limitaient le recrutement par examen professionnel et liste d'aptitude à 1/5 des emplois à pourvoir dans le corps des ITPE (2/3 des 1/5 pour l'examen professionnel 1/3 des 1/5 pour la liste d'aptitude). Le nouveau statut prévoit que le recrutement par concours interne représente 10 % en moins des recrutements par concours et que le nombre d'emplois offerts au recrutement par examen professionnel et liste d'aptitude représente 1/3 du nombre de recrutement effectué par concours et des détachés dans le corps.

Les recrutements par examen professionnel sont également ouverts au CTPE depuis 2003 et il en sera de même du recrutement par liste d'aptitude à partir de 2007.

1.5.5.2 – Promotions effectuées de 2005 à 2006

Les tableaux ci-après reprennent les promotions effectuées sur les cinq dernières années :

Concours interne

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total	Moyenne
Nombre de postes offerts	30	33	54	31	33	33	214	35,7
Nombre de lauréats	10	17	19	9	6	10	71	10,1
Nombre de lauréats contrôleurs		2	3	2	3	3	13	26 *
TOTAL lauréats		19	22	11	9	13	84	

* moyenne sur 5 ans

Examen professionnel

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total	Moyenne
Nombre de postes offerts	31	38	73	32	40	29	243	40,5
Nombre de lauréats Techniciens	31	37	55	18	25	23	189	31,5
Nombre de lauréats Contrôleurs				4	5	6	15	5 *
TOTAL Lauréat	31	37	55	22	30	29	204	

* moyenne sur 3 ans

Liste d'aptitude

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total	Moyenne
Nombre de postes offerts	12	10	16	20	16	16	90	15
Nombre de lauréats Techniciens	12	10	16	20	16	16	90	15

Ensemble des promotions internes à ITPE

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Total	Moyenne
Nombre de postes offerts	73	81	143	83	89	78	547	91,2
Nombre de lauréats Techniciens	53	64	90	47	47	49	350	58,3
Nombre de lauréats Contrôleurs		2	3	6	8	9	28	
TOTAL Lauréats	53	66	93	53	55	58	378	63

1.5.5.3 – Promotions effectuées en 2006

Les dispositions du nouveau statut, paru en milieu d'année 2005, n'ont pu être mises en œuvre qu'en 2006. L'application des nouvelles règles conduit à ouvrir :

- 14 postes pour le concours interne
- 51 postes pour l'examen professionnel et la liste d'aptitude qui ont été répartis pour 37 sur l'examen professionnel et 14 sur la liste d'aptitude.

Les résultats ont été

- Nombre de lauréats au concours interne :
 - origine TSE : 11
 - origine CTPE : 1
 - Total : 12 (+2 hors ministère)*
- Nombre de lauréats à l'examen professionnel :
 - origine TSE : 34
 - origine CTPE : 3
 - Total : 37*
- Nombre de lauréats à la liste d'aptitude, origine TSE : 14
- Ensemble des promotions 2006 :
 - Postes offerts 65
 - Lauréats techniciens 59
 - Lauréats conducteurs 4
 - TOTAL lauréats 63*

1.5.5.4 - Analyse

Les recrutements par concours interne sont toujours restés deçà des postes offerts. Les raisons sont sans doute dues à l'enchaînement de deux scolarités successives. Il s'agit pourtant d'une voie de promotion qui peut répondre en partie à la situation d'un certain nombre de surdiplômés. La scolarité à l'ENTE peut être réduite à une année (voire en alternance).

L'examen professionnel semble ne pas être adapté aux activités et connaissances professionnelles de tous les TS, notamment les experts et spécialistes, malgré le fait qu'il comporte déjà 11 options pour l'épreuve technique. La suppression de la limitation à trois années vient d'être introduite.

La promotion par liste d'aptitude est conditionnée par l'exercice de fonctions en situation de responsabilité dont il conviendra de revoir la liste pour les postes d'encadrement. Une intervention plus fréquente des comités de domaine devrait augmenter le nombre de lauréats experts et spécialistes et un deuxième examen devrait être possible si l'activité de l'agent a significativement évolué depuis la précédente évaluation.

La promotion par liste d'aptitude est la seule à ne pas être suivie d'une période de formation.

Des aménagements ont été apportés par le nouveau statut. Les modalités de détermination du nombre de promotions se traduisent par une réduction du nombre de postes offerts mais la gestion qui a suivi a permis de les pourvoir intégralement. Toutes les informations et explications devront être apportées aux instances partiaires de chacun des corps afin que la gestion de cette promotion se fasse désormais dans la transparence.

Indépendamment du nombre de promotions des adaptations aux conditions d'âge et d'ancienneté peuvent être apportées en vue de faciliter l'accomplissement de « parcours professionnels » adaptés aux qualifications de techniciens.

- Une possibilité d'accéder plus jeune au grade d'ITPE par l'examen professionnel peut être une réponse (partielle) au niveau de qualification initiale des TSE (surdiplômés).
- Un abaissement de la limite minimum pour la liste d'aptitude permettrait à des agents compétents de faire une carrière dans le corps des ITPE. A coordonner avec les limites pour examen professionnel mais un recouvrement des deux « fenêtres » répondrait à la difficulté de certains experts ou spécialistes de se présenter à l'examen professionnel faute d'y trouver des épreuves correspondant à leur domaine d'activité.
Ces modifications des conditions de promotion par la liste d'aptitude pourraient être jumelées avec une formation à l'ENTE avec les promus en titre de l'examen professionnel.

1.6 – LES FINS DE CARRIERE DES TSE

1.6.1 – Plafonnement en sommet de grade

Une illustration du déroulement des carrières et de l'impact de la situation du « pivot » peut être apportée par le nombre d'agents se trouvant au dernier niveau de leur grade. Le tableau suivant conserve la référence déjà utilisée des effectifs 2004 et prend en considération les situations au 31.12.2004.

Grade	Échelon	Nombre	Effectif total	%	Age minimum	Age moyen
TSE	13°	735	5282	14 %	?	55,4
TSP	8°	651	2481	26 %	42,44	54,8
TSC	8°	1602	2382	67 %	44,7	54,7

1.6.2 - Grade au départ en retraite

Les comparaisons par âge et par niveau de grade présentées dans le bilan de gestion font apparaître un nombre quasiment identique de TS du 1^{er} niveau et du 2^o niveau de grade dans les années précédant la fin de carrière. Ceci amène à se pencher sur les niveaux de grade lors du départ en retraite.

Il y a eu au cours de l'année 2005, 280 départs en retraite de TS qui se répartissent comme suit :

TSE	95	soit 34 % du total
TSP	28	10 %
TSC	113	40 %
EF	44	16 %
Total	280	

1.6.3 - Évolution de carrière des TSE promus ITPE

Le grade d'ITPE comporte 4 247 agents dont 857 issus du corps des TSE soit 20,17 % (et également 27 issus du corps des CTPE soit 0,63 %).

Le grade d'IDTPE comporte 1 596 agents dont 315 issus du corps des TSE soit 19,73 %.

Ces deux taux sont très voisins alors que les TSE accèdent au grade d'ITPE (et donc d'IDTPE) plus tard que les ITPE du concours externe. Il convient de les corriger légèrement par l'impact des promotions en fin de carrière (IRGS et désormais principalat) qui est beaucoup plus élevé et qui croît régulièrement ces dernières années :

	2002	2003	2004	2005
Promotion à IDTPE	149	169	156	221
Dont anciens TSE	52	56	58	85
% TSE	34,8 %	33,14 %	37,17 %	38,46 %

1.6.4 – Analyse

D'une manière générale le « départ en retraite dans le grade supérieur » n'est pas appliqué pour accéder au grade de TSP à l'exception des agents qui auraient intégré le corps tardivement, ce qui se traduit par le fait que **1/6 du corps se trouve au dernier échelon du premier niveau de grade et un tiers des techniciens admis à la retraite le sont à ce même premier de niveau de grade**. Ce nombre important reflète l'impact de la position du « pivot ». Le recrutement de dessinateurs issus du concours exceptionnel conduira à augmenter le nombre d'agents dans cette situation pour l'avenir.

Le nombre de départs en retraite de TSC est le plus élevé mais la pratique du « départ en retraite dans le grade supérieur » entre TSP et TSC a un impact significatif puisqu'elle a concerné 22 « TSP promu TSC » en 2005 sans pour autant permettre à tous les TSP de bénéficier d'une « retraite dans le grade supérieur ». Ceci rééquilibre les données ci-dessous qui peuvent être lues comme suit :

TSP	28 + 22 promotions TSC = 50	soit 18 % du total
TSC	113 – 22 = 91	soit 32 % du total

En résumé les départs en retraite se répartissent comme suit faisant apparaître une proportion inhabituelle d'agents partant au premier niveau de grade:

- 1/3 TSE
- 1/6 TSP (dont 44 % « coup de chapeau »)
- 1/3 TSC
- 1/6 EF

Il faut enfin observer que si les modes d'accès des TSE dans le corps des ITPE sont sélectifs ils retiennent des agents qui accomplissent ensuite un cursus normal et complet vers le grade d'IDTPE. Un départ en retraite au second niveau de grade est en principe assuré pour tous (IRGS et désormais principalat).

II – LE CONTEXTE : UNE EVOLUTION SOUHAITEE

INTRODUCTION

Des contraintes relevées dans le diagnostic qui précède sont ressenties comme des injustices par des agents attachés à leurs fonctions. La mise en œuvre de la parité au sein du ministère, qui répond à une politique gouvernementale impulsée à la fin des années 1990 visant à s'attaquer aux causes des inégalités en accentuant certains éléments et permet de mettre en valeur des indicateurs aidant à la compréhension des différences de parcours entre les hommes et les femmes dont la proportion augmente régulièrement dans le corps des TSE.

Le corps des TSE participe, comme des ITPE, à la quasi-totalité des activités des services du ministère malgré sa vocation prioritairement technique. Les « techniciens » se trouvent de la sorte amenés à occuper des fonctions qui peuvent être également tenues par des agents relevant d'autres corps de la catégorie B. Le repositionnement des agents opéré dans le cadre de la transformation des services a donné l'occasion d'observer ce phénomène en « vraie grandeur ».

Les chefs de service, appelés à effectuer ces « arbitrages » ont fait connaître leur point de vue dans le cadre de l'enquête confiée au CEDIP et ont exprimé des souhaits d'orientation des techniciens qui contribuent à la définition des métiers qui leur seront proposés.

Enfin les attentes des organisations syndicales sont résumées ici, elles sont en grande partie à l'origine de la réflexion engagée.

2.1 – L'EXPRESSION DES AGENTS AU TRAVERS DES CELLULES GUEPARH

L'expression des agents étant difficile à recueillir en la circonstance le rapporteur a demandé à l'animatrice de la cellule GUEPARH (DGPA/DP3) de solliciter les responsables des cellules interrégionales afin de dégager les points dominants dans les entretiens qu'ils ont menés avec des techniciens.

Le rapport annuel d'activités GUEPARH DGPA/DP 2005 indique que 67 % des agents reçus en entretien appartiennent à la catégorie B dont 45 % de la filière technique soit 280 TSE (59 % TSE, 30 % TSP, 14 % TSC), échantillonnage significatif constitué d'agents ayant des raisons particulières de rencontrer la cellule : demande de conseils pour la suite du parcours professionnel ou besoin de faire le point sur le parcours réalisé.

Ses conclusions et les informations fournies par cinq cellules interrégionales font ressortir les points suivants :

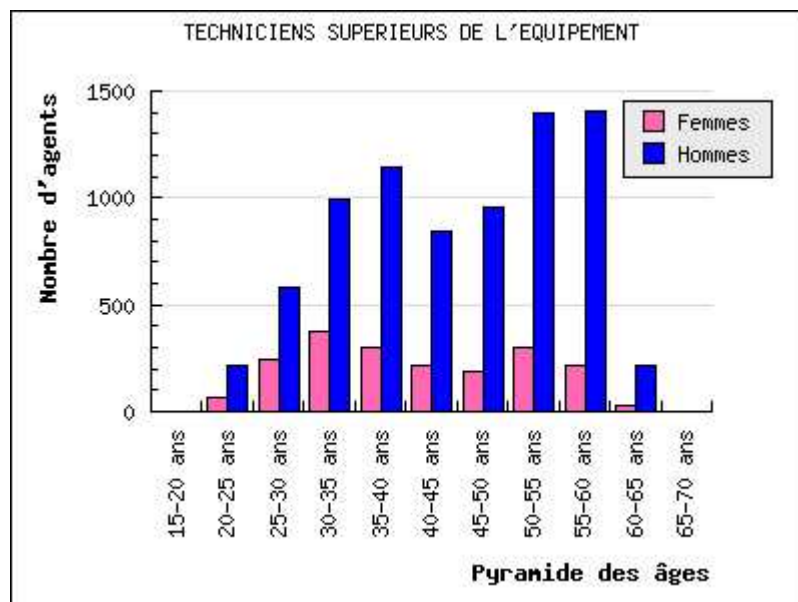
- L'accueil des nouveaux arrivants dans les services se traduit souvent par du « tout ou rien », mais le plus souvent par « pas grand chose »..., notamment pour les agents en premier poste.
- Les agents qui ont choisi de dérouler leur carrière dans le RST sont handicapés par l'inadaptation des concours à leurs disciplines, souvent très pointues.

- Les agents mutant de RST à un service opérationnel, ou l'inverse, sont souvent déstabilisés par les modalités de fonctionnement très différentes dans ces deux types de service.
- Les agents en poste dans la moitié Nord de la France et en région Parisienne, le plus souvent jeunes et diplômés, font l'objet d'un « Turn Over » important. Une grande partie d'entre eux expriment le souhait de se présenter aux épreuves pour une promotion à TSP ou ITPE.
- Les agents en poste dans la moitié Sud de la France, proportionnellement plus âgés et moins diplômés sont moins motivés par les examens et concours de promotion. Plusieurs ressentent de l'amertume par rapport aux promotions sur liste d'aptitude ITPE promises ou qui n'ont pas abouti du fait d'une mobilité géographique insuffisante.
- Les techniciens se posent des questions liées au devenir de l'emploi fonctionnel de chef de subdivision.
- Certains ont le sentiment d'avoir rempli la mission confiée (fusion de subdivisions, évolution MO vers AMO, ... etc.) et manifestent une réelle incompréhension pour ne pas avoir été proposés par leur service à la liste d'aptitude ITPE.
- Les plus diplômés attendent beaucoup du recrutement sur titres des ITPE et envisagent de s'y présenter. Les plus anciens ne sont pas satisfaits des conditions de promotion à ITPE.
- Tous sont très attachés au service public et certains, plus étroitement parlant, à la Fonction Publique d'État. Ils ont souligné leur goût des responsabilités déjà prises et leur souhait de continuer à occuper des fonctions de responsabilité. Malheureusement la perspective de la refondation du ministère est venue « casser » leur perception de l'avenir et ils craignent d'être les « sacrifiés » des restructurations au bénéfice des ITPE.
- Recherchant des conseils pour la construction d'un parcours qualifiant permettant d'accéder à un niveau supérieur ils craignent que le passage d'une position d'encadrement à celle, par exemple de chargé d'opération ou d'études, soit dévalorisant et pénalise le déroulement de leur carrière.
- Plus généralement les techniciens se disent plutôt satisfaits du parcours accompli mais ils expriment une certaine lassitude et une inquiétude pour leur avenir.

2.2 – LA PARITE HOMMES FEMMES

2.2.1 – Pyramide des âges

Les pyramides des âges présentent des profils assez voisins pour les hommes et les femmes. Elles traduisent une augmentation progressive du nombre de femmes qui sont relativement plus nombreuses dans les premières tranches d'âge, jusqu'à 45 ans, alors qu'au delà, la proposition est plus importante chez les hommes².



TECHNICIENS SUPERIEURS DE L'EQUIPEMENT						
Tranche d'âge	Femmes		Hommes		TOTAL	
15-20 ans	1		3		4	
20-25 ans	62	3,2 %	218	2,8 %	280	2,9 %
25-30 ans	240	12,5 %	585	7,5 %	825	8,5 %
30-35 ans	371	19,3 %	990	12,8 %	1361	14,1 %
35-40 ans	301	15,6 %	1140	14,7 %	1441	14,9 %
40-45 ans	219	11,4 %	848	10,9 %	1067	11,0 %
45-50 ans	190	9,9 %	952	12,3 %	1142	11,8 %
50-55 ans	300	15,6 %	1398	18,0 %	1698	17,5 %
55-60 ans	213	11,0 %	1403	18,1 %	1616	16,7 %
60-65 ans	29	1,5 %	216	2,8 %	245	2,5 %
65-70 ans	0		1		1	
	1 926		7 754		9 680	

² Données au 31.12.2006 (bilan DGPA/SIPA2 infOmesper)

2.2.2 – Répartition sexuée des techniciens supérieurs par grade au 31.12.2004

	Féminin		Masculin		Tous		Age		
							Min.	Moy.	Max.
TSE	1 060	57 %	4 216	51 %	5 276	52 %	19 ans	41 ans	64 ans
TSP	477	26 %	2 004	24 %	2 481	24 %	26 ans	45 ans	64 ans
TSC	257	14 %	1 336	16 %	1 593	16 %	36 ans	50 ans	64 ans
EF	72	4 %	728	9 %	800	8 %	30 ans	48 ans	63 ans
Total	1 866	100 %	8 284	100 %	10 150	100 %	19 ans	44 ans	64 ans

Un premier examen de la répartition par grade fait ressortir un déséquilibre entre les 1^{er} et 2^{ème} niveaux, où la proportion de femmes est plus importante et, le 3^{ème} niveau et l'emploi fonctionnel où les hommes sont relativement plus nombreux.

Une conclusion selon laquelle les promotions seraient plus difficiles pour les femmes doit être tempérée par un parallèle avec les pyramides des âges :

- Les proportions dans le grade de TSP (26 % pour les femmes et 24 % pour les hommes) sont semblables à celles de l'âge moyen de 40 à 45 ans (11,4 % pour les femmes, 10,9 % pour les hommes).
- Le renversement des proportions dans le grade de TSC (14 % pour les femmes, 16 % pour les hommes) reste lui aussi voisin de l'âge moyen de 45 à 50 ans (9,9 % pour les femmes, 12,3 % pour les hommes).
- Par contre les proportions ne sont plus du même ordre pour l'emploi fonctionnel, ce qui doit s'expliquer en partie par le faible nombre de femmes au delà de 55 ans, mais le désavantage à l'égard des femmes reste très marqué.

A défaut de statistiques différenciées sur chacune des promotions l'on doit pouvoir considérer que la parité est globalement satisfaite à l'intérieur du corps mais mérite de faire l'objet d'une vigilance attentive, particulièrement sur le détachement dans l'emploi fonctionnel.

2.2.3 – Promotion du corps de dessinateurs vers le corps des TSE

La DGPA (mission parité et égalité professionnelle) a fait effectuer³ une étude sexuée sur les voies et modes de promotion des catégories C et B et B en A au sein de notre Ministère en prenant l'année 1995 comme origine.

Elle établit que la proportion d'hommes promus est supérieure de 19 % à celle des femmes au regard des effectifs de chaque sexe au sein du corps sur la période de 10 ans et que cet écart s'est accru dans les années 2000 – 2004.

L'examen professionnel est la voie privilégiée d'accès des femmes dessinatrices au corps des techniciens-nes, il concerne 62 % d'entre elles contre 47 % des hommes.

³ Par le LATTS et l'Université de Rennes (rapport d'étape de décembre 2005 et synthèse du rapport d'étude qualitatif de janvier 2006)

Les promotions des hommes dessinateurs sont plus souvent liées à leur réussite au concours et, plus encore, à leur avancement par liste d'aptitude où 38 % d'entre eux sont promus par cette voie contre 28 % des femmes.

L'analyse des promotions par la voie de la liste d'aptitude au regard des possibilités en termes de promouvables montre que l'écart en faveur des hommes est encore accru, la proportion d'hommes est ainsi supérieure de 30 % à celle des femmes (proportions des promus sur promouvables de 3,53 % pour 2,69 %).

Cette différence significative doit, de surcroît être appréciée au regard de la mobilité géographique souvent obligatoire pour les lauréat-es de l'examen professionnel ce qui n'est pas le cas pour la liste d'aptitude (cf. § 1.3.3.2).

2.2.4 – Promotion du corps des TSE vers le corps des ITPE

La même étude confirme que les effectifs féminins se sont accrus plus rapidement que les effectifs masculins faisant passer le taux de féminisation du corps des techniciens de 16,7 % en 1995 à 18,9 % en 2004 et que les femmes sont sensiblement plus jeunes que les hommes.

Les effectifs féminins promouvables se sont accrus de 30 % sur les 10 ans étudiés de telle sorte que si, en 1995, la part des hommes promouvables par liste d'aptitude était supérieure à celle des femmes (13,5 % pour 9,8 %), elle est presque équivalente en 2004 avec même un faible bénéfice en faveur des femmes (passant à 9,4 % contre 9,0 % pour les hommes).

L'étude établit que la proportion d'hommes promus est supérieure de 27 % à celles des femmes au regard des effectifs de chaque sexe au sein du corps sur la période de 10 ans.

Les promotions de femmes se font presque exclusivement par les voies du concours interne et surtout de l'examen professionnel qui représente 70 % de leur promotion (54 % pour les hommes). La voie de la liste d'aptitude compte pour seulement 4,3 % des promotions des techniciennes dans le corps des ITPE alors qu'elle représente 25,2 % des promotions des hommes.

La voie de la liste d'aptitude est donc particulièrement défavorable aux femmes, l'analyse de ces promotions au regard des possibilités en termes de promouvables montre que la proportion d'hommes promus est ici supérieure de 87 % à celle des femmes (proportion des promus sur promouvables de 1,04 % contre 0,14 %). Cette observation peut être rapprochée de celle des proportions de détachement dans l'emploi fonctionnel qui est, lui aussi, une « promotion aux choix » et dont sont issus le plus grand nombre de promus ITPE par la liste d'aptitude.

2.3 – LE REPOSITIONNEMENT DES TSE DANS LES NOUVELLES ORGANISATIONS

2.3.1 – Les fiches de poste

La DGPA a demandé au CEDIP⁴, sur proposition du rapporteur, d'effectuer une analyse sur les fiches de postes ouverts aux TSE dans le cadre du repositionnement dans les services ayant fait l'objet de l'enquête résumée au paragraphe précédent. Elle a porté dans un premier temps sur les fiches de postes (hors RST) publiées puis sur les résultats de repositionnements. Cette étude ne peut être considérée comme exhaustive, mais le volume des données recueillies (2 094 postes analysés dont près de 63 % - 1 310 postes – pour lesquels le grade du titulaire a pu être repéré) permettent d'accorder un caractère représentatif aux informations présentées.

L'analyse est effectuée par domaines selon la nomenclature « mobilité ». Les postes proposés en DDE concernent l'urbanisme pour 30 % d'entre eux, l'habitat et les postes généralistes type « responsable d'unité territoriale » ainsi que le domaine « eau-environnement, risques » pour 8 à 9 %, et l'administration générale pour 5 %. En DRE 31% des postes relèvent de l'informatique et des systèmes de communication, 25 % (avec les DIR) des infrastructures routières, de l'administration générale et seulement de 2 % de l'habitat, de l'urbanisme et de « l'eau-environnement-risques ».

28 % des postes étudiés comportent des fonctions d'encadrement. Le nombre d'agents encadrés est mentionné pour la moitié d'entre eux, la moitié des postes comprennent l'encadrement d'au moins 4 agents et un tiers encadrent 8 agents ou plus. Ces fonctions d'encadrement se retrouvent le plus fréquemment sur des postes d'administration générale ou de GRH.

Les fiches analysées concernent sur des postes ouverts à plusieurs corps dont les TSE mais 7 % portent sur des postes réservés aux TSE en DDE et 13 % en DIR. Assez curieusement ces postes comportent moins de fonctions d'encadrement que les postes également ouverts à d'autres corps (20 % en DDE et 10 % en DIR) ce qui s'explique par le fait qu'ils sont centrés sur « chargé d'études » et « chargé d'opération » en DDE ou « collaborateur » en DIR.

6 % des postes sont proposés simultanément aux TSP – TSC et à des agents de catégorie A, environ 2/3 concernent des fonctions de « chef ou responsable ». Plus de la moitié concernent les infrastructures routières (en DIR) et 17 % l'urbanisme en DDE.

30 % des postes sont également ouverts aux B+ ou B administratifs. Si en DDE la répartition est conforme à celle de l'ensemble des postes étudiés elle se concentre en DRE sur les seuls domaines de l'informatique et de l'administration générale.

16 % des postes sont également ouverts au B et B+ exploitation, ils se répartissent en DDE sur la quasi totalité des domaines avec une dominante sur les « autres équipements publics » puis sur « eau-environnement-risques » et « généraliste responsable d'unité territoriale ». En DIR ils se situent à 90 % sur les domaines « infrastructures routières » et « ouvrages d'art ».

⁴ étude réalisée par Patrick DUGOU, chargé d'études

L'ensemble des données intégrales de cette enquête statistique peut être obtenu auprès du CEDIP après accord de la DGPA, commanditaire de l'étude

Cette première partie de l'étude, sommairement résumée ici, confirme que les chefs de service voient la possibilité de confier des postes dans de nombreux domaines indifféremment où des techniciens et à d'autres corps (dont 6 % de catégorie A).

2.3.2 – Les affectations définitives

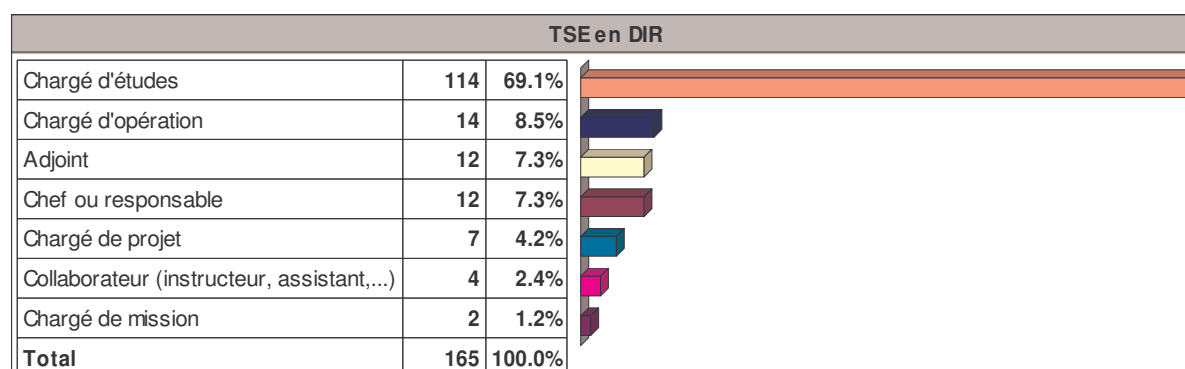
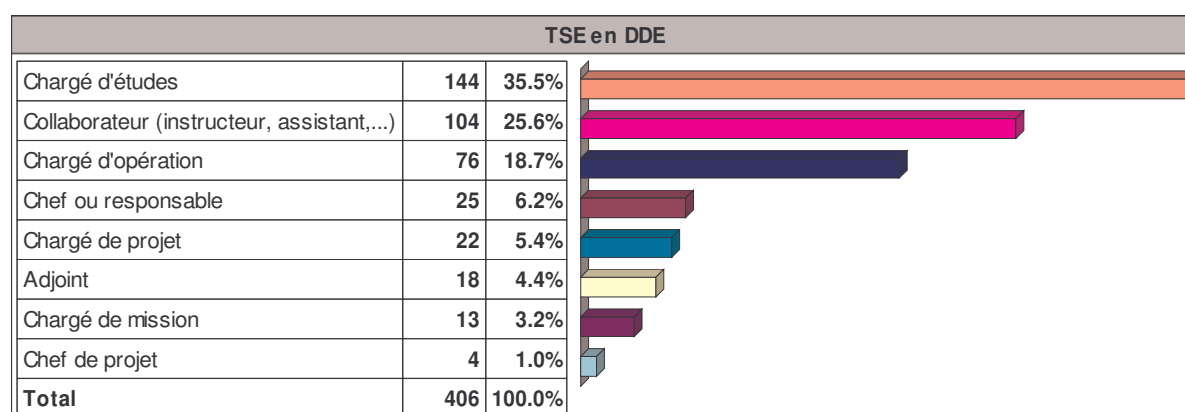
Sur les 2 094 postes de l'échantillon, 1 264 ont été complétés par l'information sur le grade des agents positionnés, soit environ 60 %. 585 sont des TSE (46 %) et 391 des TSP et TSC (30,9 %).

2.3.2.1 – Domaines d'activité

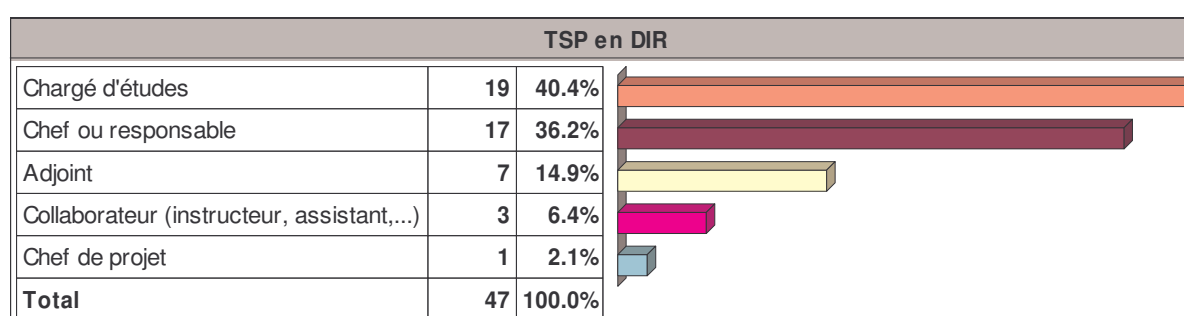
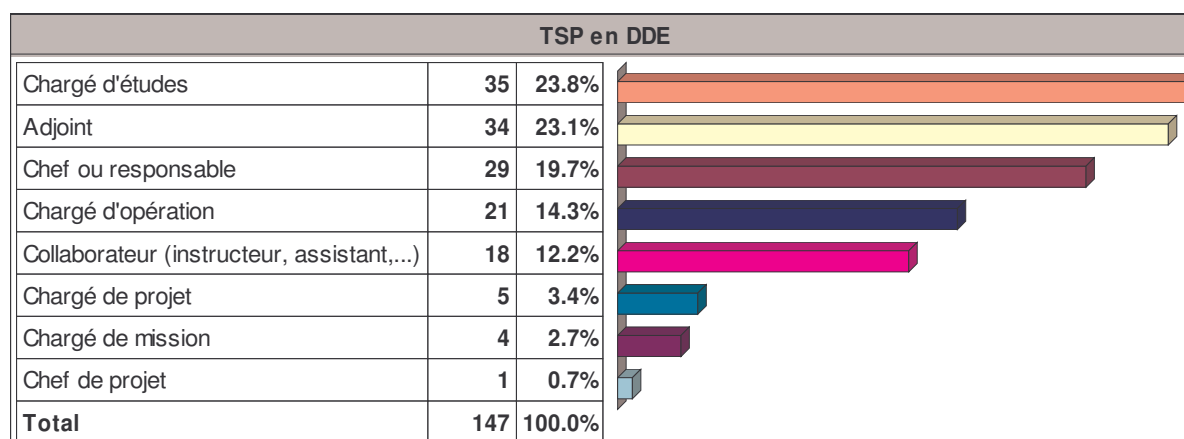
Les principaux domaines d'activité des techniciens correspondent globalement à la répartition de l'ensemble des fiches de l'échantillon initial.

La répartition des postes attribués à chacun des trois grades en DDE et en DIR est détaillée dans les tableaux suivants.

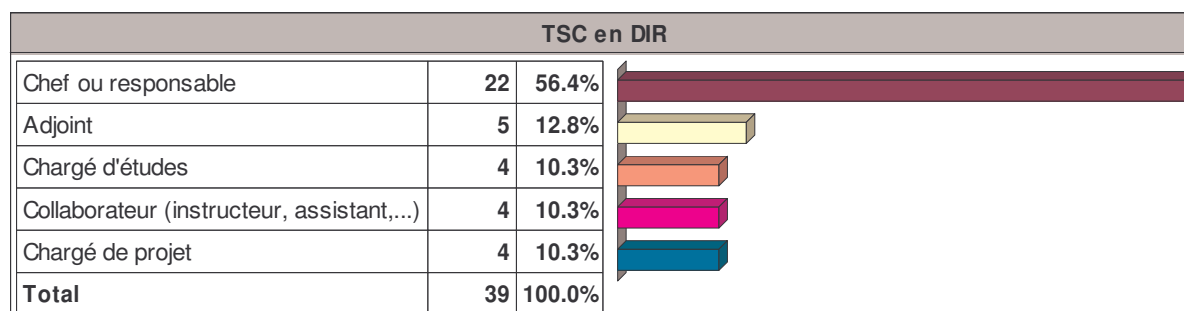
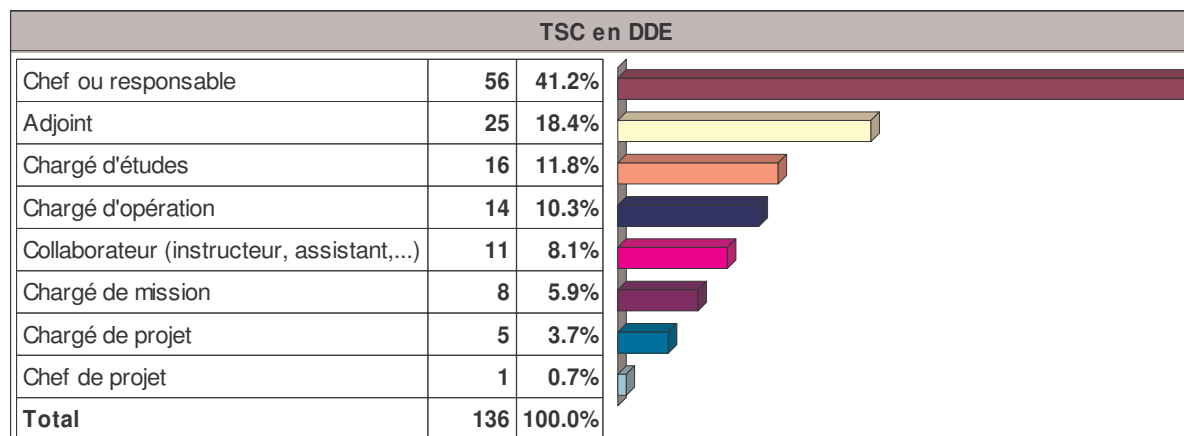
2.3.2.2 – Postes attribués aux TSE



2.3.2.3 – Postes attribués aux TSP



2.3.2.4 – Postes attribués aux TSC



2.3.2.5 – Attribution des postes proposés aux techniciens et aux autres corps

Parmi les postes dont le titulaire est connu 90 % de ceux qui étaient exclusivement ouverts aux techniciens leur ont été effectivement attribués.

Pour les postes proposés aux B techniques et aux A, 56 % ont été attribués à A, majoritairement ITPE, et 37 % à des techniciens (24 % TSC et 13 % TSP).

Pour les postes également proposés aux agents de catégorie B administrative 66 % ont été attribués à des techniciens, 21 % à des B administratifs tandis que les 13 % restant se répartissent de façon atypique sans doute à relier à des paramètres locaux de gestion des personnes.

Pour les postes également proposés aux B et B+ exploitation 58 % sont attribués à des techniciens, 30 % à des contrôleurs tandis que les 12 % restants se répartissent de façon atypique.

2.3.3 – Conclusion

Cette étude confirme que la majorité des postes qui peuvent être occupés par des techniciens peuvent également l'être par plusieurs autres corps de grades (seulement 17 % des fiches de postes leur étaient exclusivement réservées). Elle fait ressortir l'importance relative des domaines sur lesquels ils interviennent et qui couvrent la totalité de la « palette » des métiers de l'équipement.

Lors des affectations définitives les techniciens ont été effectivement retenus pour tous les domaines. La crainte généralement exprimée de se voir exclus des postes d'encadrement est atténuée par le constat que 37 % des postes proposés simultanément à des catégories A leur ont été attribués et que 27 % d'entre eux sont affectés sur des postes ayant une composante d'encadrement. Les données de l'étude ne permettent cependant pas de porter une appréciation par rapport à la répartition antérieure mais l'on peut supposer que dans un nombre global de postes d'encadrement fortement réduit la part de ceux occupés par des catégories A a dû augmenter.

La place prépondérante des techniciens dans la catégorie B est confirmée par le fait qu'ils ont été retenus en majorité sur les postes également proposés à d'autres corps.

Un récent rapport sur « l'identification des compétences et des besoins de compétence »⁵ estime que « l'inventaire des postes inopinés offert par les fiches de postes établies pour la procédure de prépositionnement peut fournir une mine de statistiques utiles sur le nombre et la qualification des postes et constituer une référence par rapport à laquelle on pourrait mesurer les évolutions et en déduire des tendances à moyen terme ». L'étude réalisée sur les TSE confirme cette possibilité mais a fait ressortir la charge liée à une telle masse de données. Cependant l'échantillonnage de 3 000 fiches environ ciblé sur une catégorie peut être considéré comme représentatif et le travail réalisé par le CEDIP mérite d'être exploité par la DGPA pour aider à la définition et l'évolution des missions des TSE.

⁵ IGOSt, Groupe de travail présidé par Jean DENEGRE, Novembre 2006

2.4 – LES ATTENTES DES CHEFS DE SERVICE : SYNTHÈSE DU RAPPORT D'ÉTUDES DU CEDIP⁶

2.4.1 – Objectifs et modalités de l'enquête

La DGPA souhaitait engager une réflexion pour :

- aboutir à un diagnostic et une vision partagée de l'évolution du positionnement des TSE en termes de métiers, domaines d'activités et de postes dans les Services ;
- en tirer toutes les conséquences et dérouler des scénarios d'action en termes de gestion et au-delà (incidences envisageables au plan indemnitaire et/ou statutaire).

Cette étude a pour finalité d'identifier les évolutions significatives du positionnement professionnel des TSE dans les prochaines années, au travers de la formulation des attentes recueillies auprès des chefs de services. Les principales composantes du questionnement du commanditaire ont été les suivantes :

- Quels sont les domaines sur lesquels seront positionnés les TSE dans les années qui viennent ?
- Quels sont les métiers, les emplois-types, les postes de travail qu'occuperont les TSE de façon privilégiée⁷, partagée⁸ ou minoritaire et quelles seront les compétences et les qualifications requises pour les servir ?
- Où se situe(nt) le ou les pivot(s) du changement de fonction et quel lien avec les changements de grade ?
- Comment identifier les postes à responsabilité sommitale du corps ?
- Y a-t-il une spécificité du Réseau Scientifique et Technique et des Services Spécialisés en termes de besoins de compétences et de modalités de gestion ?
- Quelles seraient les modalités de gestion appropriées du corps des TSE pour accompagner ces évolutions, en particulier en termes de parcours professionnels ?

Soixante dix entretiens semi-directifs environ (*en face à face ou téléphoniques*) ont été réalisés au niveau national, auprès d'un panel de chefs de services, de leurs principaux collaborateurs, ainsi qu'auprès de quelques personnes ressources. Différentes entités ont été interrogées : Directions Régionales de l'Équipement ; Directions Interdépartementales des Routes ; Directions Départementales de l'Équipement ; Réseau Scientifique et Technique (Services Techniques Centraux, CETE, ...) ; Directions d'Administration Centrale ; Services Déconcentrés Spécialisés (Services de la Navigation, Services Spéciaux des Bases Aériennes, ...) ; Directions Régionales de l'Environnement.

⁶ Synthèse rédigée par le Gilles AYMAR, responsable de l'étude. L'attention du lecteur est attirée sur le fait qu'il s'agit d'une enquête dont le compte-rendu se limite à ce qui y a été recueilli.

⁷ Majoritairement dévolus aux techniciens

⁸ Entre agents de grades ou de filières différents

Remarques sur la démarche retenue :

- Cette enquête s'appuie, en priorité, et c'est l'objectif souhaité, sur le point de vue de cadres de troisième ou de deuxième niveau. C'est donc une représentation spécifique dans un système où d'autres acteurs apparaissent (bénéficiaires, cadres de niveau n+1, agents, organisations syndicales...).
- Le contexte actuel de réorganisation, de mise en place de la LOLF, ainsi qu'une visibilité partielle sur l'avenir du ministère ont induit des difficultés pour les personnes interviewées à se projeter au-delà de trois ans.
- La démarche méthodologique retenue dans cette enquête s'est appuyée essentiellement sur des entretiens de face à face ou téléphoniques qui ont permis de collecter des attentes, des pistes d'action et des préconisations.
- L'impact de la fusion DDE/DDAF sur le corps des techniciens n'a été évoqué que dans trois entretiens (sur soixante-dix), et ce, de façon très marginale, pour souligner :
 - le renforcement en potentiel technique qu'il allait permettre ;
 - les opportunités de postes que cette fusion allait éventuellement engendrer.

Cet impact reste donc à explorer, si cette fusion venait à se généraliser dans les mois qui viennent⁹.

Les points clefs qui émergent de ces entretiens sont les suivants :

2.4.2 - La compétence : un facteur déterminant

Une tendance lourde se dégage : la volonté pour les chefs de services de rechercher les compétences les plus pertinentes, indépendamment du corps et du grade.

2.4.2.1 - Des affectations de plus en plus liées aux compétences

- **Les compétences individuelles d'un agent devraient être déterminantes dans l'affectation sur un poste donné ou l'attribution de responsabilités.**

Ces compétences s'accompagneront d'une prise de responsabilité accrue, non dans l'encadrement (*il y aura moins de postes de chef d'unité*) mais dans la production.

Les chefs de service expriment régulièrement au cours des échanges leurs souhaits que les TSE soient, dans leur domaine, des "spécialistes" ou des "experts". Il existe cependant une acception différente de ces termes entre l'usage courant en vigueur dans les services et la définition plus restrictive et "normalisée" portée par les comités de domaine.

- **Le corps apparaît de moins en moins comme un facteur discriminant en dehors de certains postes très « techniques ».**

⁹ La fusion de la DDE et de la DDAF, décidée par le premier ministre pour huit départements : Ariège, Aube, Cher, Loir-et-Cher, Lot, Yvelines, Territoire de Belfort, Val d'Oise, doit, selon les termes de sa circulaire du 02 janvier 2006, être effective au 1^{er} janvier 2007.

Les services ont tendance à rechercher un maximum de fongibilité entre catégories quel que soit le poste occupé. Cette pratique est à la fois :

- une réponse pragmatique destinée à s'adapter aux difficultés rencontrées pour assurer la continuité du service ;
- un moyen de reconnaître concrètement des compétences acquises par un agent.

2.4.2.2 -Des TSE fréquemment positionnés sur des emplois ouverts à d'autres corps

Sur certains postes ouverts aux TSE, peuvent également postuler :

- *Des Secrétaires Administratifs*¹⁰

Ils sont largement présents dans des domaines tels que l'aménagement, l'urbanisme, le logement, l'environnement, l'habitat, la sécurité routière, le développement durable...

- *Des Contrôleurs*

Dans les DIR, une fongibilité entre les corps de TSE et B exploitation a parfois été réalisée au niveau des fiches de poste proposées, que ce soit dans le domaine des études ou le contrôle des travaux. Cette proximité conduit certains de nos interlocuteurs à poser la question de l'articulation entre ces deux corps ou à envisager leur fusion.

- *Des OPA Techniciens* (plus ponctuellement)

Les OPA se retrouvent dans le domaine des phares et balises, sur des emplois nécessitant du travail posté, ainsi que sur des postes dévolus à la surveillance du réseau routier et à l'alimentation des systèmes d'information en direct (P.C. routiers du Service Interdépartemental de la Sécurité et de l'Exploitation de la Route). Leur "spécificité statutaire" et leur mobilité moins forte conduisent certains chefs de service (dans les DIR, le RST, ...) à envisager de les retenir sur certains postes particulièrement contraignants nécessitant par exemple de travailler la nuit¹¹.

Les TSE devraient donc se voir proposer une palette élargie de postes possibles compte tenu de cette tendance à la fongibilité.

2.4.2.3 - La capacité à travailler en équipe ou à animer des équipes projet : un enjeu fort pour les TSE

- **Les évolutions organisationnelles induiront un recours fréquent à des équipes projet**

Le ministère vit une réorganisation qui va spécialiser certaines entités sur l'aménagement, l'urbanisme, l'habitat et le logement (DDE) et d'autres sur les métiers de la route (DIR, SMO). Des structures de l'Équipement complémentaires apparaissent.

¹⁰ Quelques chiffres : SA = 6000 ; CTRL = 5500 ; OPA B = 650 ; PNT B Tech. = 1000.

¹¹ Les OPA, sur le plan statutaire, contrairement aux techniciens, peuvent percevoir des indemnités pour travail de nuit.

Cette évolution nécessitera un professionnalisme accru et de nouvelles compétences en matière de travail en équipe et de coordination.

La réorganisation des services conduira à mutualiser certaines compétences au niveau interdépartemental, régional ou interrégional. Cette inflexion fera émerger des « référents » (*agents reconnus pour leurs compétences*) auxquels il sera possible de faire appel pour résoudre certains problèmes. Ils seront ponctuellement intégrés à certaines équipes.

- **La mise en synergie de compétences complémentaires devrait s'amplifier au sein des cellules ou des équipes**

Le travail en équipes pluridisciplinaires se développera compte tenu de l'évolution des missions du ministère (*interministérialité, partenariats,...*). Le pilotage de projet sera beaucoup plus horizontal (*par équipe projet*) que vertical (*fonctionnement hiérarchique*).

2.4.3 - Une redéfinition des postes à responsabilité

Le nombre de postes d'encadrement diminue. Ce constat devrait conduire les chefs de services à valoriser, pour une promotion, les postes générant des prises de responsabilités spécifiques ou nécessitant une spécialisation reconnue.

2.4.3.1 - Une probabilité plus faible pour les B+ de se retrouver « chef de »

- **A l'issue de la réorganisation des services, le nombre de postes ayant une dimension « encadrement » tendra à se réduire pour les catégories B.**

Les services territoriaux récemment créés sont généralement plus importants ; ils seront donc fréquemment encadrés par des catégories A. Les TSE anciennement responsables d'unité se retrouveront positionnés sur des attributions renouvelées et placés sous la responsabilité de A ou de A+. Cette tendance se confirme aussi au sein du RST.

- **Les postes proposés aux B+ mettront moins l'accent sur l'encadrement mais seront par contre plus spécialisés.**

La qualité de la prestation rendue, l'efficacité dans sa réalisation et la crédibilité externe de la compétence du ministère auprès de ses « clients » ou de ses partenaires sont les principaux arguments avancés pour souhaiter une plus grande spécialisation des agents au détriment d'une trop grande polyvalence.

2.4.3.2 - Des critères homogènes, au niveau des différents services, pour caractériser les postes à responsabilité

Les TSP et les TSC sont rarement différenciés¹² dans les propos recueillis. Les potentialités de l'agent, le contexte dans lequel se trouve le service, son histoire, sont autant de paramètres qui font varier l'attribution d'un poste à responsabilité. Le terme "*d'emploi fonctionnel*" apparaît très rarement, au niveau des entretiens, accolé à un poste à responsabilité.

Un certain nombre d'invariants émergent au cours des échanges pour caractériser ces postes à responsabilité.

- Au niveau des services d'administration centrale ou déconcentrés (*DDE, DRE, DIR, ...*)

Les postes proposés aux TSP ou aux TSC devraient être ceux qui :

- nécessitent un fort niveau d'autonomie ;
- conduisent à encadrer une équipe (*sur le plan hiérarchique ou fonctionnel*) ;
- nécessitent un fort niveau de spécialisation (*référent...*) ;
- sont les plus exposés (*PPR, suivi de chantier...*) ;
- ont un environnement complexe à cerner (*correspondant territorial, coordonnateur de projet...*) ;
- ont un périmètre d'intervention important.

- Au niveau du RST

Les postes à responsabilité peuvent être identifiés à partir des compétences requises pour les occuper :

- l'autonomie dans la gestion des affaires confiées (*capacité à gérer et à piloter des projets ou des études ; à faire face à des situations imprévues ; à signer les documents produits, ...*) ;
- l'autonomie dans la maîtrise des outils techniques (*capacité à résoudre seul certains problèmes techniques*), et dans leur mise en oeuvre ;
- l'existence d'une expertise reconnue (au niveau régional, voire national) ;
- la capacité à manager une équipe (*sur le plan fonctionnel ou hiérarchique*) ;
- la participation à des groupes de travail nationaux ;
- la contribution à la diffusion d'une « doctrine » ;
- une capacité de synthèse dans les dossiers traités, aussi bien à l'écrit qu'à l'oral ;
- une capacité à prendre du recul dans la dimension technique d'un projet pour en saisir les enjeux ;
- la capacité à actualiser ou à renouveler ses savoir-faire.

¹² La répartition actuelle est la suivante : TSE = 5701, TSP = 2369, TSC = 1726, emplois fonctionnels = 717 (soit un total de 10513 agents).

2.4.4 - Un corps impliqué dans les évolutions du ministère

Les compétences, les potentialités ou l'adaptabilité des TSE n'ont jamais été remises en cause au cours des entretiens ; ce corps a vocation à participer aux évolutions du ministère en intégrant progressivement les compétences nécessaires à cette dynamique.

2.4.4.1 - Un corps très concerné par les évolutions du ministère

Les mutations induites par la réforme de l'administration territoriale de l'État (RATE) ; la mise en place de la LOLF¹³ ; la poursuite de la décentralisation ; ... conduisent de fait à modifier les missions, les activités, les prestations, ainsi que les compétences attendues des agents concernés ; de nouveaux postes devraient donc apparaître et se stabiliser progressivement.

2.4.4.2 - Un choix renouvelé de postes proposés

Dans le cadre de l'évolution des missions et des organisations du ministère de nouveaux types de postes devraient être accessibles aux TSE, en dehors de ceux qui leur sont déjà proposés actuellement :

- Postes plus spécifiquement proposés au premier niveau de grade

Au niveau des entretiens les postes proposés uniquement au premier niveau de grade sont rarement évoqués. La diversité des situations rencontrées conduit les chefs de service à parler de poste généralement attribués à des techniciens sans les différencier (TSE, TSP, TSC) ou de postes plus particulièrement réservés à des B+.

- Postes plus spécifiquement proposés au deuxième et troisième niveaux de grade

Les postes proposés aux B+ devraient être les suivants¹⁴ :

- Directions Régionales de l'Équipement
 - Assistant à responsable d'opération (*dans les services de maîtrise d'ouvrage*).
 - Spécialiste de niveau régional ou interrégional.
 - ...
- Directions Interdépartementales des Routes
 - Adjoint à responsable de district, plus rarement responsable de district (*poste généralement proposé à un ITPE*).
 - Chef de groupe, chef de projet, adjoint d'un chef de pôle, plus rarement chef de pôle (*ouvrage d'art, route, ...*), dans un service d'ingénierie routière (SIR).
 - Chargé d'études routières/ouvrages d'art (SIR).
 - Chef de CIGT ou de PC circulation.

¹³ LOLF : Loi Organique relative aux Lois de Finance.

¹⁴ Exemples de postes ; une liste plus détaillée (mais non exhaustive) est présentée dans le rapport d'étude à partir de la page 19.

- Chef de pôle, adjoint d'un chef de pôle, chargé d'études dans le service du siège de la DIR en charge de l'ingénierie et des politiques d'entretien et d'exploitation routière ou dans un service de gestion de la route.
- ...

- Directions Départementales de l'Équipement

- Chef de pôle ou adjoint à chef de pôle dans le domaine de la politique de la ville, de l'aménagement, du développement durable, ...
- Chef de projet (*gestion immobilière de patrimoine, gestion de l'aménagement des éoliennes, plans de prévention des risques, animation de la loi montagne ou de la loi littoral, ...*).
- La montée en puissance de l'assistance à maîtrise d'ouvrage devrait conduire les services à rechercher des spécialistes dans des champs spécifiques (*chute de blocs, glissements de terrain, qualité de la construction, ...*).
- Chargés de mission (*habitat, environnement, aménagement...*).
- Chargés d'études et conducteurs d'opération pour la réalisation de constructions publiques.
- De nouveaux métiers devraient apparaître en matière d'anticipation des risques naturels et technologiques ou en gestion de crise.
- ...

- Réseau Scientifique et Techniques (RST)

- Au niveau des Services Techniques Centraux (*CERTU¹⁵, SETRA¹⁶, CETMEF¹⁷*), les TSE seront plutôt positionnés comme assistants de chargés d'études (*ces derniers étant pour la plupart des agents de catégorie A*), voire chargés d'études pour les plus compétents. Les B+ ont d'autre part vocation à animer des équipes projet.
- Dans les CETE les B+ sont, dans la plupart des cas, positionnés comme chargés d'études.
- ...
L'expertise technique devrait se renforcer au sein du RST avec un positionnement plus fort en réseau (*international, national, régional*). En fonction de leur niveau de compétence, les B+ ont vocation à être reconnus comme « spécialistes » ou « experts ».

- Directions d'Administration Centrale

- Les postes de techniciens sont rares en administration centrale ; cette tendance devrait persister.
- ...

- Services Spécialisés (Services de la Navigation, Services Spéciaux des Bases Aériennes)

¹⁵ **CERTU** : Centre d'Études sur les Réseaux, les Transports, l'Urbanisme et les Constructions Publiques ;

¹⁶ **CETMEF** : Centre d'Études Techniques Maritimes et Fluviales ;

¹⁷ **SETRA** : Service d'Études Techniques des Routes et des Autoroutes.

- Au niveau des Services de la Navigation, des emplois émergent dans les domaines des risques, de l'environnement et de la police de l'eau. Ils concernent plus particulièrement les B+ sur les métiers de suivi des travaux.
- ...

- Directions Régionales de l'Environnement

- Les postes d'encadrement sont, sauf rares exceptions, réservés à des agents de catégorie A ; les B+ se voient généralement confier des animations de groupes de travail, du pilotage ou du management de projet.
- ...

Dans des domaines « transversaux » (*services supports*) les B+ se verront régulièrement proposer des postes notamment dans le domaine de l'informatique (*responsable équipement et logistique, webmestre...*) ; plus rarement dans les autres champs de l'administration (*chef comptable*)...

La LOLF va nécessiter la création de postes de contrôleurs de gestion. Certains seront attribués à des B+ (dimension cependant quantitativement marginale).

2.5 – LES ATTENTES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les attentes des organisations syndicales peuvent être appréhendées au travers des comptes-rendus des réunions avec la DGPA qui ont conduit à l'engagement des missions du CEDIP et du CGPC. Elles ont été développées lors des rencontres du rapporteur avec chacune des organisations qui ont donné lieu à la remise de contributions. Elles ont enfin été illustrées par leurs interventions lors des réunions du groupe de travail élargi et par leurs réactions aux éléments de diagnostic. Il s'en dégage des positions convergentes sur le plus grand nombre de points, les divergences notoires sont citées dans le texte qui suit qui ne prétend pas à l'exhaustivité.

Le rapporteur a retenu pour l'essentiel que les organisations syndicales interviennent sur :

- L'examen professionnel exceptionnel qui n'était pas la seule réponse possible à l'objectif de promotion pour les catégories C en regrettant (pour certaines d'entre elles) que les lauréats n'aient pas bénéficié de formation de prise de poste.
- L'importance du nombre de lauréats surdiplômés au concours externe mais (certaines d'entre elles) constatent que le niveau de formation intérieur ne se traduit pas dans le déroulement de carrière.
- Un recrutement par concours externe de niveau bac+2 avec des argumentations nuancées qui vont de la simple mise en conformité avec les faits jusqu'à la nécessité de vérifier au préalable que cela correspond à l'évolution des missions.
- La reconnaissance d'un niveau bac+3 à la sortie de l'ENTE équivalent à la licence européenne.
- Le maintien d'un concours externe de niveau bac (pour certaines d'entre elles).
- Le recrutement exceptionnel sur titre considéré comme ayant été une réponse à des besoins conjoncturels du RST.
- L'augmentation du recrutement externe de 50 à 60 % (pour une organisation).
- L'hétérogénéité des formations suivant le mode de recrutement.
- La difficulté pour tous les TSE de répondre aux épreuves du concours professionnel d'accès au grade de TSP et sur l'importance de l'ancienneté minimale requise.
- Les limites d'âge minimale et maximale (58 ans en réalité) pour la liste d'aptitude à TSP.
- Les conséquences de l'obligation de mobilité souvent dissuasive pour les promotions et qui introduit une difficulté supplémentaire pour les femmes.
- La répartition du corps en trois grades dont la similitude des deux derniers pourrait inciter à revenir à un corps à deux grades.
- Le pivot que suscite des prises de position diversifiées : positionné entre le 2^{ème} et 3^{ème} niveau chez les secrétaires administratifs qui exercent souvent les mêmes fonctions – déplacé entre le 2^{ème} et le 3^{ème} niveau avec un repyramidage du corps et la possibilité

de présenter le concours pour les premiers niveaux – risquant d’être dissuasif s’il intervient trop tardivement dans la carrière.

- L’emploi fonctionnel de chef de subdivision (auquel une organisation s’est dite opposée à l’origine), réponse insuffisante à un constat partagé avec l’administration, entaché de contraintes sur la rémunération, l’ancienneté dans le poste, la limitation à 10 ans.
- La demande de l’intégration de l’emploi fonctionnel dans le 3^{ème} niveau de grade.
- La promotion à ITPE par liste d’aptitude, de fait réservée aux emplois fonctionnels créant ainsi un deuxième « filtre » et qui (pour une organisation) pourrait faire l’objet d’un acte de candidature.
- Les promotions à ITPE qui ne remplissent pas tous les postes ouverts et qui devraient faire l’objet d’un « concours exceptionnel » réservé aux TSE occupant des fonctions d’encadrement à l’instar de ce qui a été fait pour la promotion des catégories C.
- L’échelonnement indiciaire avec un « tuilage » sur le premier niveau de la catégorie A.
- Les comités de domaine peu connus mais sans pouvoir expliquer les raisons du manque d’intérêt des techniciens.
- Les quelques incompréhensions et blocages qui n’ont pas permis d’aboutir à un accord sur le projet de charte de gestion.
- Des inquiétudes sur l’avenir de l’ENTE du fait de la réduction des effectifs en souhaitant le maintien d’une formation diplômante.
- L’éventualité d’une fusion des corps de catégorie B qui donne lieu à des prises de position allant du souhait de l’étudier à une opposition formelle.
- La parité hommes-femmes en insistant sur les promotions.
- L’autorité harmonisatrice avec des avis nuancés sur l’intérêt de « l’indépendance » des MIGT et en intégrant cette question dans une réflexion plus large sur l’organisation d’une concertation (et d’une représentativité) à des niveaux territoriaux élargis.

III – LES SOLUTIONS PROPOSEES : UNE GESTION PAR LES COMPETENCES ET POUR LES COMPETENCES

INTRODUCTION

Les différentes approches du diagnostic confirment que ce corps est sans doute l'un des plus hétérogènes de notre ministère par son recrutement, par les formations et par les fonctions tenues. On constate que les règles de base du statut en matière de recrutement et de promotion ne peuvent être respectées ce qui donne lieu à des adaptations, et que les modalités de formation initiale sont très différentes suivant le type de recrutement. La formation à l'ENTE, pour la moitié du corps, a ainsi multiplié les formules pour s'adapter à la variété du public concerné dans un souci, louable, d'homogénéisation mais l'excès de variété a atteint ses limites.

Ceci étant, l'on ne forme (pour ceux qui suivent une formation initiale) que des généralistes alors que chacune des activités des services demande de plus en plus de spécialisation. Enfin les règles de gestion rendent difficiles les évolutions à différents stades de la carrière et il en résulte que toutes les possibilités de promotion ne sont pas utilisées.

Le premier constat est que ce corps est « étouffé » par l'augmentation brutale des effectifs, la diversité des origines, des blocages à chacune de ses articulations et la difficulté à accéder à des promotions, alors que le niveau de qualification a beaucoup évolué pour une très grande partie des agents. Il faut desserrer les corsets pour redonner de la respiration et remettre de l'ordre dans la dispersion. Il faut que ce corps, le plus nombreux en dehors des personnels d'exploitation, retrouve sa place dans l'ensemble constitué par les corps techniques du ministère alors qu'il est fortement concurrencé par les CTPE dont l'évolution a été considérable et qu'il voit « s'envoler » les ITPE.

Le second constat, point essentiel de l'étude CEDIP, est que le corps et le grade s'effacent de plus en plus devant la compétence, critère déterminant pour les chefs de service dans un contexte de recherche des moyens et de spécialisation des missions. Cette notion de compétence doit être le fil conducteur de la réflexion sur l'évolution du corps, catégorie intermédiaire plus que tout autre concernée par l'action opérationnelle, entre les tâches d'exécution et les fonctions d'encadrement.

Les propositions qui sont faites répondent à un objectif qui peut s'énoncer comme visant **une gestion « par » la compétence (recrutement et promotion) et « pour » la compétence (valorisation et augmentation des compétences des agents) en remplacement d'une gestion « par » la mobilité et « pour » l'encadrement** qui n'est plus adaptée à l'exercice des nouvelles missions des services.¹⁸. Ceci ne signifie pas que l'encadrement ne sera plus pris en considération mais la « capacité d'encadrer » sera considérée comme une compétence avec sa composante d'aptitude au management.

18 « La mobilité n'est plus considérée comme le levier privilégié pour développer les capacités d'adaptation et révéler le potentiel d'un agent » (Circulaire du 9 juin 2004 sur la mise en œuvre du plan GEPEC – création des comités de domaine)

3.1 – LE STATUT

Les corps classés dans les catégories B de la fonction publique d'État ont vu leurs dispositions statutaires harmonisées par le décret 94.1016 du 18 novembre 1994 expressément visé dans l'article 1er du statut des TSE et au regard duquel doit être appréciée toute proposition de modification d'un statut particulier. C'est une contrainte qui limite précisément les modalités de classement et qui rend inopérantes un grand nombre de revendications syndicales. Par contre les TSE ne sont pas cités parmi les corps auxquels s'appliquent les modalités d'avancement et de promotion détaillées prévues par ce texte de référence ce qui peut laisser des marges d'évolution.

Il conviendra d'examiner en détail les adaptations qui peuvent relever d'un arrêté ou d'un décret simple de celles qui engagent une révision des statuts mais il semble qu'il faudra recourir à cette procédure.

Quoiqu'il en soit le décret 2004-873 du 20 août 2004 qui a introduit l'examen professionnel exceptionnel en dérogation au statut vient à échéance en 2007. On doit pouvoir envisager de revenir alors simplement au texte antérieur mais l'on peut aussi mettre à profit cette échéance pour introduire des dispositions nouvelles.

Comme indiqué ci-dessus la distinction de trois grades (classe normale, classe supérieure et classe exceptionnelle), le nombre d'échelons pour les deux premiers niveaux et les modalités de reclassement lors d'une promotion relèvent du décret du 18.11.94 et ne peuvent être modifiés. Ceci répond en particulier à la revendication de deux OS de se limiter à deux classes, possibilité ouverte par le texte de référence mais seulement s'il s'agit de la classe normale et de la classe supérieure ce qui ne répondrait pas à la question posée.

Ceci étant, il reste possible de traiter l'avancement (promotion, pivot) pour lequel les TSE ne sont pas concernés par les dispositions de ce texte et de tout ce qui n'y est pas défini à savoir le recrutement, la formation et toutes les règles de gestion. Le fait que les TSE relèvent du classement indiciaire intermédiaire (CII) et la combinaison avec l'article 1er du décret du 18.11.1994 font que la seule solution pour dépasser les indices bornes des grades d'avancement reste les statuts d'emploi qui visent à permettre une progression indiciaire pour les agents aptent à remplir des emplois spécifiques.

Ceci doit clore le débat sur la suppression de l'emploi fonctionnel pourtant unanimement revendiquée. Reste à voir dans quelles conditions il pourrait être aménagé.

3.2 – LES LEVIERS D’ACTION

3.2.1 – Déplacement du pivot entre le deuxième et le troisième niveau de grade

Les statuts des corps à trois grades prévoient généralement que l'un des deux avancements se fait par concours professionnel et par liste d'aptitude pour des agents plus anciens alors que l'autre avancement se fait en principe uniquement par liste d'aptitude. Celui qui fait l'objet d'un concours est couramment qualifié de « pivot » dans la mesure où il donne accès à des fonctions relevant d'un niveau supérieur comportant en principe une forte composante d'encadrement. Ce pivot est situé pour les TS de l'équipement entre le 1er et le 2ème niveau de grade. C'est aussi le cas pour les TS des autres ministères techniques et les CTPE alors qu'il est situé entre les 2ème et 3ème niveau pour les secrétaires administratifs dont les emplois sont pour une grande partie, communs avec ceux qui sont occupés des TSE.

Le diagnostic sur la situation du corps fait apparaître que 14 % des 1er niveaux plafonnent au 13ème échelon et que (sur l'année 2005) 34 % des techniciens partis en retraite étaient au grade de TSE ce qui est surprenant et difficilement soutenable. Par contre alors qu'il y a un nombre quasiment identique de TS de 1er et de 2ème niveau dans les années précédant la fin de carrière on observe que seulement 10 % des retraités 2005 se trouvaient au grade de TSP qui bénéficie de la possibilité de nomination dans le grade supérieur préalable au départ en retraite.

Le positionnement du « pivot » entre le 2^{ème} et le 3^{ème} niveau de grade, outre l'intérêt qu'il présente pour le déroulement de carrière comme indiqué au paragraphe suivant, traduirait l'évolution des fonctions constatée avec la réorganisation des services par la réduction des postes d'encadrement qui se reporte en grande partie sur la catégorie B.

Cela faciliterait la gestion des affectations sur les postes occupés indifféremment par des TS ou des SA et l'on pourrait envisager des listes communes de postes vacants.

Par contre une distinction serait à contrario introduite avec les CTPE avec qui l'on commence à voir apparaître des postes communs. Si une fusion est à envisager elle aura à intégrer cette question parmi d'autres plus complexes.

Enfin cela introduirait une petite difficulté supplémentaire dans les DDE/DDAF fusionnées mais s'inscrit dans un contexte d'hétérogénéité de la gestion des corps et des fonctions qui leur sont liées.

3.2.2 –Premier et deuxième niveau de grade

- Le passage du premier au deuxième niveau devrait se faire uniquement par liste d'aptitude en abaissant l'ancienneté requise (aujourd'hui 9ème échelon et 8ème pour les TS de l'agriculture) afin de permettre un déroulement plus fluide de la carrière.
- Cette réduction d'ancienneté serait accompagnée d'une mesure amenant les agents à faire acte de candidature avec présentation d'un dossier soumis à l'avis d'une « commission consultative » préalablement à l'intervention de l'instance d'harmonisation. Ceci permettrait d'accélérer la carrière des « surdiplômés » et des techniciens recrutés par un concours sur titre (proposé ci-après) et pour lesquels une

entrée au premier niveau de grade semble obligatoire alors que l'on aurait pu envisager de leur permettre d'intégrer directement le 2ème niveau du grade

- Les règles de gestion devraient conduire à ce que tous les techniciens partent en retraite au moins au 2ème niveau de grade même si quelques-uns n'atteignent pas le plafond. Une possibilité de retraite dans le grade supérieur donnerait la possibilité de compléter cette mesure de regroupement des deux niveaux dont l'impact serait sensible sur les techniciens issus de l'examen professionnel exceptionnel et viendrait en compléter l'esprit social.
- Il serait enfin intéressant d'étudier, au regard du décret du 18.11.1994, la possibilité de mettre en place un « principalat » avec un contrat de fin de carrière en fin de 2ème niveau avec les indices des premiers échelons de 3ème niveau. Dans la négative les agents plafonnant au dernier échelon du 2ème niveau pourraient avoir la possibilité d'être promus comme retraitables dans le grade supérieur.

3.2.3 – Troisième niveau de garde

3.2.3.1 – Accès au 3^{ème} niveau

Le passage au 3^{ème} niveau de grade devrait se faire soit :

- Par concours professionnel avec épreuve d'admission constituée d'un entretien avec un jury. Il devra comporter des épreuves à option élaborées afin de les rendre accessibles aux spécialistes et non seulement aux « généralistes de domaine » comme c'est le cas actuellement. Une mobilité géographique ne serait pas obligatoire ou, tout au plus limitée au périmètre régional, ce qui pourrait facilement être traité dans le cadre d'une gestion à cette échelle territoriale et réduirait les désistements constatés aujourd'hui pour le concours professionnel de promotion à TSP. L'ancienneté requise pour la présentation aux épreuves de ce concours devrait être relativement faible et, quoiqu'il en soit, inférieure à celle liée à la liste d'aptitude entre le 1^{er} et le 2^{ème} niveau de telle sorte que des agents du 1^{er} niveau puissent être candidats.
- Par liste d'aptitude avec une ancienneté plus importante sur candidature accompagnée d'un dossier soumis à l'avis d'une « commission consultative » préalablement à l'intervention de l'instance d'harmonisation. Le cas des agents aujourd'hui TSP doit faire l'objet d'une analyse particulière qui pourrait conclure à l'intégration dans le nouveau dispositif de ceux ayant été promus par liste d'aptitude ou, au moins et nécessairement pour ceux ayant accédé à ce grade par le concours professionnel, prévoir le maintien temporaire du tableau d'avancement tel qu'il est pratiqué actuellement.

3.2.3.2 – Fonctions d'encadrement et pyramidage du corps

Il paraît opportun de conserver, comme le statut le prévoit actuellement, la possibilité pour des agents de 2^{ème} niveau d'occuper des fonctions d'encadrement mais celles-ci devraient en majorité relever d'agents du 3^{ème} niveau qui seraient également chargés de postes de responsabilité sans encadrement tels que chefs de projet, chargé d'opération, référent régional, ..., ou de fonctions transversales telles que conseiller de gestion management.

La forte réduction du nombre de postes de responsabilité et leur répartition entre les différents corps dans les nouvelles organisations amènent à proposer que le nombre d'agents de 3^{ème} niveau de grade reste du même ordre que ce qu'il est actuellement, avec les emplois fonctionnels (22 %) soit un pyramidage à 20 ou 25 % au maximum.

Le pyramidage des 1^{er} et 2^{ème} niveaux, aujourd'hui de 2 TSE pour 1 TSP devrait être modifié en augmentant la part des TSP pour répondre au besoin de « désengorger » le 1^{er} niveau et de « lisser » les carrières sans aller au delà du partage par moitié de la proportion leur revenant. Le rapporteur ne dispose pas des éléments qui permettraient de décider de cette répartition qui résultera de discussions budgétaires, de négociations avec les organisations syndicales et qui passera nécessairement par des stades intermédiaires à partir de la situation actuelle.

3.2.4 – Emploi fonctionnel

Le décret du 18.11.1994 résulte des accords Durafour qui visaient à « typiser » les corps, c'est à dire à donner aux corps comparables les mêmes bases indiciaires et les mêmes grades. Cette homogénéisation laisse la possibilité de développer des pratiques de statuts d'emploi ou de fonction qui sont une forme de souplesse au regard de la rigidité des corps mais à la condition que l'on ne les gère pas comme des grades en contournant l'organisation en corps et grades ou en instituant des « carrières d'emplois »¹⁹.

Le maintien de l'emploi fonctionnel reste, comme lors de sa création en 1995, une solution par défaut de même nature que celle adoptée pour l'emploi d'ICTPE en détachement du corps d'ITPE. La qualification de « chef de subdivision » est obsolète et caduque, il faudra en trouver une autre caractérisant une spécificité qui justifie qu'elle soit distinguée des emplois auxquels le grade donne vocation. Les deux types d'emplois visés par le décret du 24 février 1995 restent complètement d'actualité (encadrement avec l'exercice de responsabilités de niveau supérieur et nécessité de compétences techniques et reconnues pour la conduite d'études ou d'exercice de la capacité d'expert), leur importance relative est simplement inversée sans qu'il soit possible de déterminer aujourd'hui avec précision le nombre d'emplois concernés avec la réorganisation des services et l'évolution des missions. Le développement de l'approche compétences et la mise en place de référentiels métiers doivent cependant permettre rapidement de définir les fonctions concernées et d'en apprécier le besoin. Les conclusions de l'étude du CEDIP peuvent apporter des premiers éléments et il serait opportun de déclencher rapidement une enquête auprès des services sur l'application de la circulaire du 6 décembre 2004 sur le « moratoire ».

Le maintien de l'emploi fonctionnel devrait être accompagné d'une révision de sa grille indiciaire qui reste aujourd'hui celle des TSC avec des durées d'échelon réduites ce qui amène, in fine, à la seule différence de 20 points de NBI et de 4 points d'ISS (+4 points pour environ la moitié des intéressés). Un recouvrement avec la grille de premier niveau des ITPE est souhaitable, alors que l'IB 638, plafond actuel de la carrière, correspond au 7ème échelon d'ITPE. Une étude particulière devra déterminer les conditions dans lesquelles cette revalorisation indiciaire pourrait intégrer une partie des compléments indemnitaires actuels qui, pour certains, ne sont plus compatibles avec les nouvelles organisations.

Il ne paraît pas opportun de renouveler ici la proposition d'établissement d'un dossier de candidature, ce détachement étant lié à l'emploi occupé en référence aux « familles » qui auront été redéfinies et à l'appréciation portée sur la manière de servir.

¹⁹ voir rapport Conseil d'État 2003 : « perspectives pour la fonction publique »

Le déplacement du « pivot » entre le 2^{ème} et le 3^{ème} niveau de grade conduit à ce que seuls des TSC pourront être détachés dans l'emploi fonctionnel.

La règle de gestion requérant une présence de un an dans le poste mérite d'être maintenue (elle fera l'objet d'une suspension temporaire en 2007 compte tenu de la réaffectation de l'ensemble des agents avec la réorganisation des services).

L'on pourrait enfin envisager d'ouvrir l'emploi fonctionnel à des CTPE remplissant des fonctions éligibles ce qui contribuerait à justifier cette mesure par son caractère spécifique.

3.2.5 – Accès à la catégorie A

3.2.5.1 – Promotion à ITPE

La promotion des TS relève du statut des ITPE qui vient d'être modifié en même temps qu'est introduite la notion de taux promus/promouvables.

Une analyse des promotions des années passées sur les anciens dispositifs donne l'impression nette que les capacités de promotion n'ont pas toutes été utilisées mais cela mérite d'être éclairci. Un engagement de pourvoir tous les postes doit être pris. La transparence doit être la règle en mettant toutes les données sur la table et en aménageant les calendriers pour éviter les effets pervers des processus de report entre modes.

Le statut des ITPE devrait être modifié pour ce qui concerne la promotion par liste d'aptitude pour les fonctions occupées antérieurement et en la faisant précéder d'un acte de candidature accompagné d'un dossier permettant d'apprécier les compétences et la motivation de l'agent. Ce dossier ferait l'objet d'un avis de « recevabilité » par une « commission consultative ad hoc » qui pourra se tenir au niveau national compte tenu du nombre de postulants et afin d'assurer une homogénéité des avis pour ce changement de corps. Cette disposition déjà proposée pour la promotion interne est de même nature que celle qui existe depuis plusieurs années dans le statut des ITPE pour le tableau d'avancement dans le corps des IPC avec la différence que les dossiers sont examinés par un « jury » qui propose un classement après audition des candidats présélectionnés. Elle serait de nature à « redresser » le constat selon lequel la proportion des hommes promus par liste d'aptitude est très largement supérieure à celle des femmes.

Compte tenu de la récente révision du statut des ITPE et du manque de vision sur les effectifs souhaitables dans chacun des grades, on ne dispose d'aucun élément permettant d'étayer une augmentation du taux des promotions. Combien recruterons-nous d'ITPE ? Est-ce que des arguments tels que la taille critique des promotions à l'ENTPE ne seront pas contraignantes ? Il convient cependant de prendre sans tarder une mesure conservatoire augmentant le nombre de promotions afin de prendre en compte l'ouverture au CTPE de telle sorte que les possibilités affectées aux TSE soient rétablies (sans qu'il soit opportun pour autant d'introduire un système de « quotas »).

La gestion des promotions en 2006 paraît avoir permis d'utiliser toutes les possibilités offertes alors que, environ un tiers des postes ouverts n'ont pas été pourvus sur la période 2000-2005 (§ 1.5.5.2). Des règles de gestion doivent être définies et mises en oeuvre dans la transparence afin que, comme en 2006 la répartition entre les différents modes aboutisse à l'utilisation de toutes les promotions résultant du taux promus/promouvables.

Dans l'immédiat, en attente de disposer d'une prévision sur l'évolution des effectifs des différents corps il convient de déterminer un taux de promotions de telle sorte que, avec une gestion devenue rigoureuse le nombre de TSE promus retrouve le niveau antérieur à l'ouverture de ces promotions aux CPTE.

Quoi qu'il en soit il ne peut être envisagé de donner suite à la revendication unanime des organisations syndicales d'un examen professionnel exceptionnel ouvert à plusieurs centaines de places pour intégrer dans le corps des ITPE les techniciens qui exercent des fonctions comparables. Le déséquilibre proportionnellement important introduit dans le corps des ITPE, l'impact inévitable sur son recrutement externe et sur l'ENTPE et les réticences prévisibles de la Fonction Publique et du Budget annihilent les chances d'aboutir de cette formule. Le parallèle avec l'examen professionnel de promotion de dessinateurs dans le corps des TS que ces derniers ont « subi » malgré eux est paradoxalement avancé. Il serait hasardeux de commettre la même erreur, cette fois pour des fonctions d'encadrement.

3.2.5.2 – Hypothèse d'un corps spécifique de catégorie A

L'accès à la catégorie A demandé par les TSE reviendrait à « carriériser l'emploi fonctionnel » et ne pourrait se faire que par un concours professionnel ou une liste d'aptitude bien difficiles à distinguer des modes d'accès à ITPE. Il nécessiterait de créer un corps spécifique de premier niveau dont on trouve quelques exemples dans la fonction publique (chef de service de la protection judiciaire de la jeunesse, corps des infirmiers, des assistants sociaux,...) mais ils datent de plusieurs années et se trouvent dans des administrations où ils ne « doublonnaient » pas avec un corps existant.

L'aboutissement d'une telle démarche serait bien long et incertain dans un contexte de réduction et de fusion des corps ; il ne relève pas de propositions réalistes et réalisables telles qu'essaie de le faire le présent rapport.

3.2.6 – Primes et indemnités

Les niveaux indiciaires du classement indiciaire intermédiaire concernent plusieurs corps homologues et ne peuvent être modifiés en dehors de la création d'emplois fonctionnels.

La rémunération des personnels techniques comporte par ailleurs une forte composante indemnitaire dont la grille traduit aujourd'hui un net décalage des grades du corps des TSE. Une revalorisation est nécessaire suivant des principes identiques à ceux qui viennent d'être mis en oeuvre pour les ITPE, (arrêté du 29 novembre 2006) en intégrant les 4 points spécifiques d'indemnité territoriale et en distinguant plusieurs niveaux de telle sorte que cette grille recouvre partiellement celle des ITPE de 1er niveau. Ceci permettrait en outre d'apporter une solution à une part des questions qui doivent être traitées en sortie des dispositions transitoires de la circulaire du 6 décembre 2004.

Les dispositions générales applicables à la fonction publique ne permettent pas d'indemniser les travaux supplémentaires pour les agents dont l'indice brut est supérieur à 380 (soit le 5^{ème} échelon de TS). Un certain nombre de techniciens sont cependant appelés à intervenir dans des fonctions d'exploitation de la route avec des horaires décalés et leur nombre devrait augmenter avec la professionnalisation des DIR sur le réseau structurant. Une réflexion interministérielle, qui ne concerne pas seulement le corps des TSE, est souhaitable pour adapter cette règle afin de supprimer l'interférence des modalités de rémunération sur l'organisation du travail et l'utilisation des compétences.

3.2.7 – Recrutement externe

3.2.7.1 – Recrutement de niveau Bac

Tous les corps de catégorie B recrutent sur le diplôme Bac, il ne peut-être question de supprimer cette voie qui présente un intérêt social évident. Le nombre de lauréats de ce niveau, ou du niveau Bac + 1 se réduit chaque année et l'effet conjugué de la réduction globale du nombre de places ouvertes conduit cette année l'ENTE à regrouper à Valenciennes tous les élèves de cycle de formation générale (1^{ère} année). Il faut redonner de l'importance à ce recrutement de base qui ne subira pas toujours la concurrence des surdiplômés si la conjoncture du marché de l'emploi évolue favorablement. Deux mesures sont proposées :

- Avancer la date du concours qui a lieu aujourd'hui en février, ce qui conduit à ce que les candidats bacheliers qui auraient envisagé d'entrer en cycle court sont déjà scolarisés ailleurs et qu'ils perdraient systématiquement un an s'ils entraient à l'ENTE.

Il est possible de faire en sorte que les bacheliers de juillet entrent à l'ENTE en octobre ce que savent faire tous les établissements scolaires supérieurs. Le concours peut être organisé avant les épreuves du baccalauréat dont l'obtention serait une condition de l'admission prononcée début juillet. La première session ne pouvant, au mieux, se tenir que mi-2008, il doit être possible de prendre les dispositions nécessaires.

- Introduire des épreuves par filière pour ouvrir le concours aux titulaires d'un baccalauréat technologique, alors que les épreuves Math-Physique les limitent aux scientifiques (et aux surdiplômés qui bâchent pour retrouver leurs souvenirs de terminale).

Enfin la relance de ce mode de recrutement passe par une campagne active de communication (intervention auprès des CIO, articles de presse, affiches, brochures, ...) engagée à la rentrée scolaire 2007/2008 à l'intention des élèves de terminale alors qu'elle est aujourd'hui uniquement orientée vers les universités.

3.2.7.2 – Recrutement sur titres

Le passage d'une mobilité pour la polyvalence à des parcours professionnels privilégiant la compétence va nécessiter de disposer d'experts et de spécialistes mais aussi de « généralistes de domaine ». Leur nombre devrait croître très rapidement tant dans les nouveaux services déconcentrés qui doivent disposer du potentiel technique pour assurer les missions d'étude et d'animation sur lesquels ils fonderont leur crédibilité que dans le réseau scientifique et technique où les effectifs de TSE déjà important devraient continuer à croître pendant encore quelques années pour assurer la continuité des travaux aujourd'hui réalisés par des personnels non titulaires.

On dénombre aujourd'hui 565 (ETP) agents non titulaires techniques de catégorie B dont 462 dans le RST. Une analyse des classes d'âge de ces derniers permet d'en dénombrer 71 dans l'intervalle 60-64 ans et 264 dans l'intervalle 55-59 ans ce qui amène à la conclusion que 250 à 300 recrutements de spécialistes seront nécessaires dans les 5 prochaines années si l'on vise

le maintien des capacités du RST (auxquels s'ajoutent ceux nécessaires en DRE, DDE, DIR,...).

Ces besoins sont aujourd'hui partiellement satisfaits par le recrutement de surdiplômés qui sont orientés vers des affectations ciblées. La récente mise en place de la formation en alternance permet de tirer le meilleur parti de cette situation mais le nombre et les spécialités des agents ne résultent que du hasard des concours.

Peut-on se contenter de ce résultat probant mais aléatoire ? La formation initiale dispensée par l'ENTE a atteint les limites de la diversité et ne peut aller au delà de la mission qui lui est confiée en donnant aux stagiaires des références sur les domaines particulièrement larges des compétences des services de notre ministère afin de leur permettre de s'intégrer au mieux dans la plus grande partie des unités. L'ENTE ne peut raisonnablement pas envisager de former des spécialistes dans des disciplines de pointe et dont le nombre, réduit pour chacune d'entre elles, varie constamment en fonction des besoins.

Cette offre de formation au niveau Bac+2 est disponible à l'issue des BTS et des DUT et c'est dans ce vivier que plusieurs administrations et plus particulièrement la fonction publique territoriale recrutent leurs techniciens.

L'expérience d'un concours sur titres pour le recrutement de TSE s'est avérée globalement positive même si l'on ne dispose pas du recul suffisant pour analyser le déroulement de leur carrière à l'issue du premier poste et si l'on peut regretter que certaines affectations aient été orientées par le besoin de résorber la vacance plutôt que par la spécialisation du poste.

L'intérêt d'un recrutement annuel sur titre apparaît comme la seule solution pour répondre à ces besoins, **le nombre de postes ouverts pour chacune des spécialités sera fixé en l'ajustant chaque année aux besoins exacts des services** dont la détermination sera facilitée par des avancées de la GPEEC évoquées dans la suite du rapport.

3.2.8 – Recrutement interne

Les trois modes de recrutement interne doivent être conservés, chacun répondant à des situations particulières d'évolution de carrière. Par contre il convient de ne pas renouveler l'examen professionnel spécifique, qui était plutôt une mesure de caractère social et qui a montré ses limites sur la qualité des candidats et par le nombre de lauréats correspond à 70 % des postes offerts eux mêmes très inférieurs au nombre envisagé à l'origine.

3.2.8.1 - Concours interne

Le manque de candidats dû en grande partie à la durée du passage à l'ENTE devrait se réduire du fait que la prise en considération du niveau d'études antérieures peut désormais la réduire dans les mêmes conditions que pour les lauréats du concours externe. La clause de mobilité géographique devrait, soit être supprimée, soit réduite à un périmètre régional. Le protocole d'affectation comporte déjà une clause de priorité pour les « internes » sur les « externes ».

3.2.8.2 – Examen professionnel

Les conditions variables de mobilité géographique sont une inégalité de traitement et doivent être supprimées ce qui doit être plus facile dans le cadre d'une gestion régionale (surnombre

temporaire, durée dans le premier poste). Cette mesure devrait augmenter le nombre de candidats et réduire le nombre de désistements en faisant de l'examen professionnel la voie prioritaire de promotion au corps des TSE dont la gestion rénovée offrira de meilleures perspectives de carrière. Les postes éventuellement non pourvus après épuisement de la liste d'aptitude (si le jury a estimé pouvoir en établir une) seront reportés sur les recrutements externes.

3.2.8.3 - Liste d'aptitude

L'effet des reports du concours interne et de l'examen professionnel conduit à un nombre de promus par L.A. supérieur de 30 % au taux réglementaire. Ceci peut laisser quelques doutes sur le niveau des compétences de quelques uns des intéressés si l'on se réfère aux résultats de l'examen professionnel exceptionnel. Il convient de limiter le nombre de promotions aux postes ouverts ce qui sera le cas avec la modification de la règle actuelle du report de l'examen professionnel..

Enfin il doit être possible d'apprécier la motivation et les compétences des agents concernés à qui il serait demandé de faire acte de candidature en dressant un dossier de même nature que celui qui a été défini pour les trois derniers examens professionnels exceptionnels qui serait soumis à l'avis d'une « commission consultative » préalablement à l'intervention de l'instance d'harmonisation. Cet acte de candidature sera également une réponse au constat qui ressort de l'étude sur la parité suivant lequel la part des hommes promus par liste d'aptitude est supérieure à celle des femmes (c'est très nettement l'inverse pour l'examen professionnel malgré les contraintes de mobilité géographiques qui devraient à priori être plus gênantes pour les femmes).

3.2.9 – Modification de la répartition des recrutements

L'effet conjugué de :

- L'introduction d'un recrutement sur titres,
- La modification de la règle de report des postes non pourvus par l'examen professionnel,
- La tendance qui devrait se confirmer de réduction du nombre d'agents de catégorie C,

amène à proposer de modifier le statut du corps des TSE en augmentant la part des recrutements externes de 50 % à 60 % ce qui était le cas de 1970 à 1995. La part du concours interne, redevenu attractif, pourrait rester à 15 % et la répartition entre l'examen professionnel et la liste d'aptitude pour 25 % des postes offerts serait déterminée chaque année dans le cadre des nouvelles règles de taux promus/promouvables appliquées aux corps de catégorie C concernés.

3.2.10 - Formation initiale

3.2.10.1 – Formation des lauréats des concours externe et interne

Devant l'afflux des surdiplômés dont une partie disposent de compétences liées aux métiers de l'équipement, l'ENTE a été amenée à développer des formations très diversifiées (cycle professionnel, formation en alternance).

La modification des modalités du concours de niveau bac proposées au § 3.2.7.1, l'impact d'une efficace campagne d'information et, on peut l'espérer une évolution de la conjoncture économique peuvent redonner corps à la formation en deux ans pour une partie des stagiaires.

3.2.10.2 – Formation des lauréats de l'examen professionnel et des promus par liste d'aptitude

La formation des lauréats de l'examen professionnel, maintenue à l'ENTE, pourrait évoluer vers une adaptation à l'agent dans le sens d'une validation des acquis de l'expérience.

Les promus par liste d'aptitude qui sont aujourd'hui dispensés de formation initiale devraient, soit à l'ENTE, soit en formation ouverte à distance, recevoir une formation semblable à celle des lauréats de l'examen professionnel. Âgés en moyenne de 52 ans, ils sont appelés à exercer des fonctions de techniciens pendant encore une dizaine d'années.

3.2.10.3 – Formation complémentaire des lauréats du concours sur titres

Le recrutement sur titres décrit au § 3.2.7.2, devrait prendre une part importante dans le recrutement et conduirait l'ENTE à se borner à dispenser une culture professionnelle « équipement » d'une durée de quelques mois sur site ou par l'actuelle formation en alternance.

La charge de l'école se trouverait alors sérieusement allégée en formation initiale.

3.2.10.4 - Formation prise de poste

La formation initiale n'a pas pour objectif de former des « spécialistes » mais elle pourrait aller au delà des connaissances générales (beaucoup de choses mais un peu de chaque chose) en préparant à la prise du premier poste par une session adaptée. L'ENTE dispose des outils pédagogiques pour le faire et elle montre en ce moment pour les « sorties d'école » affectés en DIR qu'elle a la capacité d'ajouter ce que l'on peut qualifier de « formation continuée ». Elle est d'ores et déjà en situation de conduire des actions de ce type sur trois domaines fondamentaux de l'évolution des services :

- La gestion des crises,
- L'observation des territoires,
- Le développement durable.

Une généralisation de la formation prise de poste est souhaitable, **elle devrait être également obligatoire pour les agents en promotion admis par l'examen professionnel et par la liste d'aptitude** et elle pourrait être étendue comme « formation à un nouvel emploi » aux agents effectuant une mutation donnant lieu à un changement de domaine d'activité. L'utilisation des

techniques de formation ouverte à distance mises au point par l'ENTE supprimerait les contraintes de déplacements.

3.2.11 - Formation continue

Ce n'est que très exceptionnellement que l'ENTE participe à des actions de formation continue. Elle dispose cependant d'outils pédagogiques de grande qualité dont certains ont été élaborés avec la collaboration des stagiaires.

Une formation continue adaptée aux métiers des techniciens, devrait être développée d'autant que son coût pourrait être réduit par les NTIC déjà largement utilisées par l'ENTE dans la formation ouverte à distance (FOAD). Une formation de type « prise de poste » devrait également être dispensée en « formation à un nouvel emploi » lors d'une mobilité fonctionnelle afin de permettre aux TSE de se reconvertir à d'autres métiers. Cela aurait été apprécié dans la période actuelle de repositionnement, il est surprenant que la formation de prise de premier poste en DIR n'ait pas été ouverte aux agents qui y ont été mutés sans expérience préalable suffisante.

Enfin le changement de fonction lors de la promotion au « pivot » entre le 2^{ème} et le 3^{ème} niveau de grade devrait être accompagné d'une formation spécifique orientée sur le management et sur la conduite de projet. L'ENTE pourrait en être chargée.

3.2.12 – Charte de gestion

Les conditions de gestion d'un corps sont généralement définies dans une charte de gestion mise au point en concertation entre les services qui en sont chargés et les organisations syndicales. Tel n'est pas le cas du corps des TSE dont un projet de charte n'a pu aboutir alors que les points de divergence paraissent être de second ordre.

Outre son intérêt intrinsèque une charte présente l'avantage de porter les règles de gestion à la connaissance des autorités hiérarchiques et des instances d'harmonisation qui peuvent ainsi affiner leurs propositions. Il est souhaitable que les discussions qui vont reprendre dans le groupe de travail DGPA – organisations syndicales, aboutissent à l'adoption de ce document.

3.3 – LES OUTILS : DISPOSITIFS ET STRUCTURES A FAIRE EVOLUER OU A CREER

3.3.1 – L'ENTE

3.3.1.1 – Devenir et évolution

L'ENTE est actuellement répartie sur deux établissements ayant chacun une direction mais il n'y a qu'un seul directeur pour l'ensemble avec un seul conseil de perfectionnement et un seul comité technique paritaire. Un conseil d'établissement est constitué dans chacune des écoles.

Les enseignements répondent maintenant à un cahier des charges commun mais chaque établissement met en oeuvre des systèmes de formation différents soit par des personnels permanents soit par des formateurs externes. Chacun développe des initiatives spécifiques telles que la certification qualité, la formation ouverte à distance ou la validation des acquis de l'expérience (pour des personnes qui ne font pas partie de la fonction publique).

Le coût moyen annuel de la formation d'un TSE s'élève à 20 000 euros (qui semble être le plus élevé de nos écoles) ce qui peut donner lieu à interrogation mais sort des limites du présent rapport et mérite une analyse approfondie pour en déterminer les causes (double implantation, diversité des formations, ...). L'ENTE a toujours su s'adapter aux évolutions telles que l'afflux de lauréats il y a quelques années et aux demandes spécifiques comme la formation des techniciens affectés en DIR. Il y a cependant matière à s'interroger sur son devenir du fait de la baisse inévitable des recrutements et une évolution vers le recrutement sur titres réduirait nettement la durée de la prestation sur site. L'évolution également proposée vers la formation continue aurait par contre l'avantage de rééquilibrer l'activité globale.

La question du devenir et de l'évolution de l'ENTE est ici seulement posée étant entendu que si la formation initiale des techniciens reste une mission prioritaire, d'autres paramètres, étrangers aux thèmes du rapport, entrent en considération. L'ENTE assure également d'autres formations pour les SA et les techniciens de la ville de Paris, et son avenir découlera d'autres options qui relèvent de décisions de niveau « politique » telles que la possibilité d'ouverture vers la formation des techniciens de la fonction publique territoriale, d'un rapprochement avec la formation des techniciens de l'agriculture qui vont progressivement partager les mêmes fonctions que les TSE, voire d'une ouverture vers la formation de « techniciens civils ».

Enfin au verra au § 3.3.2 que ce n'est qu'à l'issue des travaux en cours sur la GPEEC que l'on disposera de prévisions stables sur les effectifs et les flux de recrutement.

3.3.1.2 – Hypothèse d'une licence professionnelle

La reconnaissance de niveau licence en sortie d'école est une revendication avancée par les organisations syndicales en terme de progrès social et pour se mettre ainsi en adéquation avec le niveau réel des lauréats au concours. Il ne paraît pas opportun ni souhaitable de donner une suite favorable pour les raisons suivantes :

- L'ENTE délivre un diplôme désormais homologué pour une certification professionnelle Bac +2. Elle n'entre pas dans le schéma européen Licence-Master-Doctorat.

- L'argument suivant lequel le diplôme de l'ENTPE relevant du niveau Master le niveau licence n'est pas « pourvu » n'est pas suffisant. La vraie question consiste à se demander à quels besoins de « l'employeur équipement » répondent le recrutement et la formation initiale. La situation actuelle paraît satisfaisante à cet égard pour les recrutements externes, des progrès restent à faire pour certains recrutements internes. La « formation » donnée aux lauréats d'un concours externe sur titres proposé ci-dessus ne serait pas considérée comme une troisième année par la commission des titres.
- Le passage du diplôme au niveau licence ne pourrait être fondé que sur un recrutement par un concours de niveau Bac +2 suivi d'une année à caractère « universitaire » et remettrait en cause le recrutement de bacheliers qui reste le niveau de recrutement de catégorie B ou nécessiterait de faire passer à 3 ans la durée de l'enseignement ce qui ne répond pas à un besoin.
- Le dispositif L.M.D. vise à uniformiser les niveaux de diplômes européens afin de permettre des échanges et des cursus d'études sur plusieurs pays. On ne voit pas à priori l'intérêt pour les stagiaires de l'ENTE qui n'ont heureusement pas à se préoccuper de trouver un emploi. Les lauréats surdiplômés doivent en principe tous être titulaires d'une licence qui leur aurait permis d'effectuer ce type de parcours universitaire diversifié s'ils l'avaient désiré.
- La reconnaissance du niveau licence entraînerait une remise en cause du statut avec création d'un nouveau corps de catégorie A, hypothèse qui relève de critères autres que la seule formation initiale et qui ne paraît pas envisageable (cf. 3.2.5.2)..
- Pour le moment les formations type BTS et DUT restent de niveau Bac +2. Elles évolueront sans doute progressivement vers un niveau licence mais le processus n'est pas engagé. Il serait, pour le moins paradoxal qu'une école technique propre à un ministère, devance les formations délivrées par l'Éducation Nationale alors même que ce ministère n'éprouve pas le besoin de faire évoluer le niveau de la formation des agents qu'il recrute.
- Cela n'exclut cependant pas qu'une réflexion soit envisagée sur le moyen terme afin que le titre ouvrant droit aux carrières de techniciens, de niveau Bac +2, puisse être complété pour aller vers une reconnaissance européenne. Il pourrait être possible d'étudier les voies d'un accès à une licence professionnelle notamment par un dispositif de formation continue qui serait ouvert aux titulaires du corps au terme de quelques années d'expérience. L'introduction de la validation des acquis de l'expérience dans la Fonction Publique qui fait l'objet d'un projet de loi pourrait apporter des possibilités en ce sens. Cela reste prématuré pour le moment et ne pourrait découler que d'un mouvement plus large des formations de la fonction publique et à tout le moins de celles dispensées par les deux autres écoles de techniciens de notre ministère (Météo-France et IGN).

3.3.2 - La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) initialisée par le plan triennal GPEC 2002-2004²⁰, le plan de formation pluriannuel, la création des cellules GUEPARH, ... a évolué en ajoutant le quantitatif au qualitatif et l'on traite aujourd'hui de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

Faire de la GPEEC c'est se mettre en capacité de :

- Déterminer les besoins en compétences sur les champs d'action du ministère ;
- Déduire de ces besoins les adaptations à effectuer en terme de recrutements (volume, profils, catégories), formation, gestion des carrières et adaptation des procédures de gestion ;
- Construire les outils de travail pour les gestionnaires et les décideurs ;
- Trouver l'organisation la plus adaptée pour l'efficience.

L'atteinte des objectifs ainsi définis, qui apporterait les éléments nécessaires à la mise en œuvre de tous les leviers d'action proposés ci-dessus pour l'évolution du corps des techniciens supérieurs, est aujourd'hui bien engagée afin de mettre en place une politique de construction des compétences devenue indispensable pour accompagner les réorganisations des services et permettre l'exercice des nouveaux rôles des responsables des différents niveaux de la LOLF qui intègrent de nouvelles fonctions en matière de GRH (politique des effectifs, contrôle de gestion, gestion des recrutements et de la formation) qui ont toutes des conséquences sur les compétences attendues des agents.

Cette démarche implique l'ensemble des directeurs de programme qui doivent définir des axes stratégiques qui, confrontés aux déclinaisons locales sur les organisations et les processus de travail, se traduiront en terme d'affichage dans un « répertoire des emplois » dont le chantier est bien avancé. La mise en parallèle des postes et des emplois, prévue dans REHUCIT en rattachant chaque poste à un emploi type permettra d'effectuer les études appropriées pour anticiper les vacances et mieux caler les correspondances entre emplois et corps. La conduite du dispositif est assurée par un comité de pilotage stratégique sous l'égide du secrétaire général pour énoncer les orientations et effectuer les arbitrages ; il s'appuie sur les travaux d'un comité technique qui développe plusieurs chantiers transversaux.

La conjonction de cette démarche de professionnalisation des emplois publics, où la compétence et la maîtrise des savoirs techniques doit servir de guide pour la gestion, avec l'engagement des travaux sur l'évolution du corps des TSE qui suivront le présent rapport incite à proposer que ce corps soit choisi pour y expérimenter ces nouveaux outils et disposer ainsi des éléments de nature à stabiliser sa structuration : effectifs globaux, recrutements, pyramidage, ...

En fait ces outils traiteront de « macro grades » tels qu'ils sont définis par le SERM considérant que le choix de privilégier tel ou tel corps par rapport à un type d'emploi est politique plus que technique (hormis dans le cas où l'adéquation corps-emploi tient à des spécificités particulières). La proposition d'expérimentation porterait alors sur l'ensemble de

²⁰ Plan triennal des gestion des emploi et des compétences, DPSM, mai 2002

la catégorie B et non sur sa compétence technique en laissant aux responsables de gestion, comme c'est aujourd'hui le cas, le soin de la répartition entre corps.

3.3.3 – Les comités de domaine

Neuf comités de domaine ont succédé par circulaire du 9 juin 2004 aux six comités de filière créés en 1999.

Action majeure inscrite dans le plan triennal 2002 – 2004 de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences cette réforme a élargi le champ des compétences des comités existants et **la population évaluée a été entendue aux agents de catégorie B.**

Ils ont essentiellement un rôle de conseil aux agents effectuant un parcours professionnel de spécialiste ou d'expert en leur donnant l'opportunité d'être qualifiés. Ces qualifications peuvent venir en appui aux commissions paritaires au moment de l'examen des promotions et des mutations.

Le nombre d'agent ayant demandé à être évalués étant relativement faible, madame la directrice générale du personnel et de l'administration a, par circulaire du 17 juillet 2006, insisté sur l'importance de cet éclairage pour les agents ayant un parcours professionnel spécialisé et a demandé qu'une large diffusion de cette information soit faite dans les services.

Cette réforme n'a eu que très peu d'écho chez les TSE, 48 dossiers seulement ayant été achevés deux ans après, en mai 2006. L'impact de la circulaire du 17 juillet 2006 est sensible puisque 28 dossiers nouveaux ont été déposés depuis. Ces 76 dossiers de techniciens se répartissent sur les 9 comités de domaine de la façon suivante pour chacun des grades²¹ :

	TSE	TSP	TSC	TSC EF	Total
AUHV	0	0	0	0	0
Bâtiment	0	1	2	0	3
Eau, environnement et risques	1	1	0	2	4
Géotechnique	2	2	0	1	5
Ouvrages d'art	2	4	3	4	13
RH, organisation et fonctions juridiques	0	0	2	2	4
Routes	2	2	5	2	11
Systèmes d'information	2	4	14	8	28
Transports et sécurité	3	0	0	5	8
TOTAL	12	14	26	24	76
%	15,8%	18,4%	34,2%	31,6%	100,0%

²¹ Statistiques au 17.01.07 – DGPA/DP1

Leur évaluation a donné lieu aux décisions suivantes :

	Spécialistes	Experts	Non qualifiés	Attente	Total
AUHV	0	0	0	0	0
Bâtiment	2	0	1	0	3
Eau, environnement et risques	2	0	2	0	4
Géotechnique	2	1	1	1	5
Ouvrages d'art	6	0	7	0	13
RH, organisation et fonctions juridiques	2	0	1	1	4
Routes	9	0	1	1	11
Systèmes d'information	9	1	15	3	28
Transports et sécurité	6	1	1	0	8
TOTAL	38	3	29	6	76
%	50,0%	3,9%	38,2%	7,9%	100,0%

Qui se répartissent pour chaque grade

	Spécialistes	Experts	Non qualifiés	Attente	Total
TSE	6	0	6	0	12
TSP	9	0	4	1	14
TSC	12	0	10	4	26
TSC EF	11	3	9	1	24
TOTAL	38	3	29	6	76

Et par type de service

Service	Nombre de spécialistes	Nombre d'experts	Total
RST	24	3	27
DDE	3	0	3
DRE	3	0	3
DAC	3	0	3
Autres *	5	0	5
Total	38	3	41
* CEDIP, CIFP, DGAC, DIREN			

Le nombre de 76 techniciens ayant demandé à être évalués reste cependant à un niveau symbolique sans aucun rapport avec le nombre de ceux qui pourraient demander une évaluation et en tirer le meilleur parti pour la construction de leur parcours professionnel. A contrario la proportion importante de refus de qualification (29 pour 41) fait ressortir la sélectivité du processus et, par là même, l'intérêt que l'on doit lui accorder.

Les qualifications se répartissent sur tous les grades avec des résultats significatifs sur les deux premiers niveaux illustrant les compétences acquises avant l'accès au corps. Si le plus grand nombre de qualifications est attribué à des agents exerçant dans le RST, on en trouve aussi dans les services déconcentrés.

Les domaines traitant des infrastructures et des systèmes d'information prédominent (comme pour les catégories A) alors qu'aucun dossier n'a été déposé devant le comité aménagement, urbanisme, habitat, politique de la ville.

Ces observations sur un corps particulier, les débats en cours au sein même de la réunion des présidents de comité de domaine et les réflexions conduites au sein du CGPC²² amènent à s'interroger sur la place dans la GPEEC des qualifications délivrées par les comités de domaine :

- L'appui aux CAP pour les promotions doit rester significatif mais ne pas devenir de critère dominant. Il l'avait été pour les comités de filière pour lesquels cette vocation était plus clairement affirmée et qui, alors qu'ils ne traitaient que les catégories A, ont vu leur rôle quasi exclusivement lié à cette finalité.
- Un lien direct avec la gestion des compétences devrait être par contre affirmé en vue d'évoluer vers une meilleure adéquation des compétences des agents avec celles requises pour des postes identifiés comme nécessitant une qualification spécifique. L'appui aux CAP porterait alors plus directement sur les mutations et ce critère devrait prédominer dans la charte de gestion du corps. Ce « renversement de l'analyse » donnerait ainsi tout son poids à l'élargissement des missions des comités de domaines introduites par la circulaire du 9 juin 2004 « sur la gestion prévisionnelle des emplois

²² Rapport IGOST de novembre 2006 sur l'identification des compétences et des besoins de compétences au Ministère de l'Équipement

et des compétences, sur la construction de parcours professionnels et de formation des agents souhaitant devenir experts ou spécialistes ».

Les progrès dans la **gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences** devraient permettre d'arriver à décider que certains postes ne peuvent être occupés (ou que certains actes ne peuvent être exécutés) que par des agents ayant été qualifiés.

- La mise en œuvre de la recommandation précédente implique que le champ des catégories d'agents éligibles à l'évaluation soit élargi, au delà des experts et des spécialistes, à la catégorie des « généralistes de domaine » qui devrait caractériser les compétences requises pour de nombreux postes non seulement dans le RST mais désormais dans les services déconcentrés réorganisés.

L'élargissement de l'évaluation des agents par les comités de domaine et l'orientation nouvelle des suites données à leurs conclusions nécessitera un renforcement de ces organismes et de leurs moyens qui reste dans des limites raisonnables et dont l'impact serait significatif sur la qualification des actes accomplis par les services qui deviendra désormais la condition de leur crédibilité et par là, de leur survie.

3.3.4 – Les commissions consultatives pour l'évaluation de l'aptitude

Les propositions ci-dessus conduisent à ce que les évaluations des comités de domaine ne soient utilisées pour des décisions de promotion que dans les cas, peu fréquents, où l'adéquation au poste est en cause.

Il paraît cependant indispensable pour des raisons liées aux compétences et à la parité hommes-femmes que les promotions par liste d'aptitude fassent l'objet d'un acte de candidature et que les décisions des responsables d'harmonisation et des CAP puissent s'appuyer sur une évaluation des parcours professionnels et des compétences acquises.

Ce rôle pourrait être tenu par des « commissions consultatives » qui procèderaient à une « lecture professionnalisée » du parcours de l'agent et examineraient plus précisément le dossier qu'il aura préparé à l'appui de son acte de candidature. Constitués de responsables de la gestion des ressources humaines et de chacun des grands domaines d'intervention des services elles se limiteraient à **émettre un avis sans classement**.

Le principe de l'homogénéité de la gestion d'un corps commande que tous les dossiers soient soumis à une même commission et que ne soient pas constituées des commissions par filières, domaines ou types de services (DDE, DRE, CETE, DIR, ...).

Il n'est pas souhaitable qu'elles soient « spécialisées » sur une liste d'aptitude. La cohérence de la gestion du corps serait mieux assurée si elles traitaient de toutes les listes d'aptitude relevant de la même CAP pour l'accès au corps et des promotions aux différents grades qui le composent. Dans cette logique l'accès à la catégorie A devrait être analysé par une commission constituée dans le cadre du statut et de la gestion des ITPE.

La nomination dans l'emploi fonctionnel est un cas particulier qui relève plus de la consistance du poste occupé au regard de la liste des « emplois éligibles » et des capacités d'encadrement de l'agent plus que de ses compétences professionnelles. Cette analyse doit être effectuée par l'autorité hiérarchique, l'instance harmonisatrice et la CAP et il n'y a pas lieu d'y ajouter une commission.

Le nombre des commissions consultatives et leur « zone d'action » en cas de pluralité, sera fonction du nombre de dossiers de candidature à examiner. Leur composition sera arrêtée par décision ministérielle (DGPA) et, compte tenu de leur rôle qui s'apparente à celui d'un jury « d'examen professionnel exceptionnel », il serait exclu qu'elles aient un caractère paritaire qui est statutairement réservé à la commission intervenant in finé.

3.3.5 - Déconcentration de l'harmonisation des promotions

L'harmonisation des promotions par liste d'aptitude, y compris pour le passage de catégorie C à catégorie B, est aujourd'hui effectuée par les MIGT qui traitent ainsi d'agents qu'elles ne connaissent pas et leurs propositions font régulièrement l'objet de critiques en CAP même si, dans le même temps, leur indépendance est appréciée.

L'évolution des rôles du niveau régional au delà de la seule gestion des effectifs, concerne également la coordination et l'animation de l'ensemble de la GPEEC et désormais, la maîtrise d'ouvrage de la formation, missions qu'il paraît logique de compléter par l'harmonisation des propositions de promotion.

Les craintes de « partialité » parfois entendues, doivent être levées par le fait que cet exercice s'effectuera dans le collège des chefs de service, désormais régulièrement réuni, dont les membres connaissent chacun des agents et que, si la proposition du présent rapport est retenue, les candidatures auront au préalable fait l'objet d'un avis sur leur recevabilité par une commission consultative « indépendante » intervenant sur un territoire plurirégional, voire national.

L'intervention des MIGT se limiterait, à ce stade, à la liste d'aptitude pour le passage à ITPE et, pourrait, par homologie, comprendre également le passage à l'emploi fonctionnel maintenu et renouvelé.

3.3.6 – Vers une fusion des corps techniques de catégorie B

L'analyse des affectations dans le cadre de la réorganisation des services montre qu'un nombre significatif de postes ont été indifféremment confiés à des TSE ou à des CTPE. L'évolution des fonctions exercées au titre de l'ingénierie d'appui territorial accentuera la « banalisation » de ces postes et l'on peu prévoir que les travaux sur la GPEEC aboutiront à des fiches de postes communes.

L'analyse effectuée par le CEDIP sur les fiches de postes et les affectations dans le cadre des réorganisations établit que 16 % de l'ensemble des postes susceptibles d'être occupés par des techniciens étaient également ouverts aux contrôleurs, 58 % ont été pourvus par des techniciens et 30 % par des contrôleurs.

Ces tendances qui vont dans le sens du mouvement général de réduction du nombre des corps de la fonction publique mèneront à court terme vers l'ouverture d'une réflexion sur la fusion des corps amorcée par l'ouverture aux CTPE de la promotion à ITPE par l'examen professionnel puis par la liste d'aptitude et qui pourrait se poursuivre par l'accès à l'emploi fonctionnel (§ 3.2.4).

Nous pouvons rappeler ici la toute dernière phrase du rapport sur le corps des contrôleurs de travaux publics de l'État en 2000 : « en guise de conclusion, la question suivante mérite d'être

posée : à terme, c'est à dire à l'issue de la dizaine d'années assignée par la réflexion en cours, est-il nécessaire, voire légitime, de conserver deux corps techniques de catégorie B dans notre ministère ? » Les récents évènements ont avancé l'échéance, la rapporteur propose de clore le présent rapport par la même conclusion, la réponse à la question posée étant encore plus évidente en 2007.

ANNEXES

Annexe n° 1 : Lettre de la DGPA du 21 octobre 2005

Annexe n° 2 : Lettre de mission du 12 décembre 2005

Annexe n° 3 : Remerciements et personnes rencontrées

2005 - 0395 - 01

note à l'attention de

Monsieur le Vice-président du Conseil général des ponts et chaussées

ministère
des Transports
de l'Équipement
du Tourisme
et de la Mer



direction générale
du Personnel
et de
l'Administration
service du Personnel
sous-direction des
Personnels techniques,
d'exploitation et
contractuels
bureau des personnels
techniques

La Défense, le 21 OCT. 2005

objet : Démarche de réflexion sur l'évolution du corps des techniciens supérieurs de l'équipement

PJ : Cahier des charges - Note de cadrage général et tableau de synthèse – comptes-rendus des réunions des 14 avril et 7 juillet 2005 - copies des courriers des syndicats

affaire suivie par : Yves Le Maréchal – DGPA/SP/TEC2
tél. 01 40 81 61 40 – fax 01 40 81 67 67
mél : yves.le-marechal@equipement.gouv.fr

L'ampleur des réformes en cours dans notre ministère aura un impact important sur le déroulement de carrière des personnels et notamment sur les modalités de construction du parcours professionnel des agents entre les différents programmes et services.

Les représentants du corps des techniciens supérieurs de l'équipement ont eu l'occasion d'exprimer leurs craintes face à cette situation. Elles portent, entre autres, sur leur positionnement hiérarchique, la reconnaissance des métiers exercés, les risques de diminution de leurs opportunités de détachement dans l'emploi fonctionnel, et éventuellement, les risques de perte de rémunérations, à terme.

Face à ce contexte, l'administration a d'ores et déjà adopté des mesures conservatoires transitoires, se traduisant notamment par un moratoire sur la perte de l'emploi fonctionnel dans les services réorganisés.

Parallèlement, la sous-direction des personnels techniques, d'exploitation et contractuels a réuni par trois fois les représentants du personnel, entre avril et septembre derniers. Ces réunions ont conduit d'une part, à retenir le principe de la constitution d'un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales et de la DGPA et d'autre part, à esquisser quelques pistes d'une démarche de réflexion sur le corps des TSE.

L'objectif fixé serait de disposer à terme d'une vision claire des perspectives d'évolution du positionnement professionnel des TSE au sein des services, afin de permettre aux agents de se projeter pleinement dans leur carrière et leur avenir au sein du ministère et aux chefs de services de mieux valoriser les compétences disponibles au sein de ce corps.

Dans ce cadre, il est apparu souhaitable de confier au Conseil général des ponts et chaussées une mission consistant à réunir les éléments de diagnostic et d'analyse sur l'évolution du corps des TSE sur les dix dernières années et, ensuite, à dégager les grands enjeux en termes de prospective pour le corps.

Parallèlement, le CEDIP serait sollicité afin de conduire une démarche prospective pour aboutir à une formulation partagée des attentes du ministère en matière de positionnement professionnel des TSE. La conjugaison de ces travaux devrait permettre de réunir les outils pertinents pour préparer les décisions qui fonderont un projet professionnel pour le corps des techniciens supérieurs de l'équipement à l'horizon de la future décennie.

Vous trouverez en annexe le projet de note de cadrage qui définit plus précisément la démarche générale ainsi que le cahier des charges de la mission sollicitée auprès du CGPC, étant précisé que la direction générale du personnel et de l'administration apportera son expérience et son appui logistique à cette réflexion.

Au vu de ces éléments, je vous remercie de bien vouloir me faire savoir si cette démarche recueille votre agrément et, dans cette hypothèse, désigner un inspecteur général susceptible de conduire la mission proposée.

La directrice générale du personnel
et de l'administration



Hélène JACQUOT-GUIMBAL

Copie à : M. Malfilatre – Mme Bourguine (DGPA/TEC)

note à l'attention de

Monsieur Emile HARO,
ingénieur général des ponts et chaussées

ministère
des Transports
de l'Équipement
du Tourisme
et de la Mer



Conseil général
des Ponts
et Chaussées
Le Vice-Président

La Défense, le 12 DEC. 2005

Référence n° 2005-0395-01

Par note du 21 octobre 2005, la directrice générale du personnel et de l'administration a demandé au Conseil général des ponts et chaussées de diligenter une **mission de réflexion sur l'évolution du corps des techniciens supérieurs de l'équipement.**

Je vous confie cette mission enregistrée sous le n° 2005-0395-01 dans le système de gestion des affaires du CGPC.

Signé

Claude MARTINAND

Tour Pascal B
92055 La Défense cedex
téléphone :
01 40 81 21 22
télécopie :
01 40 81 23 24
courriel :
Cgpc-sg
@equipement.gouv.fr

Copies à : M. le Président et M. le Secrétaire de la 1ère section

**REMERCIEMENTS AUX PERSONNES
AYANT CONTRIBUÉ À RÉUNIR LES BASES DU DIAGNOSTIC**

- Le bureau DGPA/SP/TEC 2

Yves LEMARECHAL
Muriel BENSAID
Corinne ARNOUX
Wanda VEDIE
Jean-Christophe MORIZOT

- Le CEDIP

Gilles AYMAR
Patrick DUIGOU

- Le bureau DGPA/SP/TEC 1

Jacques SALHI
Josette DEROUX

- Le bureau DGPA/DP/GUEPARH et les chefs de cellules GUEPARH

ET

Anne-France DIDIER	- ENTE AIX
Sandra FREY	- Mission Parité et égalité professionnelle
Rocheline GHARIANI	DGPA/SP/TEC3
Geneviève GUINARD	- SG/CDE
Jean-Claude LANUSSE	- DGPA/P/AMT2
Guenaële LE GULUDEC	- ENTE VALENCIENNES
Anne-Laure LEVY	-DGPA/DP1
Pierre PETIOT	- ENTE VALENCIENNES
Denis PRIOU	- DGPA/SPIRCF
Pascaline TARDIVON	- DGPA/EB/GBF3
Nadine VEYSSEYRE	- DGPA/DASIL/ASP1

PERSONNES RENCONTRÉES

- Hélène JACQUOT-GUIMBAL – DGPA - Dir
- François CAZOTTES – DGPA/SP
- Yves MALFILATRE – DGPA/SP/TEC
- Les organisations syndicales représentant les TSE

- . CFDT – correspondant : Louis DAT
- . CGT – correspondant : Didier HOREAU
- . FO – correspondant : Jean-Luc DOMENECH
- . SANTE – correspondant : Marie-Claude BEAUMONT

- Le SNITPE : Pascal PAVAGEAU

Et

Gérard CADRÉ	CETE Méditerranée – Dir
Martine CORNELOUP	DGR/SRS
Jean DENEGRÉ	CGPC/S3
Dominique DERROUCH	DDE94/SG
Jean-Louis DURVILLE	CGPC/S3
Cécile GHIONE-VIDAL	DGPA/SP/GUEPARH
Christian GOUYON	DGUHC/AMC
Brigitte HEBRARD	SG/DRAST/DST
Hugues LACOURT	DGPA/DP/DP3
André LAUER	CGPC/S3
Éric LE GUERN	SG/DRAST/DST
Bertrand MÉARY	CGPC/ S1
Yves PASCO	CETE SG
Dominique PAYAN	DGPA/SP/TEC
Monique PINAUD	DDE 15 – Dir
Pascale RIBON	DGPA/DP
Élisabeth RINIE	CGPC/S3
Arllette SEBAN	DGPA/EB/GBF3
Laurent TAPADINHAS	DGPA/EB/GBF
François TERRIÉ	DIR NO – Dir

Secrétariat général
Bureau
Rapports
et Documentation
TOUR PASCAL B
92055 LA DEFENSE CÉDEX
Tél. : 01 40 81 68 12/ 45