

OCTOBRE 2002 - N° 514

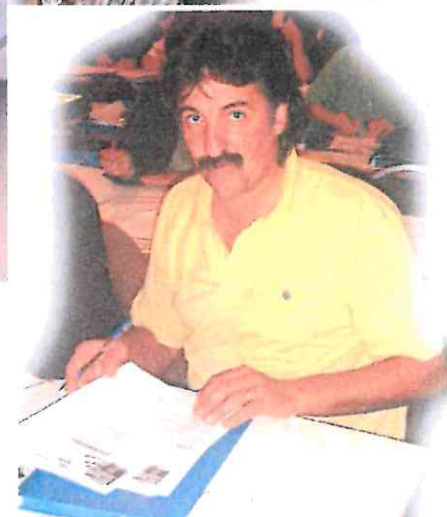
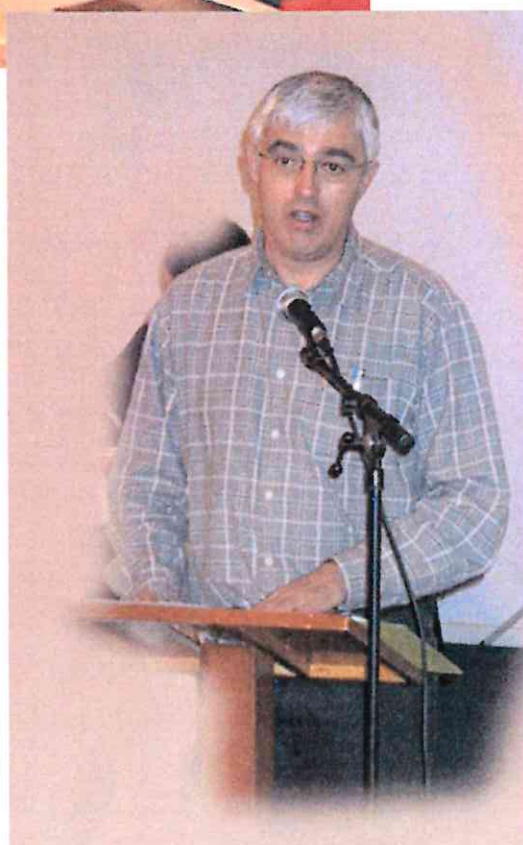
journal du Syndicat National des Personnels Techniques, Administratifs et de Service



## Document d'Orientation et d'Actions revendicatives Statuts du SNPTAS-CGT

SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS TECHNIQUES ADMINISTRATIFS ET DE SERVICE - CGT  
METLTM - 92055 - PARIS LA DEFENSE CEDEX 04 - Tél. 01.40.81.83.12. - Fax. 01.40.81.83.16.  
email : Internet - sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net - Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC  
DIRECTEUR DE PUBLICATION : DIDIER LASSAUZAY - n° CPPAP 0407 S 05475 - ABONNEMENT 70 € + N° SPECIAUX 8 €





GROS PLAN



## ***Sommaire :***

### **CHAPITRE I**

#### **LE SYNDIQUE SNPTAS CGT DANS LE MONDE, L'EUROPE, LA NATION**

I-A) LA MONDIALISATION

I-B) L'EUROPE

I-C) LA NATION

### **CHAPITRE II**

#### **CRISE ET MUTATIONS DE LA SOCIETE FRANÇAISE**

II-A) APPROCHES EMPIRIQUES

II-B) LE CAPITALISME ACTIONNARIAL, REPONSE LIBERALE A LA CRISE

II-C) SORTIR DURABLEMENT DE LA CRISE

### **CHAPITRE III**

#### **L'EQUIPEMENT FACE AUX LOIS, PROJETS DE LOIS, RAPPORTS, DECISIONS : ELEMENTS POUR DEBAT AU CONGRES**

III-A) QUELQUES ELEMENTS SUR LA REFORME DE L'ETAT

III-B) LES LOIS DE LA PERIODE RECENTE

III-C) RAPPORTS, DECRETS D'ORGANISATION, COMITES INTERMINISTERIELS

### **CHAPITRE IV**

#### **MUTATIONS SOCIALES, NOUVELLE GESTION POUR LE SERVICE PUBLIC DE L'EQUIPEMENT**

IV-A) QUELLES MUTATIONS ?

IV-B) LA DEMARCHE DE L'ADMINISTRATION

IV-C) LES ENJEUX DU SERVICE PUBLIC

### **CHAPITRE V**

#### **DES CHANGEMENTS INDISPENSABLES**

V-A) LE MINISTERE, A L'AUBE DU XXI<sup>EME</sup> SIECLE, UN POTENTIEL IMPORTANT

V-B) LA GESTION DES CORPS A ATTEINT SES LIMITES

V-C) LE DEBAT SUR LES NOUVEAUX METIERS

V-D) LA GPEC : REPONSE DU MINISTERE AUX DYSFONCTIONNEMENTS

V.D-1 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et politique de formation

V.D-2 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences



## **CHAPITRE VI**

### **ACTIONS REVENDICATIVES ET PROPOSITIONS RELATIVES AUX DOMAINES CONCERNANT LA VIE DES AGENTS**

#### ***VI-A) DOMAINE DE GESTION***

Rémunérations - Recrutement/Mobilité -Notation/Evaluation - Déontologie/Responsabilité  
Des évolutions législatives - Loi « précarité »

#### ***VI-B) DOMAINE SOCIAL***

Les retraites : quelques dates clés – Retraite - Fonds de réserve - Données démographiques  
L'Ircantec - Reversion et parité - Evolutions sociales - Protection sociale -La Mutualité - CLAS

## **CHAPITRE VII**

### **ACTIONS REVENDICATIVES ET PROPOSITIONS RELATIVES AUX CORPS DE FONCTIONNAIRES ET AUX REGLEMENTS DE PNT**

- *Adjoint Administratifs des Services Déconcentrés*
- *Personnels de Service, Maîtres Ouvriers, et Ouvriers Professionnels des Services Déconcentrés*
- *Conducteurs d'Automobile*
- *Dessinateurs*
- *Secrétaires Administratifs des Services Déconcentrés*
- *Techniciens Supérieurs*
- *Contrôleurs des Transports Terrestres*
- *Assistants de Service Social et Conseillers Techniques de Service Social*
- *Personnels Administratifs Supérieurs des Services Déconcentrés*
- *Ingénieurs des T.P.E.*
- *Personnels d'encadrement supérieur*
- *Personnels non titulaires : toutes catégories A-B-C*
- *Agents de ménage*

## **CHAPITRE VIII**

### **VIE SYNDICALE**

***VIII-A) RENOVER ET RENFORCER LE SYNDICALISME CGT A L'EQUIPEMENT ET A L'ENVIRONNEMENT***

***VIII-B) LA SITUATION INTERNE DANS LA FEDERATION***

***VIII-C) LES DROITS SYNDICAUX***

***VIII-D) L'ORGANISATION***

***VIII-E) LA TRESORERIE***

***VIII-F) LA COMMUNICATION***

***VIII-G) LA FORMATION SYNDICALE***

***VIII-H) LES RELATIONS AVEC LES AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES***

### **STATUTS DU SN PTAS-CGT**

## CHAPITRE I

# LE SYNDIQUE SNPTAS CGT DANS LE MONDE, L'EUROPE, LA NATION

### IA- LA MONDIALISATION

#### IA-1) APPROCHE STRATEGIQUE

- IA-2) La mondialisation aujourd'hui
- IA-3) La mondialisation : des choix politiques
- IA-4) La mondialisation : des effets dévastateurs
- IA-5) Contradictions dans la mondialisation
- IA-6) Environnement et mondialisation
- IA-7) Jusqu'aux années 90 : une certaine résignation
- IA-8) Des peuples entrent en résistance
- IA-9) La coordination des luttes à l'échelle internationale
- IA-10) Les relations entre mouvement social et organisations syndicales
- IA-11) La mondialisation et notre domaine professionnel
- IA-12) RELEVÉ DE DECISIONS  
Face à la mondialisation, développer l'action
- IA-13) L'oppression multi-séculaire des femmes devient, dans certaines sociétés, aliénation totale
  - 1-Le sort des femmes dans les sociétés
  - 2-Quelle est leur situation ?
  - 3-Une intolérable oppression
- IA-14) RELEVÉ DE DECISIONS : Dénoncer et agir
- IA-15) Le retour de l'esclavage
- IA-16) RELEVÉ DE DECISIONS : Dénoncer et agir

#### IA-1

#### *Approche stratégique*

Les territoires supranationaux et infranationaux doivent devenir, comme le territoire national et les territoires locaux, des lieux d'intervention citoyenne et syndicale. Aucun de ces territoires ne doit être laissé aux seuls marchés ou aux technostuctures. L'alternative est la suivante : concentration des pouvoirs à tous les niveaux aux mains de quelques uns ou diffusion de ces pouvoirs et leur appropriation par des hommes et des femmes dotés de droits plus étendus. L'intervention citoyenne et syndicale devra s'exercer, en cohérence, sur le lieu de travail et sur les territoires.

#### IA-2

#### *La mondialisation aujourd'hui*

Le terme de mondialisation est très largement utilisé aujourd'hui. La tendance à la mondialisation a existé depuis l'Antiquité où se sont constitués de puissants Empires, où des courants commerciaux transnationaux se sont développés. A d'autres époques, les Croisades, les Grandes découvertes, la colonisation, ont ouvert de nouveaux territoires ; ces phénomènes ont pesé sur l'histoire, la culture, l'économie de l'Europe et de

la France en particulier. Citons aussi : les deux guerres mondiales, l'exportation du capital et son internationalisation, la création d'entreprises transnationales. La mondialisation, dans son acception la plus large fait référence à l'existence de relations entre les différentes régions du monde et à l'influence réciproque que les sociétés exercent les unes sur les autres.

#### **Quels sont les caractères distinctifs de la mondialisation à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle ?**

La mondialisation résulte de la concordance de six grandes mutations qui accentuent le mouvement d'interpénétration économique, sociale et culturelle des sociétés :

- extension des **marchés** des biens et des capitaux au niveau mondial, organisation mondiale de la production,
- constitution de **3 ou 4 blocs** au plan géographique et économique, sans frontière, avec libre circulation de biens, des capitaux, des personnes. L'Union européenne, l'Aléna en Amérique du Nord en cours d'extension à l'ensemble du continent américain, l'Asean en Asie du Sud-Est constituent les blocs les plus importants,
- mondialisation et circulation rapide, instantanée et permanente de la **communication** par la révolution des systèmes d'élaboration et de transmission de l'information, à travers la révolution des technologies, marchandisation de l'information,
- processus d'**universalisation culturelle** sous la pression du marché,
- mondialisation **idéologique**, marquée par la domination politique du libéralisme le plus radical,
- financement et contrôle économique - politique par des organismes internationaux FMI, Banque mondiale, de libéralisation du commerce, (OMC) et de domination politique (G8) avec mise en œuvre de la **dérégulation** à l'échelle mondiale.

La mondialisation concerne l'ensemble de l'activité humaine au niveau de la planète, notamment l'activité politique. A l'échelle mondiale, il existe des Etats dominants et des Etats dominés à des degrés variables. L'hégémonie d'un Etat, les USA, perdue La pensée unique proclame : il n'y pas d'alternative ; le capitalisme est un horizon indépassable. Mais les jeux ne sont pas faits ! Le destin des sociétés, de notre société n'est pas scellé !



### IA-3

#### **La mondialisation : des choix politiques**

La mondialisation n'est pas un phénomène naturel comme un phénomène physique ; elle procède de choix politiques. Elle se fonde sur les dogmes du marché, de la libre concurrence. Le marché est censé être le système le plus efficace de gestion de la société et il permettrait, soi-disant, le meilleur développement et l'instauration de la démocratie pour tous.

La dérégulation, la privatisation, sont les outils utilisés pour la circulation accélérée des capitaux et des marchandises.

### IA-4

#### **La mondialisation : des effets dévastateurs**

- Cette mondialisation introduit la loi de la jungle à l'échelle mondiale :
- ⇒ les **inégalités** s'accroissent entre pays et dans les pays. Par exemple : 50% de la population mondiale vit avec moins de 2 dollars par jour. La France, pour sa part, compte 4,2 millions de pauvres,
  - ⇒ des régions entières sont en situation **d'exclusion** ; leur situation économique, sociale, politique, sanitaire, se dégrade chaque jour un peu plus,
  - ⇒ nombre d'Etats sont des **marionnettes** aux mains des groupes transnationaux et de l'oligarchie financière,
  - ⇒ la **dette** des pays pauvres s'accroît démesurément,
  - ⇒ la « **sphère financière** » explose : la spéculation journalière atteint 1800 milliards de \$ sans lien direct avec la production de biens et de services,
  - ⇒ l'insécurité économique et sociale augmente, avec développement de guerres locales et

- régionales camouflées en affrontements ethniques ou culturels,
- ⇒ les trusts mondiaux de la pharmacie pratiquent le prix fort pour les médicaments ; la recherche dans le domaine des maladies tropicales (paludisme par exemple) est très limitée.
  - ⇒ la sécurité alimentaire est de plus en plus mise en cause ; la recherche agronomique s'effectue sans aucune précaution. En France 40% du maïs serait contaminé par les OGM.
  - ⇒ le pillage des ressources naturelles par les multinationales se multiplie et génère des déplacements massifs de population (Brésil, Ouganda...)

### IA-5

#### **Contradictions dans la mondialisation**

La politique de mondialisation comporte de multiples contradictions. Le rôle des Etats est encore important notamment le Japon, les Etats Unis et les pays de l'UE ; des sociétés transnationales existent, mais demeurent encore très liées à des Etats. Elles se livrent à une concurrence acharnée. La régulation mondiale est très limitée, avec des instances antidémocratiques et non transparentes, qui n'ont pas pour vocation d'encadrer les multinationales. On note des crises financières à répétition, des replis nationalistes, des intégrismes.

### IA-6

#### **Environnement et mondialisation**

Les questions d'environnement comportent des enjeux mondiaux. L'un de ces enjeux majeurs, est la question de l'eau, ressource à laquelle de nombreux pays n'ont pas accès.

D'autres sont la sauvegarde des forêts et le rejet de dioxyde de carbone.

La prise en compte des contraintes écologiques et environnementales est très difficile, elles ont très souvent présenté comme des entraves au marché.

Le refus par le gouvernement BUSH d'appliquer le protocole de KYOTO, concernant l'effet de serre, en est un exemple symbolique.

### IA-7

#### **Les années 90 : une certaine résignation**

Jusqu'à la fin des années 90, l'effondrement des pays dits socialistes, l'absence de projet politique alternatif, l'adhésion de la majorité des intellectuels et des cadres aux thèses libérales ont fait apparaître le capitalisme comme seul acceptable et efficace, et la mondialisation libérale comme définitivement triomphante.

### IA-8

#### **Des peuples entrent en résistance**

Les citoyens du monde entier commencent à s'organiser et luttent pour leurs droits. Des ONG (*Organisations non gouvernementales*), des Associations, des syndicats, certains Etats s'engagent dans ce mouvement.

L'action citoyenne a déjà marqué des points importants obligeant à un recul sur l'AMI (*Accord multilatéral sur l'investissement*), à un autre lors de la conférence de l'OMC (*Organisation mondiale du commerce*) à SEATTLE.

Ces luttes sont menées contre la dictature des marchés, contre les politiques dites d'ajustement structurel que les institutions internationales

nales (OMC, FMI, Banque Mondiale) prétendent imposer aux pays.

Ces luttes comme celles sur la taxe TOBIN, l'annulation de la dette des pays pauvres, la reconquête d'espaces démocratiques proposent des alternatives partielles à la mondialisation.

Les peuples se sont saisis des questions relatives à l'environnement comme objet de lutte, notamment à l'occasion des décisions prises lors des sommets mondiaux (RIO, KYOTO, STOCKHOLM...).

Ils entrent en résistance dans les domaines de l'environnement, tels que : limitation des cultures transgéniques, pression pour l'application de politiques de développement durable, actions autour des déchets nucléaires.

Les luttes sociales, dans les pays les plus exploités, sont contrecarées par l'absence de conquêtes sociales antérieures et par la terreur organisée par les groupes financiers et par les Etats. Dans les pays « avancés », elles jouent d'ores et déjà un rôle important. La solidarité revendicative internationale des salariés en tant que tels, s'avère de plus en plus nécessaire avec le développement des méfaits de la mondialisation.

#### **IA-9**

### **La coordination des luttes à l'échelle internationale**

Les actions menées, regroupant de nombreuses organisations, révèlent le besoin de coordination, voire de stratégie commune face au libéralisme, à l'échelle mondiale.

Les organisations syndicales internationales (FSM, CISL, CMT) ou régionales (OUSA, CISA) sont confrontés, dans le cadre de la mondialisation, à des questions

d'une toute autre nature que celles qui leur étaient posées auparavant. Elles coordonnent peu d'actions au niveau international.

Par contre, les Syndicats professionnels internationaux (SPI) développent, en riposte aux multinationales des actions significatives, mais corporatistes ; la CES intervient au niveau de l'Europe ; mais ses positions ne sont pas suffisamment en rupture avec le libéralisme. Les centrales syndicales interviennent essentiellement au niveau national alors qu'elles se heurtent souvent à des orientations et des décisions internationales.

Dans les pays dits développés, elles ont perdu 50% de leurs adhérents entre les années 70 et les années 90.

La restauration d'une solidarité de lutte entre organisations qui se prononcent pour la lutte des classes est un véritable besoin. L'orientation de la FSM n'apporte pas de réponse réelle.

#### **IA-10**

### **Les relations entre le mouvement social et le mouvement syndical**

Pour défendre les intérêts des salariés dans le processus de mondialisation, pour mettre en cause le système économique dominant des alliances sont indispensables entre les ONG, les Associations, les syndicats, les organisations politiques progressistes.

Cette collaboration commence à se développer : on a pu le constater au sommet de NICE (fin 2000). Le SNPTAS-CGT est membre fondateur d'ATTAC.

Un certain nombre de militants de nos sections ou syndicats affiliés participent aux collectifs locaux d'ATTAC.

#### **IA-11**

### **La mondialisation et notre domaine professionnel**

La mondialisation marque notre propre domaine professionnel, par exemple : le domaine maritime ou aérien, l'environnement, les normes sociales, la normalisation technique, la prise en compte des identités et des organisations institutionnelles (ex : Corse, regroupement de Régions).

Nous sommes concernés en tant que citoyens et en tant que syndicalistes.

#### **IA-12**

### **RELEVÉ DE DÉCISIONS Face à la mondialisation, développer l'action**

Dans ce cadre, nous nous opposons au démantèlement des services publics.

L'objectif fixé impose, au contraire, de les développer.

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès décide de :

- poursuivre le travail d'explication et de formation sur la mondialisation,
- développer l'action dans les services et de participer avec différentes organisations (syndicats, ONG) aux actions contre la mondialisation au profit du capital,
- agir dans le sens de la transparence, de la démocratie, de la construction de nouvelles régulations économiques au niveau international pour mettre l'économie au service de l'homme, de la diffusion des règles sociales et écologiques,
- la prise en compte du développement durable constituerait un progrès important,
- poursuivre le travail engagé avec des ONG et des Associations, en particulier ATTAC.
- Soutenir toutes initiatives pour la reconstitution d'une organisation de lutte démocratique dans le champ d'action qui est le notre.



### IA-13

***L'oppression multi-séculaire des femmes devient, dans certaines sociétés, l'aliénation totale***

#### **1-Le sort des femmes dans les sociétés**

L'un des indicateurs les plus pertinents pour évaluer le degré de démocratie d'une société, c'est la place que prennent les femmes dans cette société.

Une société qui opprime les femmes ne saurait être libre ni pouvoir le devenir.

#### **2-Nous nous interrogeons sur la situation des femmes dans les différents pays :**

- ⇒ dans la cité,
- ⇒ dans la famille,
- ⇒ dans le travail,
- ⇒ dans leur accès à l'éducation, à la santé, au savoir, à la liberté.

#### **3-Une intolérable aliénation des femmes**

- ⇒ dans le mouvement de libération nationale qui a combattu victorieusement le colonialisme après la seconde guerre mondiale, les femmes ont joué un rôle décisif pour l'émancipation des peuples d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine,
- ⇒ mais, la pression des multinationales, des forces néo-coloniales, des bourgeoisies bureaucratiques locales, a souvent, par la violence et l'intervention armée étrangère, liquidé le contenu

progressiste et émancipateur du mouvement de libération,

- ⇒ des potentats locaux mis en place ont construits des systèmes totalitaires qui oppriment l'ensemble des citoyens. Ils ont élaboré ou utilisé des idéologies intégristes pour conforter des identités plus ou moins artificielles,
- ⇒ les multinationales ou les cartels de la drogue leur achètent ainsi la paix sociale, au prix de quelques miettes de leurs immenses profits, au détriment des peuples,

- ⇒ le système d'oppression repose dans un nombre de pays de plus en plus important sur la réduction des femmes à l'état « d'objets privés de tout droit ».

### IA-14

***RELEVÉ DE DECISIONS***  
***Dénoncer et agir***

*Le XIV<sup>ème</sup> Congrès du SNPTAS-CGT alerte ses adhérents et les personnels sur l'extrême gravité de la situation des femmes, dont celles de l'Afghanistan apparaît comme la plus révoltante. Il dénonce les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes de ces pays.*

*Aucun argument soi-disant culturel ou religieux ne saurait les justifier. Il appelle les structures syndicales à poursuivre l'information et l'action sur ces questions.*

*Il les appelle à participer aux initiatives engagées en ce domaine.*

### IA-15

***Le retour de l'esclavage***

Des formes nouvelles d'esclavage, principalement des enfants, des hommes et des femmes (exploitation sexuelle ou travail domestique imposés) se développent aussi, à l'initiative et pour le profit de groupes mafieux organisés à l'échelle internationale qui en retirent des profits scandaleux investis ensuite dans le financement capitaliste courant.

### IA-16

***A l'Équipement : vigilance***

La situation des agents de l'Équipement et les difficultés auxquelles ils sont confrontés ainsi que les analyses qui leur sont données les conduisent de plus en plus souvent à énoncer des responsabilités qui dérapent le plus souvent sur la xénophobie et le racisme.

Le syndicat doit continuer à donner des analyses de la situation afin d'enrayer ces tentances.

### IA-17

***RELEVÉ DE DECISIONS***  
***Dénoncer et agir***

*Le XIV<sup>ème</sup> Congrès du SNPTAS-CGT invite ses adhérents, le personnel à dénoncer la prostitution touristique, l'esclavage... et à participer aux actions organisées contre ces pratiques.*

## **IB- L'EUROPE**

- IB-1) Approche stratégique
- IB-2) L'Union Européenne est une organisation étatique supranationale
- IB-3) L'Union Européenne est légitime
- IB-4) Un déficit démocratique important
- IB-5) Les enjeux politiques et sociaux de la construction européenne
- IB-6) RELEVÉ DE DECISIONS
- IB-7) RELEVÉ DE DECISIONS :  
Axes d'intervention du SNPTAS-CGT
- IB-8) RELEVÉ DE DECISIONS  
Axes d'intervention du SNPTAS-CGT
- IB-9) Document à débattre  
Quelle revendication d'un salaire minimum européen ?

### IB-1

#### *Approche stratégique*

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que le mouvement social, la CGT, notre syndicat ne peuvent être relégués au rôle de spectateurs des politiques menées au niveau de l'Europe.

Nombre d'entr'elles concernent directement les domaines d'activités du ministère. Lutte contre le chômage, développement économique, Europe sociale, développement des services publics, mise en œuvre de politiques publiques impliquent l'intervention citoyenne et syndicale, le contrôle des peuples sur les institutions européennes et les politiques européennes.

*Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que le SNPTAS-CGT doit investir le débat européen, formuler des objectifs, proposer des réponses, agir.*

### IB-2

#### *L'Union Européenne est une organisation étatique supranationale*

Elle dispose d'attributs de souveraineté par les moyens suivants :

- ⇒ pouvoir législatif et réglementaire, dont les textes ont valeur juridique supérieure à la loi nationale,
- ⇒ pouvoir financier (budget communautaire, affectation de ressources),
- ⇒ monnaie unique - l'euro - qui se substitue aux monnaies nationales,
- ⇒ mise en œuvre de politique monétaire par la BCE,
- ⇒ existence d'un appareil administratif européen,
- ⇒ pouvoir judiciaire avec pouvoir de contraindre,
- ⇒ existence d'une citoyenneté européenne.

### IB-3

#### *L'Union Européenne est légitimée par :*

- ⇒ **des traités qui la fondent**, ratifiés selon la procédure de ratification des traités internationaux, En droit constitutionnel français, ce type de traités a une autorité supérieure à la loi nationale, aux termes de l'article 55 de la Constitution,
- ⇒ **des textes législatifs et réglementaires** auxquels la jurisprudence française a confirmé que leur autorité est supérieure à la loi nationale,
- ⇒ **des référendums**,
- ⇒ **l'élection du Parlement européen au suffrage universel**,

La construction européenne rencontre un **large consensus** dans l'opinion française.

### IB-4

#### *Un déficit démocratique permanent*

La construction européenne s'est développée depuis 1951, avec une faible intervention des peuples, notamment du peuple français.

### IB-5

#### *La CGT et l'Europe*

La CGT, lors de son 46<sup>ème</sup> Congrès, a décidé d'adhérer à la CES : elle a besoin de rattraper son retard et de déterminer les modalités d'actions et d'interventions au niveau européen. Mais la situation syndicale

internationale est complexe : la CGT ne représente qu'un pourcentage minime des salariés des Etats - membres et des syndiqués de ces pays européens.

### IB-5

#### *Les enjeux politiques et sociaux de la construction européenne*

Le débat sur l'avenir des institutions européennes et l'élargissement de l'Union Européenne est ouvert. Les institutions européennes doivent devenir démocratiques et transparentes.

L'intervention citoyenne et syndicale est indispensable pour infléchir le contenu ultra - libéral des politiques européennes actuelles.



## **IB-6** **RELEVÉ DE DÉCISIONS**

Le SNPTAS-CGT engagera avec les adhérents un débat sur l'avenir de la construction européenne.

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès adopte les axes revendicatifs suivants :

### 1- Le XIV<sup>ème</sup> Congrès

- approuve l'adhésion de la CGT à la CES,
- invite la CE à développer, soit directement avec des syndicats européens homologues aux nôtres, soit dans le cadre des secteurs confédéraux, toutes coopérations utiles,
- confirme l'adhésion du SNPTAS-CGT aux Associations qui travaillent au niveau européen et s'efforcera d'améliorer son activité avec ces organisations.

### 2- Le XIV<sup>ème</sup> Congrès

- considère que le mouvement social et le mouvement syndical :
- doivent imposer la démocratie dans la construction européenne et dans l'exercice des pouvoirs au sein de l'U.E,
- doivent s'opposer aux risques de dumping (\*) social à l'occasion de l'élargissement de l'Europe.

### 3- Le XIV<sup>ème</sup> Congrès

3-1 → Propose que les points suivants soient débattus au niveau de la CES :

- a) Réduction coordonnée du temps de travail à 35 h dans les pays de l'U.E.
- b) Définition d'un salaire minimum européen.
- c) Lutte contre le dumping social sur les marchés libéralisés.
- d) Doter tous les Etats membres d'une inspection du travail efficace.

### 3.2 → Propose, concernant le service public de :

- a) mener une bataille politique sur le fond au niveau européen.  
L'objectif est de soustraire certaines activités, correspondant à des fonctions collectives à la domination du marché.
- b) après un début de prise en compte du principe de service public, notamment avec l'article 7 du traité d'Amsterdam sur les SIEG (Service économique d'intérêt général, il s'agit d'élargir ce principe alors que le principe de concurrence est omni présent, faire reconnaître le principe du service public.
- c) définir une doctrine européenne du service public.
- d) définir des droits et garanties collectives des fonctionnaires et agents publics en Europe.
- e) en fonction des traditions nationales, la forme d'organisation juridique de l'activité, le type de tutelle, l'autonomie opératoire des activités de service public, le statut des personnels présenteront les caractères spécifiques définies par le mouvement syndical et le mouvement social.

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès estime nécessaire que le syndicat recherche les moyens de faire élaborer des propositions dans les domaines suivants concernant plus directement l'Équipement :

- 1- l'élaboration des directives et des règlements dans les domaines d'activité des ministères de l'Équipement et de l'Environnement ainsi que leur transposition,
- 2- les politiques européennes coordonnées dans le champ d'intervention de nos services : axes de transports, sécurité et contrôle routier, politiques urbaines,
- 3- la coopération au niveau des organismes de recherche européens homologues aux nôtres,
- 4- la coopération pour les agglomérations transfrontalières,
- 5- l'organisation des grands axes de déplacement européen,
- 6- la coopération au niveau de l'expertise, des méthodologies dans les divers domaines d'activité,
- 7- la normalisation au niveau européen pour nos domaines de travail (Bâtiment, TP, eau, déplacements),
- 8- la coopération au niveau des politiques
  - ⇒ de régulation, transports routiers, ferroviaires, transport des matières dangereuses, déchets,
  - ⇒ de la ville,
  - ⇒ de lutte contre la pollution
  - ⇒ sportives et notamment la lutte contre le dopage.

### (\*) Dumping social :

Il s'agit, pour les entreprises, organisées dans le cadre national, mais aussi au niveau de l'Europe et au niveau international de faire pression sur les salaires et les garanties les plus favorables. C'est la politique de l'alignement par le bas. Les politiques nationales sont-elles aussi diversifiées : par exemple le Royaume Uni, dans certains secteurs a des pratiques sociales très inférieures, dans certains domaines, à celles de la Belgique ou de la France.

La coopération entre organisations syndicales ou sociales, le développement d'actions collectives au niveau de l'Europe doit avoir pour objet d'aligner par le haut les conventions collectives, les statuts publics, le droit du travail. Cela sera particulièrement important dans le cadre de l'élargissement de l'Union Européenne à la Turquie, à divers pays ex-socialistes.

## Quelle revendication européenne ? Comment la calculer ? Quelle référence européenne utiliser ?

50% du revenu moyen ? 50% du PIB par tête en standard de pouvoir d'achat (SPA) ? 60% du revenu médian ?

Pour construire une revendication européenne, nous devons partir des éléments statistiques européens à notre disposition. Les données statistiques que nous utilisons proviennent d'Eurostat, organe européen officiel de statistiques.

### Le seuil de pauvreté (50 % du revenu moyen)

Eurostat a défini la pauvreté comme « une situation dans laquelle les ressources d'une personne ne lui permettent pas d'avoir un mode de vie considéré comme un minimum acceptable dans l'Etat membre où elle vit ». Le seuil de pauvreté est donc lié à un indicateur de mode de vie minimum acceptable dans la société. Il est atteint à partir d'un pourcentage déterminé des ressources moyennes. Ce pourcentage est calculé à partir des revenus de la population net d'impôt. Le seuil de 50% est défini comme le seuil de pauvreté en Europe sur la base de données de 1993.

### Le produit intérieur brut par tête d'habitant.

Le PIB, et par conséquent, le PIB par tête d'habitant, sont des indicateurs de l'activité de production dans un pays. Il évolue en fonction de la croissance du pays. Il est important de s'y référer lorsqu'on revendique une répartition plus juste des richesses.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1999, la politique monétaire est définie pour l'ensemble de la zone Euro par la Banque Centrale Européenne sur la base du PIB. Le déficit public ne doit pas dépasser une valeur de référence fixée à 3% du PIB, la dette publique accumulée ne doit pas dépasser 60% du PIB, la croissance est évaluée en fonction du PIB.

### Le seuil de bas salaire (60% du revenu médian)

En 1999, EUROSTAT a diffusé des données comparatives concernant l'exclusion sociale. Ce rapport opte pour un autre mode de calcul comparatif : le revenu médian. « Le médian étant une valeur qui se situe au milieu de la fonction de redistribution ». 50% des « ménages » a un revenu inférieur et 50% a un revenu supérieur. Le seuil de bas salaire est calculé à 60% du revenu médian dans chacun des Etats membres. (Il est sous entendu par

EUROSTAT que ceux qui sont considérés comme vulnérables à l'exclusion sociale). EUROSTAT a présenté en 1999 les seuils de bas salaire en Europe sur la base des données de 1994.

### Le produit intérieur brut par tête d'habitant en parité de pouvoir d'achat.

Afin de tenir compte des différences de conditions de vie, et des niveaux d'imposition directe dans les Etats membres de l'Union européenne, les statisticiens considèrent que les taux de change de monnaie ne correspondent pas exactement au pouvoir d'achat. D'où la définition de parité de pouvoir d'achat qui convertissent les unités monétaires nationales en une unité de référence commune appelée « standard de pouvoir d'achat » (SPA) dont chaque unité permet d'acheter la même quantité de biens et de services dans tous les pays durant une donnée.

Les tableaux ci-joints utilisent une extraction de données du PIB par tête d'habitants en SPA demandée à Eurostat en mai 2000 qui tient compte de la croissance de 1998.

La Fédération Européenne des retraités et des personnes âgées (FERPA) revendiquait en 1998 40% du PIB/tête d'habitant (hors SPA) pour un minimum de ressources (pour les personnes âgées sans ressources) et 50% pour le minimum de pension de retraite légale.

Source : Marchés Européennes.

Minima sociaux existant en 1999	PAYS	Le seuil de bas salaire ? 60% du revenu médian	Le seuil de pauvreté ? 50% revenu moyen (par mois)	50% du PIB par tête d'habitant en Standard de Pouvoir d'Achat
32 950 LFR (à partir de 30 ans) 817 Euros	Luxembourg	37 200 LFR 922,39 Euros	38 750 LFR 960,82 Euros	64 750 LFR 1 605 Euros
6 919 DK (à partir de 18 ans) 930 Euros	Danemark	6 330 DK 845,41 Euros	5 326 DK 504,97 Euros	9 074 DK 1218 Euros
1 300 DM (avec logement) 664 Euros	Deutschland	1 333 DM 703,13 Euros	1 248 DM 640 Euros	1 930 DM 990 Euros
3 126 SEK 330 Euros	Sverige			8 887 SEK 937 Euros
4 769/4 912 ATS 347/357 Euros	Osterreich			13 058 ATS 949 Euros
2 260 (+log 524)FF (à partir de 25 ans) 345 Euros	France	4 232,56 FF 647,19 Euros	3 716 FF 567,32 Euros	5 905 FF 901 Euros
14 223/21 334 BEF (à partir de 18 ans) 353/529 Euros	Belgique	26 240 BEF 650,61 Euros	22 230 BEF 551,20 Euros	37 265 BEF 924 Euros
965 NLG (+log) (à partir de 18 ans) / 1 350 florins + log 439/614 Euros	Nederland	1 251 NLG 534,06 Euros	1 175 BLG 568,53 Euros	2 042NLG 928 Euros
1 924/2 021 (à partir de 18 ans) 325/340 Euros	Finland	4 233 FIM		5470 FIM 921 Euros
199,42 GBP (à partir de 18 ans) 338 Euros	U.K	391,7 GBP 559,58 Euros	378 GBP 547,82 Euros	590 GBP 1 000 Euros
280 IEP (à partir de 18 ans) 360 Euros	Ireland	322,28 IEP 413,18 Euros	294 IEP 376,92 Euros	640 IEP 821 Euros
590 000 ITL (expérimental 39 communes) 305 Euros	Italia	714 493 ITL 369,05 Euros	667 600 ITL 344,78 Euros	1 483 944 ITL 766 Euros
30/40 000 ESP (à partir de 25 ans) 180/240 Euros	Espana	50 400 ESP 302,90 Euros	48 090 ESP 289,03 Euros	91425 ESP 549 Euros
	Greece	79 598 GRD 215,51 Euros	67 940 GRD 205,84 euros	136 975 GRD 407 Euros
22 100 PTE (à partir de 18 ans) 110 Euros	Portugal	43 206 PTE 241,44 euros	42 580 PTE 212,19 Euros	81 595 PTE 407 euros



## **IC- LA NATION - L'ETAT**

- IC-1) Approche stratégique
- IC-2) La nation française : une construction historique
- IC-3) L'intervention décisive du mouvement social
- IC-4) L'Etat providence
- IC-5) La conquête des droits
- IC-6) Droits et non-droits
- IC-7) La dérégulation a mis en cause l'Etat-providence
- IC-8) Les compétences de l'Etat restreintes
- IC-9) L'Etat n'a pas, pour autant, disparu en tant qu'acteur politique
- IC-10) L'Etat dans le champ des compétences de l'Equipe
- IC-11) Le citoyen et l'Etat
- IC-12) **RELEVÉ DE DECISIONS :**  
Axes revendicatifs adoptés par le XIV<sup>ème</sup> CONGRES concernant l'intervention du SNPTAS au niveau national
- IC-13) Etat, étatisme
- IC-14) L'Etat centralisé
- IC-15) La bureaucratie
- IC-16) Les contradictions de la décentralisation
- IC-17) **RELEVÉ DE DECISIONS :**  
Axes revendicatifs et de débats adoptés par le XIV<sup>ème</sup> Congrès

Les luttes politiques et syndicales, la progression des idées socialistes et démocratiques ont conféré, progressivement, des caractères plus démocratiques aux institutions ; des conquêtes sociales majeures ont été obtenues.

### **IC-4 L'Etat providence**

L'ampleur de la crise de 1929, la reconstruction des pays ravagés par la 2<sup>ème</sup> guerre mondiale ont posé aux gouvernements de nombreux pays (Etats Unis, Grande Bretagne, Pays Scandinaves, France...) la nécessité de mettre en œuvre des politiques de régulation.

Ce mode d'intervention de l'Etat a été dénommé : **Etat providence**. Il a été mis en œuvre dans ce qu'on a appelé le compromis fordiste ou le compromis keynésien.

Avec des formes différentes suivant les pays, ces politiques se sont

caractérisées par une forte intervention de l'Etat, le développement du service public, la gestion par la puissance publique de nombreux secteurs d'activité. Cette période a été marquée par d'importantes luttes sociales.

### **IC-5 La conquête des droits**

Des conquêtes sociales majeures ont été obtenues : suffrage universel étendu en France aux femmes en 1945, protection sociale, droits syndicaux, retraite par répartition, comités d'entreprises, conventions collectives, statut de la Fonction publique et statuts des entreprises publiques, reconnaissance de la section syndicale...

Les « prélèvements obligatoires » jouent une fonction de redistribution importante.

### **IC-1 Approche stratégique**

La nation reste le territoire privilégié des communautés politiques et de la construction citoyenne de projets politiques et sociaux. Au même titre que pour les actions nationales, le mouvement social et le mouvement syndical doivent intervenir pour contrer les diktats de quelques décideurs politiques ou financiers. Le combat citoyen et syndical doit prendre, de plus en plus, une dimension dépassant le cadre national.

### **IC-2 La nation française : une construction historique**

La nation française s'est constituée dans un long processus politique et social : elle s'est bâtie autour de l'Etat, monarchique, puis républicain. L'Etat a été un vecteur et un moteur de la modernité.

### **IC-3 L'intervention décisive du mouvement social**

Une des caractéristiques spécifiques de la société française, c'est que la question de la transformation sociale, depuis la Révolution de 1789 a toujours été posée dans ce cadre, malgré des reculs et des aléas.

### **IC-6 Droits et non-droits**

La Révolution de 1789 a consacré le fait que les hommes ont des droits fondamentaux.

Cependant, la France a exercé une domination coloniale sur de nombreux peuples, privés de ces droits fondamentaux ; des formes de domination néo-coloniale perdurent.

La France est un Etat de droit, ce qui fonde, en principe, l'accès à des droits essentiels.

Cependant l'accès à ces droits : droit au travail, droit au logement, droit au savoir, droit au transport, droit à avoir des papiers, est très inégal. De larges fractions de la population, « les exclus », en sont privés. Des luttes importantes regroupant ces catégories, notamment à la fin des années 90 se sont développées.

### IC-7

#### ***La dérégulation a mis en cause l'Etat - providence***

A partir des années 70, aggravée dans les années suivantes, une politique connue sous le nom de dérégulation ou de déréglementation, a consisté à :

- réduire les droits sociaux et syndicaux des salariés,
- faire du marché, c'est à dire le critère de rentabilité des groupes industriels et financiers, le seul critère de régulation,
- privatiser la majeure partie des entreprises publiques et des services publics,
- imposer aux pays les moins développés une dérégulation totale de la vie sociale pour maximiser la rentabilité du capital dans ces pays.

En France, la lutte des « sans », les actions de 1995, ont imposé des reculs à cette politique ; de leur côté, des intellectuels et notamment des économistes s'opposent aujourd'hui à l'hégémonie de la pensée unique.

Le mouvement social a imposé l'extension des indemnités de chômage, les plans d'accompagnement, le RMI, la sauvegarde de l'essentiel du système de protection sociale ainsi que d'une partie des entreprises publiques et des missions des services publics.

La situation demeure toutefois très instable.

### IC-8

#### ***Les compétences de l'Etat restreintes***

Les compétences traditionnelles de l'Etat national se trouvent réduites par :

- les instances de régulation mondiale (OMC, ONU, Banque mondiale, FMI...),
- les transferts de compétences au niveau de l'Europe ou au niveau des collectivités territoriales,
- l'évolution des niveaux d'administration locale en France.

### IC-9

#### ***L'Etat n'a pas, pour autant, disparu, en tant qu'acteur politique***

Il demeure responsable :

- de la loi constitutionnelle,
- de la loi nationale,
- de la transposition des textes européens,
- des décrets, arrêtés, circulaires,
- du vote et de l'exécution du budget.

**Un ensemble important de services publics existent en France.**

Ces services exercent des missions de régulation, de sécurité, de cohésion sociale, de sécurité sociale, d'éducation.

Depuis 1983, les collectivités territoriales disposent de prérogatives importantes ; le citoyen ne distingue pas vraiment ce que fait un service de l'Etat ou d'une collectivité locale.

### IC-10

#### ***L'Etat dans le champ des compétences de l'Equipement***

La loi confère à l'Equipement des capacités d'intervention importantes.

Par exemple, les Codes de l'urbanisme, de la construction et de l'habitat, de l'environnement, ainsi que le Code maritime (en préparation) définissent les modes précis d'intervention du ministère. Ils sont

complétés par les décrets et arrêtés. Des procédures conventionnelles ont déterminé le mode de relation Equipement/collectivités locales. Les circulaires des DAC, les documents méthodologiques des centres de recherche ou du réseau technique fondent, en droit, l'intervention des agents dans l'exercice quotidien de leur activité.

Le budget du Ministère - 140 milliards de francs - représente le 1/10 du budget de la nation.

### IC-11

#### ***L'Etat et le citoyen***

Les citoyens considèrent que les services publics, et plus généralement la puissance publique, doivent prendre en compte leurs aspirations, leurs revendications.

Un discours contradictoire se développe où ils protestent contre le trop d'Etat, les impôts, la bureaucratie, tout en faisant appel à la puissance publique, notamment quand surviennent des calamités naturelles (marée noire, inondations).

Cette contradiction n'est pas sans relation avec la perte de repères quant aux relations entre le pouvoir politique, l'Etat, les services publics et les classes sociales.

Les enquêtes d'opinion font apparaître que l'image du service public et de l'Equipement en particulier demeure positive.

Dans ce contexte, il faut développer une véritable concertation, qualitativement différente de l'information sur le projet.

Cela implique à la fois un affichage clair de la politique de l'Etat et des procédures de débat, de discussion, de concertation, en amont des projets.

**IC-12**  
**RELEVÉ DE DÉCISIONS**

*Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que la relation du service public avec le citoyen, l'usager, le partenaire, le bénéficiaire est essentielle mais insuffisante.*

*Pour cela, il convient de développer une culture de la concertation.*

*Cela implique un affichage clair de la politique de l'Etat, et prise de décision après des procédures d'écoute, de débat et de discussion.*

**IC-13**  
**Etat, étatisme**

La tradition de l'étatisme, c'est à dire la gestion administrée des activités, y compris la gestion des activités de production sous l'autorité de la puissance publique est très prégnante en France.

La pratique de travail de l'administration a longtemps reposé sur ce principe ; l'organisation des services publics a, également, été fondée sur l'étatisme. L'articulation

des services de l'Équipement : DAC, services déconcentrés, réseau scientifique et technique repose, pour l'essentiel sur cette conception.

**IC-14**  
**L'Etat centralisateur**

En France, l'Etat monarchique, puis républicain s'est constitué autour d'une tradition centralisatrice.

Les réformes de 1983 ont été conduites autour de deux principes :

- transfert de compétences aux niveaux institutionnels locaux élus (eux mêmes centralisés),
- développement d'un processus de déconcentration, en continuité depuis 1954 avec centralisation du pouvoir sur les Préfets.

**IC-15**  
**La bureaucratie**

La bureaucratie concerne à la fois les organisations publiques et privées françaises.

L'usager la subit au quotidien : cheminement obscur des dossiers, guichets multiples, contrôles redondants, lenteur des procédures.

**IC-16**  
**Les contradictions de la décentralisation**

La décentralisation - c'est à dire le transfert de compétences d'un niveau institutionnel à un autre - a généré un nouveau développement de la bureaucratie à ces niveaux ; l'usager se trouve souvent confronté à plusieurs services compétents sur des domaines équivalents.

**IC-17**  
**RELEVÉ DE DÉCISIONS**

*Le XIV<sup>ème</sup> Congrès adopte les axes revendicatifs et de débats suivants :*

- *Le SNPTAS-CGT continuera sa lutte pour le développement de la démocratie à tous les niveaux, contre la bureaucratie contre la seule régulation par le marché.*
- *Il se prononce pour un développement durable au service de l'homme et de son environnement*



## CHAPITRE II

# CRISE ET MUTATIONS DE LA SOCIÉTÉ FRANÇAISE

### IIA-1

#### *Approche stratégique*

Une crise profonde secoue, depuis les années 70, la société française : elle concerne tous les domaines de la vie sociale, se manifeste dans le travail et hors du travail. Le MEDEF intervient aujourd'hui en tant qu'acteur politique et présente, notamment avec le document intitulé « *REFONDATION SOCIALE* » un projet de société concernant l'entreprise, mais aussi l'Etat, le mode d'intervention qu'il doit exercer ; et donc par voie de conséquence le service public.

Le mouvement social, le mouvement syndical, -et le SNPTAS -CGT en particulier- doivent à la fois :

- lutter pied à pied pour défendre les droits des citoyens et des salariés,
- prendre en compte les mutations de la société française,
- comprendre les aspirations des citoyens et des salariés,
- formuler des propositions alternatives.

La crise de la société française se traduit par un processus de décomposition et de recomposition des activités sociales, des procès de travail, des rapports sociaux. Les gouvernements successifs ont mis en œuvre des mesures, qui, pour l'essentiel constituent des mesures d'accompagnement social.

### IIA-2

#### *La crise : approches empiriques*

#### **a) Quelques manifestations de la crise, citons :**

- chômage massif,
- exclusion,
- blocages des salaires,
- remise en cause du système de protection sociale,
- développement inégal du territoire,
- crises financières récurrentes.

#### **b) La crise de la société française se manifeste aussi au niveau :**

- de l'école,
- du politique,
- des syndicats,
- du lien social,
- du service public,
- des procès de travail,
- de la ville

## **IIA- APPROCHES EMPIRIQUES**

IIA-1) Approche stratégique

IIA-2) La crise : approches empiriques

a Quelques manifestations de la crise

b La crise se manifeste également

IIA-3) La crise, le vécu quotidien et le MEDEF

IIA-4) RELEVÉ DE DECISIONS

### IIA-3

#### *La crise : le vécu quotidien... et le MEDEF*

La crise est perçue différemment selon que l'on est salarié ou chômeur, ou SDF, ou Sans Papier, selon que l'on travaille dans telle ou telle entreprise.

A l'Équipement la crise, et notamment la crise du service public est ressentie de façon différente suivant la catégorie à laquelle on appartient, selon la place que l'on occupe dans le procès de travail.

Dans la société française, aujourd'hui, on assiste à un rejet du collectif, au désir de l'individu de se voir reconnaître pour ce qu'il est.

Le MEDEF, dans son projet politique, utilise de manière perversée cette aspiration légitime, affirme que l'individu est doté par lui-même de capacités d'entreprendre. Le MEDEF s'oppose à la réglementation, notamment sociale ; il veut lui substituer le rapport direct patron/salarié.

### IIA-4

#### **RELEVÉ DE DECISIONS**

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que le SNPTAS-CGT doit, dans sa démarche syndicale :

- continuer de prendre en compte l'exigence de reconnaissance individuelle, catégorielle, professionnelle des agents, et, en particulier des femmes,
- veiller à ce que les propositions, les actions se coordonnent dans les nécessaires actions globales.

## **IIC- Sortir durablement de la crise**

- IIC-1) Sortie de crise ?
- IIC-2) La conjoncture : des contradictions
- IIC-3) Les salariés assument seuls les risques
- IIC-4) Les politiques de l'Etat dans la crise
- IIC-5) **RELEVÉ DE DECISIONS**

### **IIC-1 Sortie de crise ?**

Il serait hasardeux de considérer, au vu des évolutions conjoncturelles que le système capitaliste, notamment dans les pays les plus développés, est entré dans une phase de croissance relativement longue.

### **IIC-2 La conjoncture : des contradictions**

La situation économique, sur un plan général a évolué de manière positive de 1997 à 2001.

Le nombre de chômeurs est passé de près de 4 millions à encore plus de 2 millions en 2001.

La croissance économique, malgré un ralentissement en 2001, demeure élevée.

Cependant le nombre de salariés en situation précaire demeure très important ; le nombre de pauvres, notamment parmi les jeunes, reste considérable. Le nombre de jeunes en échec scolaire ne diminue pas.

### **IIC-3 Les salariés assument seuls les risques**

Les entreprises françaises sont largement engagées dans le système mondial de spéculation, au détriment de l'investissement productif.

Elles fondent leur activité sur la base d'un taux de profit élevé, fixé par les actionnaires.

Ceux-ci liquident, délocalisent, restructurent les entreprises. Les salariés, les collectivités locales, l'Etat sont mis devant le fait accompli. Leurs interventions sont le plus souvent formelles.

Les salariés assument seuls les risques car le travail est, pour le patronat, une variable d'ajustement.

### **IIC-4 Les politiques de l'Etat dans la crise**

La politique de l'Etat a consisté à mettre en œuvre un accompagnement social des conséquences de la crise.

Par contre les mesures de régulation à l'encontre de la spéculation, des licenciements pour convenance boursière sont très timides.

La nécessité d'accorder des droits nouveaux aux salariés pour contre-carrer le pouvoir absolu des actionnaires n'est pas suffisamment concrétisée dans la loi.

### **IIC-5 RELEVÉ DE DECISIONS**

*Le syndicat, comme la confédération CGT s'inscrit dans une perspective de transformation.*

*Le débat est désormais de nouveau ouvert sur l'alternative au libéralisme. Les contours de cette alternative ne sont pas encore établis clairement.*

*Il faut à la fois rejeter une forme de planification générale, centralisée et bureaucratique et un mode de régulation par les seules contraintes du marché. Il s'agit :*

- 1- de définir les moyens juridiques administratifs et politiques permettant d'encadrer le marché,*
- 2- permettre, par cette régulation ; d'assurer le progrès social : plein emploi, retraites, développement équilibré des territoires.*

*Le SNPTAS-CGT va continuer de participer à la construction d'un processus de transformation sociale, porté par les luttes, les expériences des citoyens en France et dans le monde.*

## **IIB- LE CAPITALISME ACTIONNARIAL REPOSE LIBERALE A LA CRISE**

IIB-1) Le capitalisme actionnarial réponse libérale à la crise

a) La libéralisation des marchés et le licenciement pour convenance boursière

IIB-2) RELEVÉ DE DÉCISIONS

IIB-3) La libéralisation des marchés concerne aussi la puissance publique

a) Un nouveau rapport de forces

b) La fin du compromis fordiste

IIB-4) La crise des procès de travail

IIB-5) L'impact des nouvelles technologies

IIB-6) RELEVÉ DE DÉCISIONS

### **IIB-1**

**Le capitalisme actionnarial,  
réponse libérale à la crise**

**a) La libéralisation des marchés et le licenciement pour convenance boursière**

En France, la libéralisation des marchés, impulsée par les gouvernements depuis les années 80, se traduit par une nouvelle stratégie des entreprises. Celles-ci consacrent une part relativement faible de leurs ressources financières aux investissements ; elles privilégient le boursicotage. La part des emplois financiers a fortement augmenté au détriment des investissements productifs.

### **IIB-2**

#### **RELEVÉ DE DÉCISIONS**

*Les 1000 milliards pour les retraites soustraits à la spéculation financière aiguisent l'appétit des groupes financiers via les fonds de pension ; dans le même temps le MEDEF souhaiterait abolir le système qui assimile la retraite à un salaire. Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que le SNPTAS-CGT doit poursuivre la lutte pour maintenir et améliorer la retraite par répartition et rejeter la retraite par capitalisation.*

### **IIB-3**

**La libéralisation des marchés concerne aussi la puissance publique**

La politique visant à réduire les impôts, à diminuer les dépenses de l'Etat et les effectifs de fonctionnaires procède d'une logique où les entreprises doivent disposer d'un maximum de capitaux pour spéculer en Bourse. Le MEDEF milite pour une marchandisation générale de toutes les fonctions collectives, ce qui conduit à la liquidation de la quasi-totalité du service public.

**a) Un nouveau rapport de forces**

Le rôle nouveau et prépondérant des marchés financiers a modifié

les relations antérieures entre les actionnaires, les dirigeants d'entreprises et les salariés au profit exclusif des actionnaires. Un nouveau rapport de forces s'est instauré en faveur du capital et au détriment du travail.

**b) La fin du compromis fordiste ou keynésien**

Cette politique a mis fin au compromis fordiste ou keynésien qui a existé jusqu'aux années 70. Dans le cadre d'une forte conflictualité, les salariés, intervenaient peu sur l'organisation du système technique et hiérarchique des entreprises ; par contre, par leurs luttes ils étaient parvenus à imposer un partage des gains de productivité, permettant des augmentations du salaire direct et l'extension du salaire indirect (protection sociale, retraite par répartition, congés payés).

### **IIB-4**

**La crise des procès de travail**

La crise se manifeste aussi au niveau des procès de travail, qu'il s'agisse des activités de fabrication des entreprises, des services ou des administrations publiques.

Des procès de travail nouveau, moins hiérarchisés faisant appel à

l'intelligence de l'individu et à la compétence se mettent en place.

Le MEDEF inscrit cette réorganisation du procès de travail dans une flexibilité accrue, une individualisation de la rémunération.

### **IIB-5**

**L'impact des nouvelles technologies**

Le mouvement de décomposition/recomposition des procès de travail est accéléré par le développement de technologies nouvelles : automatisation, robotisation, et dans la dernière période, technologies de l'information et de la communication.

### **IIB-6**

**RELEVÉ DE DÉCISIONS**

*Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que le SNPTAS-CGT doit poursuivre l'analyse des procès de travail dans les services du ministère et l'extension des nouvelles technologies dans les services. Il étudiera comment ce mouvement modifie le rapport entre travail de conception et travail d'exécution, comment il tend à modifier la chaîne hiérarchique. Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère qu'il ne faut pas lutter contre l'outil, mais se l'approprier et lutter contre l'utilisation sociale qui en est faite.*



## CHAPITRE III

# L'EQUIPEMENT FACE AUX LOIS, PROJETS DE LOI, RAPPORTS, DECISIONS

### • Note de méthode :

De multiples textes, (lois, décrets, circulaires) rapports, décisions ... sont produits, ils concernent à court ou moyen terme l'Equipement. De façon générale, ils s'inscrivent dans le processus de réforme de l'Etat, de l'évolution des niveaux institutionnels. A cela, on doit ajouter le mouvement de reformulation de normes..., de certification qui concerne les procès de travail de nos services.

Le SNPTAS-CGT s'est efforcé de publier des documents analysant, au fur et à mesure de leur parution, ces divers textes. Par ailleurs, la réforme de l'Etat, les nouveaux textes parus ont été analysés lors des 3 journées d'études et de débats que le SNPTAS-CGT a organisées.

Il a semblé toutefois indispensable de reprendre de manière partielle les principaux éléments issus de ces textes afin d'organiser un débat sur le service public de l'Equipement, la réforme de l'Etat et des niveaux institutionnels au XIVème congrès à travers le thème « quel service public pour quel territoire, avec quels moyens ? ».

C'est pourquoi vous trouverez dans ce chapitre III un ensemble de notes sur ces questions. Ces notes comportent :

- des synthèses sur des lois, rapports ...
- dans la plupart des documents, vous trouverez des propositions et des décisions à débattre sur le thème de la note.

Nous vous proposons la méthode de travail suivante :

- examen de ces notes, nous vous demandons de réserver plus particulièrement vos amendements et vos votes sur le choix et l'approche de ces sujets plus que la description des faits,
- en ce qui concerne les propositions et les décisions, nous vous demandons de les examiner plus attentivement et, le cas échéant, de prendre position, comme pour les relevés de décisions que l'on trouve dans les autres chapitres,
- un ou des relevés de décisions complémentaires pourront être élaborés à la suite du débat.

## IIIA - QUELQUES ELEMENTS SUR LA REFORME DE L'ETAT

- IIA-1) La réforme de l'Etat
- IIA-2) Le sens des réformes institutionnelles
- IIA-3) Comment la DATAR voit la France ?

### IIIA-1 La réforme de l'Etat

L'argument avancé par les gouvernements successifs depuis des années a été de réformer l'Etat parce que le monde et la société changent.

Cette réforme de l'Etat a un caractère permanent, elle vise à adapter ses administrations (territoriales et centrales) aux évolutions sociales, économiques et politiques.

La décentralisation et le développement des politiques européennes au niveau communautaire d'une part, les bouleversements du contexte économique et social d'autre part modifient en effet profondément les conditions d'exercice des activités publiques.

C'est sous l'appellation de modernisation que la réforme se met en place, par exemple en matière d'application des lois et règlements (dans un souci, au moins énoncé, de transparence et de sécurité) mais aussi pour les prestations de service, où la forte demande de biens collectifs, l'extension progressive de la concurrence et du marché, le développement des technologies nouvelles confortent les décisions gouvernementales de changement en terme de qualité, de nature de service voire d'abandons..

Le gouvernement français s'appuie sur 6 grands thèmes pour mener ses réformes de politiques publiques et sur la base du renforcement de la solidarité sociale et territoriale (réduction des écarts).

Les 6 thèmes :

- la jeunesse,
- la lutte contre les exclusions,
- la santé publique,
- l'emploi et le développement économique,
- l'aménagement durable du territoire et de l'espace,
- l'éducation et la formation.

Un rapport d'octobre 98 reprend ces propositions autour du thème de l'amélioration des services rendus aux usagers (mise en réseau des administrations, interministérialité...), le renforcement des capacités de décision et d'action locale de l'Etat.

Toutefois, l'espace régional est de plus en plus le cadre dans lequel s'inscrivent tant à l'échelon européen que national les perspectives économiques et sociales des territoires.

De ces propositions découleront les directives nationales d'orientation, les projets territoriaux, les nouveaux pilotages préfectoraux mais aussi la « rénovation » de la gestion des crédits et des personnels.

D'autres éléments d'analyses extérieurs poussent à des processus de réforme.

La société moderne est en pleine évolution. Certains disent qu'il se construit une « nouvelle modernité ». Aujourd'hui, la société donne une place prépondérante à l'individu, à l'individualisme.

De nouveaux liens sociaux se construisent sous une prédominance de l'économique. Cela demande de construire d'autres réponses à des besoins de plus en plus individualisés et changeants.

Les services sont de plus en plus obligés de tenir compte des avis des élus locaux, des citoyens, des associations.

Les nouvelles technologies poussent à des évolutions de plus en plus rapides.

Sous l'influence du libéralisme triomphant, le niveau des prélèvements est diminué et cela se traduit par des baisses d'impôts et donc par une diminution de dépenses publiques.

La volonté de rapprocher les décisions des citoyens, l'application du principe de subsidiarité dans le cadre de l'intégration européenne ont conduit à la décentralisation, qui est une réalité depuis le début des années 80 avec une montée en puissance des collectivités territoriales.

Tous ces éléments internes et externes obligent l'Etat à se repositionner et à réorganiser ses services, transférant des missions et des tâches au secteurs aux collectivités territoriales et au secteur privé.

Toutes ces mesures s'inscrivent dans le prolongement de celles prises depuis près de vingt ans et déjà analysées lors de nos précédents congrès.

## Relevé de décisions :

*Les évolutions en cours sont analysées comme des prémices à des changements importants des services publics de l'Etat dans les années à venir.*

*Nous confirmons notre orientation de la nécessité d'une réforme de l'Etat.*

*La réforme de l'Etat engagée aujourd'hui n'est pas satisfaisante. Elle vise surtout à réduire le périmètre de l'Etat, de ses services, de ses moyens en l'adaptant aux nouvelles dimensions du système capitaliste.*

*Aucune démocratisation, aucun débat réel sur l'avenir n'est engagé. Un débat public doit avoir lieu sur le rôle et la place de l'Etat, sur les missions dévolues aux services publics et les moyens à leur affecter pour les engager dans une réelle modernisation.*

*Il convient d'être offensif sur le développement du service public dans la construction de l'Europe.*

*Il convient aussi de rechercher des réponses à des besoins de plus en plus individualisés mais en cohérence avec l'intérêt général.*

*Le SN PTAS CGT est prêt à s'engager dans ce travail avec ses analyses, ses propositions et ses actions.*

### IIIA-2

#### Le sens des réformes institutionnelles

Depuis quelques années, des évolutions importantes sont en cours au niveau du paysage institutionnelle en lien avec les évolutions de la société et la poursuite de l'intégration européenne.

La DATAR propose une évolution de la France à l'horizon 2020.

La région, l'intercommunalité, le pays tendent à effacer le département, la commune, le canton. Les lois Voynet, Chevènement impulsent ces changements.

La décentralisation est relancée avec notamment le rapport Mauroy, les lois DOM et Corse.

## EUROPE ET SERVICE PUBLIC

### • Le point de la situation

L'Europe est régie quasiment uniquement par le marché.

L'Europe est en train de se construire. Elle le fait sur des critères essentiellement financiers. Un accord a été trouvé au sommet de Nice sur des sociétés anonymes de droit européen. Une autorité alimentaire européenne sur la sécurité alimentaire devrait se mettre en place. L'euro est déjà la monnaie de plusieurs pays.

L'élargissement de l'Europe devrait déboucher dans les années à venir.

Le social n'avance que très lentement, même si une charte des droits fondamentaux a été adoptée au sommet de Nice fin 2000.

Plusieurs propositions sur les évolutions de l'Union européenne sont ouvertement en débat : fédération, fédération d'Etats-nation, Etat européen, coopération intergouvernementale.

Une prise de conscience sur la nécessité d'un pouvoir politique existe face à l'Europe du marché. La question du projet européen se pose avec acuité.

La question du service public, service d'intérêt général dans le langage européen, prend une importance particulière.

En 1997, le traité d'Amsterdam a reconnu les services d'intérêt économique général parmi les valeurs communes de l'Union européenne avec l'article 16 (ex 7 D). Cela a constitué un premier pas vers une prise en compte positive et non plus dérogatoire comme antérieurement mais formelle et sans valeur contraignante.

Au sommet de Laeken (Belgique) en décembre 2001, de nouvelles décisions doivent être prises.

Dans son discours du 28 mai 2001, le Premier ministre français se prononce pour une directive européenne qui définirait un cadre juridique permettant de consolider, sous le responsabilité des Etats, le rôle des services publics en Europe.

### • La déclaration sur les services d'intérêt économique général (SIEG)

Lors du sommet de Nice les 7,8 et 9 décembre 2000 sous présidence française, une déclaration sur les SIEG a été adoptée. Elle rappelle les orientations prises à Lisbonne en mars 2000 par le conseil européen pour une stratégie économique et sociale. Il est rappelé que dans « les économies ouvertes à la concurrence, les SIEG jouent un rôle fondamental pour assurer la compétitivité globale de l'économie européenne, rendue attractive par la qualité de ses infrastructures, le haut degré de formation des travailleurs, le renforcement et le développement des réseaux sur l'ensemble du territoire et pour accompagner les mutations en cours par le maintien de la cohésion sociale et territoriale ».



Cette déclaration précise :

- le champ des SIEG ne doit pas être figé,
- l'ouverture au marché de certains SIEG a eu un impact positif sur la disponibilité, la qualité et le prix de ces services,
- l'importance des principes de neutralité, de liberté et de proportionnalité est réaffirmée. Les Etats membres sont libres de définir les missions ainsi que les modalités de gestion et de financement des SIEG, la Commission assumant la responsabilité de veiller au respect des règles du marché intérieur et de la concurrence,
- l'accomplissement des missions des SIEG doit s'effectuer dans le respect des attentes des consommateurs et des citoyens, qui souhaitent obtenir des prix abordables, dans un système de prix transparent, et qui sont attachés à un égal accès à des services de qualité, indispensables à leur insertion économique, territoriale et sociale.

Elle dit également que l'application des règles du marché intérieur et de la concurrence doit permettre aux SIEG d'exercer leurs missions dans des conditions de sécurité juridique et de viabilité économique, qui assurent entre autres les principes d'égalité de traitement, de qualité et de continuité de ces services.

La contribution des SIEG à la croissance économique et au bien être social justifie pleinement une évaluation régulière (qualité de service, accessibilité, sécurité, prix équitable et transparent,...)

Cette déclaration est importante car elle fixe le cadre générale d'évolution des services au niveau de l'UE.

#### • Résolution sur le dialogue social

Lors de la 8<sup>ème</sup> réunion des ministres européens de la fonction publique et de l'administration le 7 novembre 2000 à Strasbourg, une résolution sur le dialogue social a été adoptée.

Les trois considérants sont :

- les avancées récentes réalisées au niveau européen pour élargir et renforcer le cadre du dialogue social,

- l'importance du dialogue social actif pour la préparation des administrations publiques aux évolutions liées à la construction européenne et comme instrument au service de la modernisation de ces administrations,
- les progrès accomplis par les directeurs généraux depuis la conférence ministérielle de Vienne en 1998.

A partir de là, ils décident de poursuivre dans la voie d'un dialogue fructueux avec les partenaires sociaux, dans le cadre des lignes directrices :

- mettre en œuvre les critères de reconnaissance de la représentativité des organisations d'agents publics. Dans cette attente, poursuivre le dialogue avec les organisations actuelles.

Approfondir la représentation des employeurs.

- le dialogue social européen doit prendre la forme d'une information mutuelle et de discussions sur les sujets intéressants les agents publics, dans le respect du principe de subsidiarité. Cela devrait notamment permettre une réflexion en commun avec les organisations syndicales sur les conséquences de la construction communautaire, sur l'action publique et sur les moyens mis en œuvre par les Etats pour faire face à ces mutations.

Les sujets suivants seraient étudiés :

- questions d'intérêt général (hygiène et sécurité, formation professionnelle, emplois des handicapés,...) et la modernisation des administrations (évaluation des performances, utilisation des nouvelles technologies de l'information,...),
- questions liées à l'intégration européenne concernant directement (ouverture européenne, libre circulation, formation aux questions européennes...) ou indirectement les fonctions publiques (impact sur les fonctions publiques des politiques transversales de l'UE),
- thèmes majeurs inscrits à l'ordre du jour des réunions des directeurs généraux,
- sujets d'actualité au niveau de l'UE pouvant avoir un impact sur les fonctions publiques.

Cette résolution déplace pour partie le dialogue social au niveau européen et ouvre un peu plus la porte à une fonction publique européenne.

#### Relevé de décisions :

*Le débat sur l'avenir de l'Europe est très important et des décisions majeures vont être prises dans les années à venir. Le XIV<sup>ème</sup> congrès du SN PTAS CGT propose de poursuivre sa participation au débat sur l'avenir de l'Europe et du service public en organisant notamment une ou des journées d'études, des débats sur ces questions, en participant à des colloques, manifestations et en prenant tous les contacts nécessaires à ce travail.*

**Comment la DATAR voit la France ?**

En juillet 2000, la Datar a publié un dossier « aménager la France de l'an 2020, mettre les territoires en mouvement ». Les constats de départ sont :

- évolutions de la société, Union européenne, mondialisation,
- les Etats portent de plus en plus d'intérêt à l'aménagement du territoire, qui est une compétence d'Etat difficilement transférable aux régions ou à l'Union européenne en l'état.
- en parallèle au développement de la mondialisation, il y a une montée en puissance du local,
- la France est l'un des pays où le pouvoir est le plus concentré sur la capitale,
- l'écart économique entre les régions tend à se réduire mais l'écart de cohésion tend à croître,
- le passage d'un « aménagement physique » à un « aménagement invisible ». L'objectif premier n'est plus de construire mais d'organiser,
- les enjeux changent avec le passage des problématiques économiques aux enjeux citoyens, environnementaux et technologiques.

La Datar examine ensuite la prospective de la France dans l'Europe en 2020 et construit quatre scénarios. Elle retient celui qu'elle nomme « le polycentrisme maillé » car d'après elle c'est celui qui est le plus à même de concilier les trois impératifs du développement durable : solidarité et cohésion sociale, performance économique et préservation des grands équilibres environnementaux. L'organisation du territoire repose sur les territoires de projets (structures intercommunales, pays, agglomérations, parcs naturels régionaux,...).

Le premier niveau de recomposition est l'Europe avec un polycentrisme européen. Le second niveau est la France. Il est proposé de passer à l'interrégion avec six grands espaces de coopération interrégionale (les 6 bassins fluviaux).

Le troisième niveau de recomposition est la France des pays et des agglomérations, avec les bassins de vie (3800 identifiés, comme les cantons), les bassins d'emplois (348 et 350 arrondissements).

Cela conduit à de nouveaux modes de régulation territoriale entraînant une redéfinition des missions de l'Etat central.

Le polycentrisme maillé s'articule bien avec la loi Chevènement qui prévoit 15 communautés urbaines au dessus de 500 000 habitants qui constitueront des métropoles polycentriques.

Les 140 communautés d'agglomérations forment les bassins d'emplois.

Les DOM, TOM constitueraient une sorte de 7<sup>ème</sup> espace.

En fonction de cela la Datar propose aussi de modifier les formes d'intervention de l'Etat. L'enjeu consiste à ce que les politiques publiques puissent s'adapter aux territoires. La démarche contractuelle constitue l'outil privilégié. A court terme, c'est une réorganisation de l'implantation géographique des services publics qu'il faut. A long terme, c'est la politique des schémas de services collectifs (loi Voynet).

**Commentaires :**

Il ne s'agit que d'un travail exploratoire. Cependant il est utilisé par les décideurs politiques en offrant une vision à long terme de la France dans le cadre européen à partir des évolutions en cours et des lois déjà votées.

Il annonce de fait la disparition des départements, des cantons et des arrondissements, la création de grandes régions « européennes », une restructuration communale.

**Relevé de décisions :**

*Le XIV congrès demande à chaque structure syndicale de base d'examiner l'évolution de la situation locale au regard de ces mouvements potentiels en vu d'une analyse du territoire d'intervention de leur service.*

## **IIIB- LES LOIS DE LA PERIODE RECENTE :**

- Elles ont modifié le système institutionnel ou réorganisé directement l'administration de l'Equipement.
- Elles vont conduire à de profondes modifications des finances publiques, de la définition du mode d'allocation du budget.
- Elles peuvent constituer une expérience limitée généralisable à d'autres régions.

### **Nous avons retenu :**

- IIIB-1) Loi Voynet.
- IIIB-2) Loi Chevènement
- IIIB-3) Réforme du budget
- IIIB-4) Loi SRU
- IIIB-5) Lois :
  - a) DOM
  - b) Corse
- IIIB-6) Des évolutions législatives : Loi « Précarité »

### **IIIB- 1**

#### **Loi d'orientation pour l'aménagement et le développement (loi Voynet)**

### **La loi**

Cette loi du 25 juin 1999 modifie la loi du 4 février 1995 sur l'aménagement et le développement du territoire dite loi Pasqua. Elle apporte un certain nombre d'innovations et de modifications :

#### ■ les documents de planification

Elle prévoit neuf schémas de services collectifs (SSC) dont transport de marchandises et de voyageurs, espaces naturels et ruraux.

Le rôle des contrats de plan Etat-régions (CPER) est renforcé au niveau du transit des aides de l'Etat et des fonds structurels européens. Les textes en vigueur se doivent d'être mis en cohérence notamment avec la loi

d'orientation sur les transports intérieurs (LOTI), les schémas régionaux d'aménagement et de développement (SRADT) qui devront être compatibles avec les SSC, les directives territoriales d'aménagement.

Le conseil national de l'aménagement et du développement du territoire (CNADT) et les conférences régionales de l'aménagement (CRADT) sont modifiés.

#### ■ les territoires

Créés par la loi Pasqua, les pays prennent un nouvel essor. C'est un territoire présentant une cohérence géographique, culturelle, économique ou sociale, pouvant être reconnu à l'initiative de communes ou de leurs groupements. Le pays est un groupement d'intérêt public (GIP).

La charte de pays doit exprimer le projet de développement durable du territoire selon les recommandations inscrites dans les « agendas 21 » locaux du programme « action 21 ». C'est en 1992 que la conférence de Rio a adopté le programme « action 21 » qui préconise la mise en place d'agendas 21, programme d'action pour le 21<sup>ème</sup> siècle. Les agglomérations prennent une nouvelle place avec les projets d'agglomération.

La loi reprend la plupart des outils d'aménagement du territoire en les modifiant un peu.

#### ■ les services publics

Les maisons de services publics prennent une existence légale. Il est prévu aussi un plan triennal et intercommunale d'organisation des services pour les établissements et les organismes publics disposant d'un réseau en contact avec le public.

La loi impose des études d'impacts en cas de réorganisation ou de suppression d'un service.

La loi transcrit en droit français la notion de service postal universel.

#### ■ des mesures diverses

Il y a une reconnaissance des comités d'expansion, des agences de développement économique, des agences d'urbanisme en tant qu'organismes de réflexion et d'études.

### **Commentaires :**

Cette loi prend en compte la notion de développement durable. Les SSC sont construits sur l'idée de réponses aux besoins. Par exemple le SSC sur les transports est construit sur l'intermodalité. La planification et la contractualisation deviennent la forme de travail habituelle.



### **Relevé de décisions :**

*Le XIVème congrès estime que les services de l'Équipement doivent participer pleinement aux interventions publiques découlant de cette loi notamment au niveau des pays, de la planification, du développement local, de la mise en œuvre des schémas de services collectifs.*

*Le XIVème congrès considère que les maisons des services publics, avec les moyens nécessaires au niveau effectifs statutaires, crédits et compétences, peuvent apporter une réponse complémentaire au développement de nos services, aux attentes des usagers en matière d'accès au service public et de simplification des démarches administratives. Cela demeure à examiner au cas par cas en fonction de la situation locale.*

### **IIIB-2**

#### **La Loi relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale (loi Chevènement)**

### **Historique**

La France, de par son nombre de communes, se singularise en Europe (36 763 communes dont 32369 de moins de 2000 habitants et 33 % de moins de 200 habitants).

La coopération communale est bien ancrée dans la vie locale avec une multitude de structures.

Lors de la Révolution française, le débat avait déjà lieu avec certains qui proposaient 6500 grandes municipalités et ceux qui ont eu gain de cause en transformant les paroisses (44000) en communes (38000). Depuis, plusieurs tentatives ont échoué sous la IIIème République, sous le régime de Vichy, puis sous la Vème République, notamment la loi de 1971. De 1975 à 1995, 51 communes sont supprimées et 212 sont créées.

La loi du 22 mars 1890 crée les syndicats de communes (SIVU : 14885 en 1999) et la loi du 20 mai 1955 crée les syndicats mixtes (1454 en 1999). Les SIVOM sont instaurés par l'ordonnance du 5 janvier 1959 (2165 en 1999) et une autre ordonnance le même jour crée les districts (305 en 1999).

La communauté urbaine n'apparaît qu'avec la loi du 31 décembre 1966 (12 en 1999). La loi du 6 février 1992 crée la communauté de communes (1349 en 1999) et la communauté de villes (5 en 1999).

### **La loi du 12 juillet 1999**

Les objectifs fixés par cette loi étaient une réduction du nombre de catégories d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), une unification des règles applicables et une évolution du régime financier et fiscal.

Elle crée de nouveaux EPCI à fiscalité propre en remplacement partiel des anciens :

- les communautés urbaines (CU),
- les communautés d'agglomération (CA),
- les communautés de communes (CC).

Ces communautés exercent à la place des communes un certain nombre de compétences obligatoirement ou facultativement.

Un des objectifs est d'avoir une taxe professionnelle unique (TPU).

Cette coopération intercommunale est encouragée par une augmentation de la dotation globale de fonctionnement.

Les conseils de ces communautés sont élus au suffrage indirect par les conseils municipaux.

La loi apporte de nombreuses modifications financières et fiscales.

Le nombre de groupements à fiscalité propre est passé de 466 en 1993 à 2000 (dont 511 avec taxe professionnelle unique) en 2001 représentant 23485 communes et 40,3 millions d'habitants.

Les CC sont passées de 1349 en 1999 à 1717 en 2001 représentant 19863 communes et 18,4 millions d'habitants.

### **Commentaires :**

La coopération intercommunale est donc désormais une réalité forte dans notre pays. Le rapport Mauroy évoque la possibilité d'avoir, à l'horizon 2010, 2500 à 3000 communautés de communes, 130 communautés d'agglomération et une vingtaine de communautés urbaines. Il propose l'élection au suffrage universel direct des conseillers des intercommunalités à fiscalité propre.

Ces groupements avec leurs compétences ont la possibilité de créer leurs propres services techniques.

Cette évolution du paysage communal implique des changements dans notre façon de travailler avec les collectivités.

## Relevé de décisions :

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès estime qu'une coopération intercommunale démocratiquement voulue est intéressante en terme de développement et de cohérence. Pour cela, elle doit mieux prendre en compte les besoins et organiser l'expression des citoyens et y répondre.*

*Nos services doivent continuer à travailler pour les communes et pour les structures de coopération, en terme d'expertise, d'aide technique, d'aide à la maîtrise d'ouvrage, de conduite d'opération et de maîtrise d'œuvre, en aidant à la coordination des actions locales entre elles et avec les politiques nationales.*

*Dans un souci de démocratie, le XIV<sup>ème</sup> se prononce pour l'élection au suffrage universel direct des conseillers des structures intercommunales qui ont des compétences importantes et qui prélèvent l'impôts.*

### IIIB-3 BUDGET

#### Réforme de l'Ordonnance de 1959

La loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances abroge l'ordonnance n° 59-2 du 2 janvier 1959 au 1<sup>er</sup> janvier 2005. La réforme vise d'après ses rédacteurs à permettre une amélioration de la gestion publique et un renforcement du pouvoir budgétaire du Parlement.

#### La loi :

**Titre I (article 1) :** les lois fixent pour un exercice (une année civile) la nature, le montant et l'affectation des ressources et charges de l'Etat en tenant compte d'un équilibre économique défini ainsi que des objectifs et résultats des programmes qu'elles déterminent.

#### Titre II (articles 2 à 31) :

- **Chapitre I :** Des ressources et charges de l'Etat. Le budget décrit pour une année l'ensemble des recettes et des dépenses. Un montant déterminé des recettes peut être rétrocédé directement au profit des collectivités territoriales ou des communautés européennes.
- **Chapitre II :** De la nature et de la portée des autorisations budgétaires. Les crédits ouverts par les lois de finances pour couvrir chacune des charges budgétaires de l'Etat sont regroupés par missions relevant d'un ou plusieurs services ou plusieurs ministères.

« Une mission comprend un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Seule une disposition de loi de finances d'initiative gouvernementale peut créer une mission »...

« Un programme regroupe les crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions relevant d'un même ministère et auquel sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général, ainsi que des résultats attendus et faisant l'objet d'une évaluation ». Les crédits ouverts sur le titre des dépenses de personnels de chaque programme constituent le plafond des dépenses de cette nature. D'une façon générale, les crédits ouverts sur le titre dépenses de personnels sont assortis de plafonds d'autorisation d'emplois rémunérés par l'Etat. Ces plafonds sont spécialisés par ministère. Les crédits ouverts sur la dotation pour mesures générales en matière de rémunérations sont répartis par programme par arrêté du ministre des finances.

- **Chapitre III :** Des affectations de recettes. Certaines recettes peuvent être directement affectées à certaines dépenses, elles prennent la forme de budgets annexes, de comptes spéciaux (comptes d'affectation spéciale, compte de commerce, comptes d'opérations monétaires, comptes de concours financiers). « Il est interdit d'imputer directement un compte spécial des éléments résultant du paiement de traitements, salaires, indemnité et allocations de toute nature ».
- **Chapitre IV :** Des ressources et des charges de trésorerie.
- **Chapitre V :** Des comptes de l'Etat. Il est précisé que « les règles applicables à la comptabilité générale de l'Etat ne se distinguent de celles applicables aux entreprises qu'en raison des spécificités de son action. »

**Titre III :** Du contenu et de la présentation des lois de finances.

**Titre IV :** De l'examen et du vote des projets de loi de finances.

**Titre V :** De l'information et du contrôle sur les finances publiques. A la loi de finances sont joints des annexes ; l'une d'elle prévoit la définition de programme : notamment une « développant pour l'année en cours et l'année considérée, par programme et par dotation, le montant des crédits présentés par titre et présentant une estimation des crédits susceptibles d'être ouverts par voies de fonds de concours. Ces annexes sont accompagnées du projet annuels de performances de chaque programme précisant :

- La présentation des actions, des coûts associés, des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et attendus pour les années à venir mesurés au moyen d'indicateurs précis dont le choix est justifié ;
- L'évaluation des dépenses fiscales ;
- La justifications de l'évolution des crédits ;
- L'échéancier des crédits de paiement associés aux autorisations d'engagement, par catégorie ;
- Par catégorie, présentée par corps ou métiers, ou par type de contrat, la répartition prévisionnelle

des emplois rémunérés par l'Etat et la justification des variations par rapport à la situation existante.

**Titre V :** Entrée en vigueur et application de la loi organique. La date d'entrée en vigueur totale de cette loi est le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

#### **COMMENTAIRES :**

A cette loi, c'est la logique anglo-saxonne de programmes qui prévaut sur la logique actuelle des chapitres budgétaires.

L'idée d'avoir une démarche plus prospective et de mieux lier les missions, les objectifs et les moyens, la pluriannualité sont intéressantes. Cela devrait permettre d'avoir une meilleure lisibilité des grandes orientations déclinées en terme de programmes.

Par contre, il n'y a rien de prévu en terme de démocratisation, de contrôle de l'utilisation de l'argent public vis à vis des usagers et des personnels.

La présentation par programme peut faire éclater la structuration actuelle des ministères.

Elle va de toute façon modifier en profondeur la gestion de ceux-ci.

#### **Propositions :**

*Cette loi va modifier de façon importante notre ministère. Elle inverse la logique des moyens actuelle pour passer à une logique de résultats.*

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès mandate la Commission Exécutive pour suivre ce dossier et analyser les éventuelles conséquences pour les services et les personnels.*

*Une réforme de l'ordonnance de 1959 paraît utile afin de prendre en compte les évolutions survenues depuis plus de 40 ans par exemple l'Union européenne, les évolutions de la société, la décentralisation et la déconcentration, la place et le rôle de l'Etat, les évolutions dans la prise en compte des problèmes, ...*

*Par exemple, les programmes marquent un début de pluri-annualité dans l'approche des problèmes, cela peut être un élément de réponse positive.*

*Une telle réforme demande des garanties :*

- *pour le maintien et le développement du service public. Cette loi conduit à une transition d'une gestion de réponse aux besoins vers une gestion comptable du service public avec tous les risques que cela comporte.*
- *Pour les agents en terme, de statut, de carrière et de salaire.*

*Une évaluation des actions menées par l'Etat et ses services, un contrôle des dépenses de l'argent public sont nécessaires en y intégrant les citoyens et les personnels.*



IIIB-4  
**LA LOI SRU**  
**(loi Solidarité et renouvellement urbain)**

La loi SRU a plusieurs objectifs :

- mettre à jour le Code de l'urbanisme, le Code de la Construction et de l'habitat. Ce travail a été longtemps différé,
- mettre en phase ces différents Codes avec la Loi VOYNET et la Loi CHEVENENT ; il convenait, en particulier, de prendre en compte l'affirmation de l'agglomération, ou du pays,

- prendre en compte l'existence des PDU (Plans de déplacement urbain),
- conforter la politique de la ville : il s'agit, notamment d'effectuer un rééquilibrage de l'implantation des logements sociaux.

**Cela se traduit par une nouvelle définition des documents d'organisation de l'espace ( ex SD, ex POS ...).  
D'où l'exigence de compétences nouvelles pour les services.**

**Relevé de décisions :**

*Le SNPTAS considère cette loi positive pour le service public à rendre aux usagers, pour les services de l'Équipement, Le ministère a engagé pour l'application de la loi SRU un travail sur les emplois et les compétences, il doit être décliné au niveau local, sans remettre en cause les statuts des personnels.  
Les recrutements, les formations doivent être développés sans plus attendre pour répondre à ces missions nouvelles.  
Les missions traditionnelles dont l'utilité publique est reconnue ne doivent pas être remises en cause à cette occasion.*

IIIB-5  
**LOIS : a) DOM**  
**b) Corse**

**a) DOM**

**La loi du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre mer**

**La loi**

Elle comporte un certain nombre de mesures nouvelles et de modifications pour les départements d'outre mer (DOM). Certains articles concernent directement nos services. Il y a notamment :

- la création d'un fonds régional d'aménagement foncier,
- un droit de regard du conseil général sur le fonctionnement des services de l'Etat,
- la possibilité si la région le demande de transfert des routes nationales à la région,
- un schéma d'aménagement,
- la création d'un office de l'eau,
- un avis du conseil général, voir du conseil régional sur les aides de l'Etat au logement,

- la loi supprime aussi la prime d'éloignement.

**Commentaires :**

Des aspects de cette loi peuvent mettre en cause l'existence des DDE dans leur forme actuelle.

Elle offre une plus grande responsabilité aux collectivités territoriales et une meilleure maîtrise pour le développement des DOM.

Cela peut constituer une sorte d'expérience, même si ce n'est pas le but recherché car il s'agit de situations particulières, sur les transferts de certaines compétences, pour l'ensemble des régions françaises.

**b) Corse**

**Projet de loi relative à la Corse**

L'objet de ce paragraphe n'est pas de porter une appréciation sur l'ensemble du projet de loi mais d'essayer de regarder en quoi il s'inscrit dans la poursuite de la décentralisation.

**Le projet de loi**

Le texte initial soumis à l'Assemblée nationale précise notamment :

- sur proposition du Conseil exécutif et dans les matières pour lesquelles la collectivité territoriale est compétente, les règlements pris pour l'application des lois peuvent faire l'objet de mesures d'adaptation par l'Assemblée Corse.  
A sa demande, une loi peut prévoir, à titre expérimental, la possibilité pour la collectivité territoriale de prendre des mesures d'adaptation de dispositions législatives (article 1),
- renforcement du contrôle du préfet sur les délibérations de l'Assemblée Corse portant mesure d'adaptation de dispositions législatives ou réglementaires (article 2),
- compétence de l'Assemblée Corse en matière de recherche et de formation supérieure (article 5),
- élaboration par la collectivité territoriale Corse d'un plan d'aménagement et de développement durable, Conditions spécifiques d'application de la loi littoral (article 12),
- transfert de la compétence en matière de port maritime de commerce et de pêche (article 15),
- la collectivité territoriale Corse par dérogation au droit commun détermine et met en œuvre les orientations touristiques de l'île (article 18),
- détermination des grandes orientations du développement agricole rural et forestier (article 20), transfert de la propriété des forêts domaniales (article 21), l'ONF en restera le gestionnaire,
- transfert à la collectivité territoriale Corse de la compétence exercée par l'Etat en matière de construction et d'entretien des établissements d'enseignement supérieur (article 6), des compétences en matière d'apprentissage et de formation continue (article 22), des compétences en matière d'environnement, d'aménagement

et de protection du massif forestier, de la gestion des eaux et de l'élimination des déchets (article 23 à 29),

- modalités de transferts des services et des personnels nécessaires à l'exercice des nouvelles compétences (article 34 à 39),

- mise en œuvre d'un programme exceptionnel d'investissement et d'équipements publics d'une durée de 15 ans par l'Etat et la collectivité (article 46).

#### **L'intervention du ministre l'Intérieur**

Lors de la séance du 17 mai à l'Assemblée nationale, le ministre de l'Intérieur a précisé que de nombreux parlementaires (ndlr : de droite et de gauche) demandaient la mise en œuvre d'une nouvelle étape de la décentralisation dans l'ensemble de la France.

Il dit « certaines dispositions du texte sont plus classiques et susceptibles d'être étendues à l'ensemble des régions françaises.

Pour répondre à l'attente de la représentation nationale, le Gouvernement est donc favorable à ce qu'elles puissent prendre place, par voie d'amendements, dans le projet sur la démocratie de proximité qui doit être adoptée avant la fin de la législature »

Ce projet de loi a été présenté au Conseil des ministres de fin mai.

#### **Commentaires :**

Au delà des débats sur l'unité de la France, la région Corse va se voir dotée de compétences importantes. Un nouveau transfert de services et de personnels est prévu. Cela va donner à la Corse une certaine autonomie qui pourrait sur certains points servir de modèle pour un renforcement des régions.

Cela pose aussi la question du service public de l'Etat en dehors de la préfecture.

#### **Relevé de décisions sur la Loi DOM et la Loi Corse :**

*Le XIVème congrès propose de continuer à travailler en coopération avec les syndicats CGT respectivement des DOM et de Corse, s'ils le souhaitent, sur ces questions.*

*Une réflexion et un suivi du dossier sont nécessaires en terme d'évolution des compétences des régions et des conséquences pour nos services et les agents. Le service public, comme la situation personnelle des agents doivent être garantis. La nature même de l'emploi public d'Etat dans nos services ne doit pas être mise en cause.*

**IIIB-6**  
**Des évolutions législatives : Loi**  
**« Précarité »**

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 (JO du 4/1/01) relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale apportent des évolutions importantes au niveau du recrutement.

Pour 5 ans, des concours réservés peuvent être ouverts pour les candidats agents non titulaires de droit public dans certaines conditions.

Pour la catégorie C, ce concours peut être un examen professionnel.

Cela permet de proposer des concours réservés aux contractuels à durée déterminée, voire saisonniers s'ils remplissent les conditions.

Le ministère attend les décrets d'application de la fonction publique pour éventuellement ouvrir ces concours.

La loi précise que « les fonctions qui correspondent à un besoin permanent impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet sont assurés par des agents contractuels ».

Cela permet d'éviter des dérives où des agents non titulaires étaient embauchés à temps quasi complet à la place de fonctionnaires.

Cependant, cela permet aussi de créer des postes à temps incomplet n'excédant pas 70% et d'embaucher des contractuels à temps incomplet.

Un article de cette loi introduit trois éléments importants :

- validation des acquis professionnels pour l'admission à concourir en équivalence de diplômes,
- concours du type "troisième voie" ouverts aux candidats justifiant d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée, élus d'une collectivité territoriale ou d'une ou plusieurs activités en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association,
- concours sur titres avec la possibilité d'organiser des concours soit sur épreuves, soit sur titres et travaux.

**Relevé de décisions :**

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès du SN PTAS CGT estime que la validation des acquis professionnels en équivalence du diplôme est un élément intéressant d'évolution de la fonction publique. Il est nécessaire de valider l'ensemble de l'expérience professionnelle lors de l'entrée dans la fonction publique lors du reclassement dans un corps. Cela ne peut qu'aider aux parcours professionnels public-privé. Le recrutement dans la fonction publique doit s'accompagner d'un engagement à la servir dans le respect de ses principes et règles déontologiques*

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès confirme la position positive du SN PTAS CGT sur le recrutement sur titres en tant que de besoins pour disposer de compétences spécialisées nécessaires pour réaliser toutes nos missions, si elles ne peuvent être trouvées dans le cadre du recrutement et de la formation habituels.*

*Il convient d'être vigilant sur les entorses faites au statut des fonctionnaires. Le statut est une forme particulière de contrat de travail collectif répondant aux spécificités du service public et il constitue un acquis essentiel.*

Cette loi prévoit, aussi, pour une durée de 5 ans, le recrutement sans concours dans les corps de catégorie C (dont le grade de début est doté de l'échelle de rémunération la moins élevée de cette catégorie).

Ce recrutement sans concours est donc dérogatoire au statut général, avec le risque de reconstitution de corps à très faible salaire.

Cette mesure a cependant un caractère social par la possibilité de recruter des agents non diplômés ou relevant de situation sociale difficile.

Un article modifie l'article 25-4 du statut général (titre I) relatif à l'obligation faite aux fonctionnaires de consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées.

Dans certaines conditions, des agents publics pourront occuper une partie d'emploi privé. Il s'agit d'une entorse au statut.

Cependant cela a permis aux agents de ménage d'opter, sous certaines conditions, pour un statut public tout en conservant une partie de travail dans le privé.

Cette loi modifie le système de recrutement dans la fonction publique. Elle induit des modifications dans la formation et dans la gestion des corps. Elle permet une ouverture plus grande de la fonction publique avec un rapprochement public-privé. Elle apporte une certaine désacralisation du diplôme initial et du concours classique d'entrée dans la fonction publique.

Il convient de mettre cette loi en relation avec les départs massifs à la retraite dans les années à venir, les difficultés que nous commençons à connaître pour recruter des agents. Il convient aussi d'analyser cette loi en relation avec la réforme du budget de l'Etat avec la mise en place du couple « missions-moyens ».

Cette loi s'inscrit aussi dans les orientations générales au niveau de la fonction publique en lien avec les évolutions dans différents pays européens et au niveau de l'Union européenne.



## IIIC- RAPPORTS, DECRETS D'ORGANISATION, COMITES INTERMINISTERIELS, quel- ques exemples :

- IIIC-1) Rapport Mauroy « Refonder l'action publique »
- IIIC-2) Des évolutions autour des Préfets
- IIIC-3) Comité interministériel pour la réforme de l'Etat (CIRE)
- IIIC-4) Directive Nationale d'Orientation (DNO)
- IIIC-5) Transports, Infrastructures, Déplacements
- IIIC-6) Direction Régionale de l'Equipeement (DRE)
- IIIC-7) Service public. Quel avenir ?
- IIIC-8) Ingénierie publique

### IIIC-1

#### Rapport Mauroy « Refonder l'action Publique »

### Des éléments du rapport

Ce rapport a été réalisé par la commission pour l'avenir de la décentralisation, comprenant notamment des élus de gauche et de droite. Il propose douze orientations :

- une intercommunalité démocratisée, c'est la maillage du territoire par les communautés,
- une collectivité départementale renouée. Il considère que le département reste irremplaçable en matière d'action de proximité notamment en ce qui concerne le social, la culture ou les équipements. C'est aussi le niveau privilégié d'organisation des services de l'Etat.
- un pouvoir régional fort mais avec des formules de coopération interrégionales et sans l'élargissement des périmètres ou la fusion de certaines régions. Des transferts de compétences sont proposés,
- une déconcentration accrue. Le rôle du préfet est réaffirmé comme interlocuteur unique. Ses moyens au niveau départemental sont renforcés dans le cadre d'une rationalisation des services déconcentrés de l'Etat. L'organisation de l'Etat doit tendre à se redéployer au niveau régional.
- des compétences mieux distribuées. Il remarque que la loi reconnaît et met en œuvre le principe de subsidiarité. Il propose des transferts importants de compétences.

**A la région :** la construction des universités, la plénitude des moyens sur la formation professionnelle, les transports ferroviaires, les aides au logement territorialisables, les aides aux PME.

**Au département :** l'entretien de l'ensemble du réseau routier à l'exception des autoroutes, la santé scolaire.

**Aux communes et intercommunalités :** des compétences élargies en matière d'intervention économique, d'aide sociale et d'environnement.

- le principe des blocs de compétences est réaffirmé et l'interdiction de toute tutelle entre collectivités,
- une démocratie de proximité avec de nouvelles formes de démocratie participative,
- un accès plus démocratique aux fonctions électives, application de la parité, limitation des cumuls de mandats, amélioration du statut de l'élu,
- une meilleure sécurité juridique avec le développement au sein des collectivités de la fonction de conseil et par le renforcement du contrôle de légalité,
- une adaptation de la fonction publique territoriale aux exigences de la décentralisation,
- la modernisation des financements locaux,
- un débat national et une conférence annuelle.

Le rapport comporte 154 propositions dont 35 concernent très directement le ministère notamment :

- le transfert des aides aux logements localisables aux régions,
- le transfert de contingents de logements sociaux des préfets aux intercommunalités,
- la régionalisation totale des services de transports ferroviaires hors grandes lignes. Cette opération est en cours et doit être effective au 1/1/2002 (loi SRU),
- la reconnaissance aux régions de la compétence en matière d'équipements multimodaux et aéroportuaires,
- confier les ports autonomes aux régions sauf les ports de commerce d'intérêt local confiés aux départements et les ports de plaisance aux communes,
- confier aux départements l'aménagement et l'entretien du réseau routier national,
- offrir le droit d'option pour les agents de l'Equipeement placés sous l'autorité du PCG,
- réaliser une nouvelle étape de déconcentration des missions de l'Etat au niveau des préfets.

### Des interventions du gouvernement

Dans son discours du 27 octobre 2000, le Premier ministre précise que « le gouvernement entend engager aujourd'hui une nouvelle étape de la décentralisation. Celle-ci doit être une décentralisation citoyenne ». Il dit aussi que « la France est un Etat unitaire ». Il appelle à « une clarification sur le partage des compétences » en réaffirmant « le principe des blocs de compétences ». Il propose des « expérimentations pour le transfert de certaines compétences ».

Dans son discours du 17 janvier 2001, le Premier ministre précise que « chaque territoire doit pouvoir mettre en valeur ses atouts de la façon la mieux adaptée aux besoins de ses habitants ».

A travers ces évolutions, l'Etat doit conserver ses missions de défenseur de l'intérêt général, de gardien de la cohésion nationale, de garant d'un développement équilibré sur l'ensemble du territoire ».

Ce discours ouvrirait le débat d'orientation générale sur la nouvelle étape de la décentralisation.

### Commentaires

Il est proposé de poursuivre la décentralisation alors qu'aucun bilan sérieux n'a été fait sur ce qui est en œuvre depuis 1982.

Le rapport prend en compte le territoire à ses différentes échelles, la réalité de l'intercommunalité. Il maintient le département comme niveau institutionnel.

L'expérience de régionalisation des transports ferroviaires de voyageurs dans sept régions montre un accroissement de l'offre de transports et du nombre de voyageurs.

Nos services sont très directement concernés par les propositions de nouveaux transferts notamment au niveau du logement et des routes.

Le transfert des routes nationales conduirait à un quasi démantèlement de nos services (exploitation, études, recherche).

Le rapport Mauroy ne dit pas que la procédure de l'article 7 doit être généralisée mais fait une invitation très explicite au passage des agents placés sous l'autorité du PCG sur le titre III, par le biais du droit d'option.

### Relevé de décisions :

*Si le débat sur la poursuite de la décentralisation proposé par le rapport Mauroy s'ouvre, le XIV<sup>ème</sup> congrès propose la partition du SN PTAS CGT notamment sur les principes suivants :*

- faire un bilan de la décentralisation depuis 1982,
- cohérence des compétences par rapport aux différents niveaux institutionnels,
- maintien du service public de l'Etat pour la définition, la mise en œuvre et le contrôle des politiques nationales et mise à disposition des différentes collectivités et de leurs groupements.

### IIIC-2

#### Des évolutions autour des Préfets

Dès les lois de décentralisation de 1982-1983, nous avons noté le rôle important des préfets. Ce rôle s'est depuis encore renforcé.

Les nouveaux textes confirment cette orientation.

### Le CIRE du 13 juillet 1999

Il a décidé notamment :

- l'élaboration des projets territoriaux,
- l'adaptation de l'organisation et du fonctionnement des services déconcentrés à leur environnement local par les préfets,
- des modes de coopération entre services de l'Etat organisés par les préfets,
- de l'intervention des préfets sur la présence des services publics sur le territoire,
- la modernisation de l'ingénierie publique,
- la modernisation de la nomenclature budgétaire,
- la communication large des programmes pluriannuels de modernisation (PPM) (circulaire 3/6/98).

### Les décrets du 20 octobre 1999 sur le rôle des préfets.

#### Les décrets

Décret n°99-895 relatif aux préfets de département et décret n°99-896 relatif aux préfets de régions.

Ces décrets prévoient respectivement pour le département et pour la région :

- une extension du champ de compétence,
- de nouveaux pouvoirs en matière d'autorité sur les services. Le préfet arrête l'organisation des services déconcentrés. Le décret de 1982 plaçait ces services sous l'autorité du préfet,
- de nouveaux pouvoirs en matière d'organisation des services. Le préfet peut affecter des moyens pour des actions communes à plusieurs services, désigner un chef de projet chargé de coordonner l'action dans un domaine d'intervention déterminé, constituer un pôle de compétence, créer des délégations inter-services. Il peut aussi proposer la fusion de services ou de parties de services,
- l'organisation d'une concertation lors de la fermeture ou d'une réorganisation d'ensemble,
- le préfet de région a, en plus, de nouvelles prérogatives financières en matière de crédits d'investissement.

### **Des observations**

Le SN PTAS CGT, lors de la sortie de ce décret, a noté que certaines compétences étaient déjà avancées dans la charte de déconcentration (décret de 1992).

Ce texte met fin au moratoire sur la fermeture des services.

L'échelon régional déconcentré devient le niveau pertinent pour les investissements de l'Etat. Cela signifie par conséquence un rôle accru des DRE.

Il donne au préfet des pouvoirs très importants sur les services pouvant conduire à une réorganisation totale des services déconcentrés de l'Etat dans le département. Il prend cependant en compte une approche plus transversale des problèmes, permettant en principe une coordination des actions de l'Etat, mais quels seraient les critères politiques, économiques, sécurités publiques, sociaux sanitaires... ? Quelle démocratie dans ces décisions ? Quelles interventions des citoyens, des élus, des personnels publics ?

### **La circulaire du 17 avril 2001 sur les SGAR**

La lettre d'envoi signée du Premier ministre précise que cette circulaire porte sur l'action de l'Etat dans la région et les moyens des secrétariats généraux pour les affaires régionales.

Elle part du principe que les responsabilités de l'échelon régional des services de l'Etat ont été renforcées dans la mise en œuvre des diverses politiques nationales ou communautaires notamment dans le domaine de l'aménagement du territoire.

Dans la suite des décrets de 1999 sur le rôle des préfets, elle affirme le rôle des secrétaires généraux pour les affaires régionales (SGAR).

Elle dit que ces orientations sont à prendre en compte lors de l'élaboration des projets territoriaux de l'Etat (PTE).

Chaque ministère devra fournir des agents de catégorie A sur des postes de chargés de missions.

La circulaire a pour objet de :

- renforcer l'unité d'action de l'Etat dans la région :

L'échelon régional est considéré comme particulièrement pertinent pour développer la modernisation des administrations de l'Etat. Il est aussi le niveau requis pour assurer le pilotage cohérent des diverses politiques. Cette cohérence est traduite dans le PTE.

Le PTE doit prendre en compte la double responsabilité du préfet de région dans la mise en œuvre des politiques à caractère interministériel :

- un pouvoir de décision dans le domaine de l'aménagement du territoire et du développement économique,
- un rôle d'animation et de coordination dans les politiques de l'Etat dans le domaine de la culture, de l'environnement, de la ville et du paiement des programmes régionaux communautaires.

Le texte réaffirme le rôle du collège des chefs de services, précise que la conférence administrative régionale (CAR) doit être une instance permanente de stratégie et d'évaluation.

Les relations entre la circonscription régionale et les échelons départementaux doivent être resserrées. Il faut noter qu'il n'y a pas de pouvoir hiérarchique du préfet de région sur les préfets départementaux.

- préciser et affirmer les missions des secrétaires généraux pour les affaires régionales

Les SGAR sont une administration de missions à vocation interministérielle.

La circulaire précise notamment qu'il faut renforcer la fonction de pilotage des programmations : fonction « études », fonction « contrôle évaluation », fonction « système d'information ».

### **Projets territoriaux de l'Etat (PTE)**

#### **Les PTE**

Dans une de ces décisions le CIRE du 13 juillet 1999 dit que pour assurer l'unité et l'efficacité de l'intervention de l'Etat dans les départements et les régions, les échelons déconcentrés devront se doter d'un cadre d'actions pluri-annuel commun sous la forme d'un projet territorial.

Le PET doit correspondre aux enjeux et besoins identifiés localement. Il permet d'effectuer des choix de priorités dans la transparence et la concertation.

#### **Des observations**

Dans son analyse le SN PTAS CGT a précisé que tous les services déconcentrés étaient concernés.

Tel qu'il est défini le PTE est un exercice assez classique de définitions stratégiques. Il peut être intéressant de faire le point sur les politiques de l'Etat et de les coordonner.

Cependant, il y a une sélection des actions en fonction de priorités et de moyens.

Sur le rapport aux citoyens, il n'y a pas d'élément. Les agents de l'Etat ne sont pris en compte que par les CTP donc en fin de circuit.

Dans les PET réalisés, l'ingénierie publique est peu présente (25%) ce qui pose des problèmes sur son avenir. C'est un exemple type d'une politique portée par un ministère qui peut ne pas être mise en œuvre du fait des choix locaux.

### **Commission locale interministérielle de coordination (CLIC)**

#### **Les CLIC**

Une circulaire du 20 novembre 2000 propose de développer la concertation locale interministérielle. Il s'agit de l'application de la décision du CIRE du 12 octobre 2000 sur la création des conditions d'une nouvelle dynamique locale et de poursuite de la déconcentration. Avec la mise en place des PTE, des systèmes d'information territoriaux, le développement des dispositifs de coopération, le minis-



tre de la Fonction publique et celui de l'Intérieur proposent un approfondissement du dialogue social.

Les CLIC devraient être mises en place au cours du premier semestre 2001. Il s'agit d'associer les agents placés sous l'autorité des préfets par l'intermédiaire de leurs représentants, au processus de décisions sur les questions de coordination des services posées par les politiques interministérielles locales.

Les CLIC devraient pouvoir se prononcer sur :

- les problèmes généraux de coordination des services dans le cadre de l'élaboration des PTE, la mise œuvre des politiques

publiques interministérielles et la création des systèmes d'information territoriaux

- les modalités de coopération entre services et moyens nécessaires à cette coopération
- les aspects interministériels de la politique des ressources humaines notamment en matière de mobilité et de formation continue.

Elles devraient connaître également des questions relatives à la mise en œuvre et à l'évaluation de la politique immobilière locale. Les CLIC doivent aussi recevoir communication d'un rapport annuel sur l'état de la coordination interministérielle et elles pourront en débattre.

### Relevé de décisions :

*Une nouvelle organisation des missions des services publics de l'Etat se met en place autour des préfets sans réel débat politique et public. Elle a pour objectif, énoncé politiquement, une meilleure coordination et cohérence de l'application des politiques de l'Etat sur un territoire. Elle renforce fortement le pouvoir des préfets. Il y a un fort risque de recentrage des missions actuelles, sur le régalién, sur l'aide à faire, sur le sécuritaire au sens large. Les régions sont l'élément structurant du dispositif.*

*Les PTE constituent un des outils de cette orientation. Une véritable démocratisation de ces outils doit être obtenue.*

*La gestion des agents est également concernée avec les prémices d'éléments de gestion interministérielle. Le XIVème congrès mandate la CE pour travailler sur ce point en lien avec nos propositions relatives aux corps et à leur gestion.*

*Concernant les CLIC qui commencent à se mettre en place, le SN PTAS CGT propose de participer à ces commissions. En principe, pour la CGT, la désignation des représentants doit se faire au niveau des Unions Départementales et Comités régionaux.*

*Les CLIC doivent être de véritables lieux de concertation et non des chambres d'enregistrement.*

*Il convient de regarder la liaison CLIC-CTP des services. Le rôle des CTP doit être réaffirmé.*

*Le XIVème congrès du SN PTAS CGT propose de poursuivre la réflexion engagée sur ce point et que chaque structure syndicale de base s'empare localement de ces questions, avec un travail en commun avec les autres syndicats des services concernés et avec les UL, UD, Comité régionaux.*

#### IIIC-3

#### Comité Interministériel pour la Réforme de l'Etat (CIRE) du 12 octobre 2000

Le CIRE est chargé de fixer les orientations de la politique gouvernementale sur la réforme de l'Etat.

La préparation des réunions du CIRE est faite par le comité permanent du comité interministériel et par le délégué interministériel à la réforme de l'Etat (DIRE). La délégation interministérielle à la réforme de l'Etat est un service placé sous l'autorité du Premier ministre.

Le CIRE s'est réuni le 12 octobre 2000. L'objectif des mesures prises est d'après le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, de réformer l'Etat pour lui donner des moyens d'actions plus performants, pour l'aider et l'obliger à mieux remplir ces missions.

Les décisions arrêtées poursuivent et approfondissent la modernisation engagée sur la base de trois axes :

- une priorité : répondre aux nouvelles attentes du citoyens,
- une exigence : une gestion plus transparente,
- un choix : s'appuyer sur les agents, acteur de la modernisation.

Dans les décisions nous trouvons notamment :

- alléger les démarches administratives,

- moderniser les modes de gestion de l'Etat avec en particulier la réforme de l'ordonnance de 1959 sur le budget de l'Etat, le contrôle de gestion avec un plan triennal par ministère, le développement de la contractualisation, développement de la contractualisation interne au sein des ministères,
- placer la qualité au cœur de l'action de l'Etat (ex : certifications ISO),
- améliorer la gestion des ressources humaines avec la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) avec un plan par ministère d'ici le début 2002, la mobilité, l'institution d'un troisième concours de recrutement et de concours sur titres,
- améliorer la formation des agents publics,
- moderniser les méthodes de travail dans l'administration,
- consolider les stratégies territoriales de l'Etat en s'appuyant notamment sur les projets territoriaux de l'Etat décidés au CIRE du 19 juillet 1999,
- préparer une nouvelle étape de la déconcentration en lien avec le rapport Mauroy sur la décentralisation,
- concevoir et mettre en œuvre des directives nationales d'orientations (DNO).

**Commentaire.** Nous avons là le programme assez complet de ce qui se met en place dans notre ministère. Les politiques ministérielles sont des dérivés de la poursuite continue de la réforme de l'Etat.

**IIIC-4**  
**Directive Nationale d'Orientation**  
**(DNO)**

### **La DNO**

Le 15 février 2001, le ministre a signé la directive nationale d'orientation en réponse à une demande du Premier ministre de formaliser l'orientation de chaque ministère.

La DNO vise à fixer l'orientation prioritaire du ministère, en prenant en compte les évolutions en cours et les attentes des citoyens.

Elle s'articule autour de trois enjeux :

- le renforcement de la sécurité,
- le développement durable,
- l'efficacité du service public.

Elle se décline en 7 objectifs, eux-mêmes déclinés en 23 axes d'intervention.

Les interventions des services sur ces axes doivent déboucher sur des résultats évaluable.

Le ministère met en place un comité d'évaluation au niveau national avec les directeurs de centrale, des représentants des organisations syndicales et des représentants d'associations.

Une charte en cours d'élaboration entre le MELT et le ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement complètera le dispositif.

Des chartes sectorielles devraient aussi compléter le dispositif.

### **Commentaires**

Sur le principe, la DNO répond à une demande assez générale, et formule à de nombreuses reprises par le SN PTAS CGT, d'avoir un cadrage politique sur les missions du ministère et les perspectives d'évolution.

En abordant les objectifs de façon plus transversale, elle marque une orientation nouvelle positive.

Si la DNO fixe les grandes priorités, elle ne couvre pas tout le champ d'activités du ministère. Même si la DPS affirme que cela ne signifie pas abandon des autres missions, des inquiétudes restent fondées.

Par exemple, le domaine recherche est absent, la question de la territorialité n'est pas abordée, la partie « étude », l'urbanisme opérationnel, l'environnement (ex : l'eau),... n'apparaissent pas.

Les moyens pour mettre en œuvre la DNO n'ont pas été précisés.

La DNO est à analyser au regard des dernières lois importantes (loi Voynet, loi Chevènement, loi SRU) et le repositionnement de l'Etat sur quatre axes : sécurité, correction des conséquences de la crise, soutien économique aux entreprises, développement durable de la notion européenne des services d'intérêts généraux destinés à réduire les écarts (entre les territoires, les populations). Elle inscrit un peu plus le ministère dans le contexte européen et international.

La DNO s'inscrit clairement dans le cadre de la réforme de l'Etat, dans une logique de résultats, dans la contractualisation avec des partenaires.

Dans le cadre de la réforme de l'ordonnance de 1959 sur le budget de l'Etat, les 7 objectifs peuvent constituer une amorce des programmes prévus dans le projet de loi en cours de discussion.

Nos interventions ont permis quelques améliorations par rapport au projet notamment sur le développement local.

### **Relevé de décisions :**

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès du SN PTAS CGT analyse le concept de DNO comme une approche intéressante, donnant un cadrage politique à nos missions.*

*Le contenu de celle-ci est cependant insuffisant et présente le risque d'abandon de missions. Elle doit couvrir l'ensemble de notre champ d'activité.*

*La DNO doit nécessairement être complétée par des éléments permettant son application : organisation du travail, organisation des services, moyens, compétences nécessaires.*

*Le comité d'évaluation doit être ouvert sur l'extérieur afin d'évaluer si les réponses apportées correspondent bien aux besoins. La part réservée aux représentants du personnel est très limitée. Le SN PTAS CGT revendique d'être membre du comité d'évaluation.*

## Etat des lieux

Les routes en France c'est 9300 km d'autoroutes avec 30294 véhicules/jours, 27223 km de routes nationales avec 10117 v/j, 358500 km de routes départementales avec 1300 v/j, 586000 km de voies communales avec 150 v/j (chiffres METL 1998).

L'encombrement des routes nationales est passé de 3133 km en 1970 à 8613 en 1995.

La répartition du trafic des marchandises en tonnes x kilomètres est : route 75,3%, fer 16,2%, oléoducs 6,6% et voies navigables 1,9%. La répartition du trafic voyageurs en voyageurs x kilomètres est : routes 89,4%, fer 8,9%, air 1,7% (chiffres METL 1998).

Aujourd'hui, l'orientation n'est plus au « tout route » mais à l'intermodalité transcrite dans les schémas multimodaux de services collectifs de transport de voyageurs et de transports de marchandises. Parallèlement des critiques s'élèvent sur l'entretien des routes et de plus en plus de départements souhaitent une partition des services.

## Les schémas multimodaux de services collectifs de transports de voyageurs et de transports de marchandises.

### Les schémas

Faits en application de la loi pour l'aménagement et le développement durable du territoire, ces schémas, en cours d'approbation mi 2001, présentent plusieurs intérêts :

- partir de la notion de besoins de déplacements et de transports de marchandises,
- inscrire les transports dans la logique du développement durable - donner une orientation sur le moyen terme (20 ans).

La construction de ces schémas a donné lieu à une certaine concertation.

Les besoins de transports de marchandises s'accroissent notamment à cause de l'évolution des modes de production (mondialisation, flux tendu, personnalisation des produits, zéro stock,...) ?

Pour les voyageurs, l'urbanisation, les modes de vie entraînent aussi un accroissement des déplacements.

Les schémas visent à répondre aux besoins actuels et à ceux prévisibles dans les vingt ans.

L'orientation des schémas se fait aussi autour de l'idée du maillage de quelques métropoles selon les propositions faites par la DATAR sur le thème « Aménager la France en 2020 ».

Les propositions faites dans les schémas s'appuient sur le développement de l'intermodalité pour les transports.

Les deux préoccupations majeures sont :

- accorder la priorité aux problèmes urbains,
- développer le trafic ferroviaire de fret.

Il apparaît clairement que le rural n'est pas une priorité alors que c'est 20% de la population sur 80% du territoire. La voie d'eau semble toujours trop délaissée.

### Sur le schéma de transport des marchandises

Ce schéma prévoit une hausse d'environ 2 à 3,5% par an, en fonction de la croissance du PIB, du transport de marchandises. L'objectif est le "doublement du trafic ferroviaire de fret à l'horizon 2010". Cet objectif est intéressant mais à relativiser vu la hausse prévisionnelle du trafic.

Cet objectif va demander un effort important au niveau des infrastructures ferroviaires et des moyens matériels. Les contrats de plan Etat régions 2000-2006 marquent un effort pour le ferroviaire.

### Sur le schéma de transport de voyageurs

L'objectif affirmé est d'offrir « des services ferroviaires performants entre métropoles ». Cette orientation est intéressante si elle ne se fait pas au détriment des dessertes dites secondaires.

Le schéma précise que « les échanges interville à moyenne distance » représentent des volumes de trafic très importants (68% du trafic des véhicules légers sur l'ensemble du réseau routier national).

Dans le même temps, en application de la loi solidarité et renouvellement urbain, les régions deviennent autorités organisatrices pour les transports régionaux de voyageurs. La décentralisation de cette compétence conduit à la régionalisation des transports ferroviaires (les TER).

## Les PDU (plans de déplacements urbains)

Le concept des PDU date de la loi d'orientation sur les transports intérieurs (LOTI) de 1982. Le PDU est un outil d'aide à la décision. Il fixe « les grands principes généraux de l'organisation des transports, de la circulation et du stationnement » pour permettre « une utilisation plus rationnelle de la voiture et assurer la bonne insertion des piétons, des véhicules à deux roues et des transports en commun ».

Les transports par voitures ou camions étant une source importante de pollution de l'air en milieu urbain, la loi du 30 décembre 1996 sur l'air et l'utilisation rationnelle de l'énergie traite des PDU comme définissant les principes d'organisation des transports de personnes et de marchandises, de la circulation et du stationnement dans le périmètre de transports urbains.

Les PDU visent à assurer un équilibre durable entre les besoins en matière de mobilité et de facilités d'accès d'une part, et la protection de l'environnement et de la santé d'autre part. L'élaboration des PDU est obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 1999 dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants. Les PDU sont révisables tous les 5 ans.

L'objectif des plans est la diminution du trafic automobile, le développement des transports collectifs et moins polluants, le partage de la voirie, l'organisation du stationnement.



Les PDU peuvent revêtir un caractère général de maîtrise du développement urbain, d'amélioration de la vie en ville, de contribution à l'intégration sociale.

Les PDU ont donc une vocation plus large que celle d'un plan de circulation ou de restructuration des transports en commun.

La loi d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire a fixé le délai d'approbation des PDU au 30 juin 2000.

Les PDU participent aussi à rechercher à atteindre l'objectif du protocole de Kyoto, où la France s'est engagée à stabiliser en 2010 ses émissions de gaz à effet de serre au niveau qu'elles avaient atteint en 1990. Ils participent aussi au processus de qualité de l'air fixé par la directive européenne du 22 avril 1999.

Les PDU s'inscrivent également dans les objectifs de la sécurité routière sachant que 68% des accidents corporels et 32% des accidents mortels se produisent en ville.

Au 1<sup>er</sup> juillet 2000, au niveau du bilan dans les 58 villes où le PDU est obligatoire, 7 seulement étaient approuvés et 27 ont été arrêtés. Dans une vingtaine d'autres agglomérations, le diagnostic est validé et les scénarios sont élaborés. D'autres villes élaborent des PDU.

La loi solidarité et renouvellement urbain du 13/12/2000 assure une plus grande articulation entre les PDU et les documents de planification urbaine.

Le rôle des PDU est renforcé sur trois aspects principaux : l'amélioration de la sécurité de tous les déplacements, le stationnement, la circulation des marchandises.

Cette loi permet aussi la création de syndicat mixte entre les différentes autorités organisatrices de transports dans une aire urbaine ou métropolitaine.

## Infrastructures

### *Conférence nationale sur l'entretien et l'exploitation des infrastructures (routes et voies navigables)*

Cette conférence interne au METL s'est tenue fin 1997 - début 1998 entre l'administration et les organisations syndicales, avec un rapport de synthèse rendu en juillet 1998. Le SN PTAS CGT n'a pas été invité à y participer. La fédération CGT et les autres syndicats CGT s'y étant opposés.

La conférence a fait un état des lieux, étudié l'évolution des missions et des métiers, la territorialité, la spécificité des voies navigables, la réduction du temps de travail, les effectifs.

L'entretien et l'exploitation du réseau routier et voies navigables sont au cœur des missions de service public du ministère.

Ces missions évoluent.

La gestion des infrastructures s'inscrit dans une perspective plus vaste de politique des transports, d'aménagement du territoire et de droit aux transports.

La question des moyens est posée. La gestion doit se faire en cohérence avec les collectivités territoriales par partenariat.

Six propositions ont été faites :

- adapter l'équipement aux nouveaux besoins des usagers,
- maintenir et valoriser le patrimoine,
- obtenir de l'Etat des dotations supplémentaires,

- enrayer la chute des effectifs,
- élaborer un cadre national des conditions de travail,
- promouvoir la voie d'eau et s'assurer des moyens correspondants.

Suite à cette conférence, un programme de travail a été élaboré par l'administration. Il porte sur :

- l'avenir du réseau des voies navigables avec la définition de priorités claires en matière de restauration et de valorisation du réseau et avec la mise en place d'une politique d'entretien et d'exploitation du réseau des voies navigables,
- l'organisation des conditions de travail,
- les attentes des usagers et des collectivités locales,
- les interventions des services en situation de crise,
- la connaissance des secteurs d'activités et les outils de gestion,
- l'évaluation,
- l'identification des compétences nouvelles et la formation,
- la mobilisation des services et la valorisation de leur action,
- la coordination des directions d'administration centrale concernées.

### *Le rapport 2000 de la Cour des comptes*

Dans son rapport 2000, paru en mai 2001, la cour des comptes critique sévèrement l'entretien des routes et des ouvrages d'art. Elle estime que l'entretien du patrimoine routier n'a jamais fait l'objet d'une politique définie par un texte stratégique et que les arbitrages publics entre les investissements en voies nouvelles et la maintenance de l'existant ont été faits au détriment de cette dernière. Elle ajoute que la définition et la mise en œuvre d'une politique cohérente de l'entretien et de l'exploitation de la route rencontrent des obstacles. L'action de l'Etat est insuffisamment coordonnée avec celle des départements. Les crédits consacrés à l'entretien routier sont insuffisants pour éviter la dégradation du patrimoine, les effectifs chargés de ce secteur régressent et les équipements immobiliers s'avèrent vétustes.

Dans le détail la Cour constate notamment que :

- \* les crédits programmés pour l'entretien routier ont baissé régulièrement jusqu'en 1992 et que les crédits programmés en 1997 (3,2 MdF) représentent un montant encore inférieur de 17% à ceux de 1988.

Les surfaces à entretenir ont augmenté de 11% dans la même la période et le trafic de 22% :

- \* en 1988 l'entretien représentait 28,2% du budget route exécuté contre 20,2 % en 1997,
- \* la Cour note une inflexion positive dans les lois de finances 1998, 1999 et 2000,
- \* pour les chaussées, 22% du réseau souffre de graves dégradations avec 11 % pour les voies rapides urbaines et 12% pour les voies à caractère autoroutier grâce au plan de renforcement et avec 48,5 % pour les routes nationales de liaison non renforcées et plus de 39% pour les routes nationales ordinaires non renforcées,
- \* pour les dépendances et les équipements, les crédits sont structurellement inférieurs aux besoins,
- \* pour les ouvrages d'art, les dotations budgétaires ne couvraient que 35% des besoins en 1997,

- \* la répartition des compétences entre l'Etat et les départements est inachevée. Une part significative du réseau national n'a pas véritablement d'intérêt national et échappe aux préoccupations de la direction des routes,
- \* les chiffres par la direction des routes des besoins supplémentaires est de 5 à 600 MF pour l'entretien courant et préventif, 450 MF par an pendant 10 ans pour la rénovation des ouvrages d'art et entre 450 et 550 MF par an pendant 10 ans pour le renforcement et la réhabilitation des chaussées et des équipements. Les crédits globaux devraient donc être de 4,7MdF alors que les crédits votés sont de 3,5 MdF en 1999,
- \* la réduction des effectifs pourraient créer de sérieuses difficultés dès lors que les services déconcentrés restent fondés sur une territorialité forte.

### **La décentralisation**

Depuis les lois de décentralisation, les départements sont compétents sur le domaine des routes départementales. L'article 7 de la loi du 2 décembre 1992 permet de mettre les parties de service correspondants sous l'autorité fonctionnelle du président du Conseil général.

Dans 27 départements (au 1/4/01) une partition totale a été faite ou est en cours et dans 14 autres, il s'agit d'une partition partielle. D'autres départements délibèrent dans ce sens.

La loi sur les DOM permet aux régions d'avoir compétence sur l'ensemble du réseau routier du département. La Corse connaît déjà cette situation.

Le rapport Mauroy propose de confier aux départements l'aménagement et l'entretien du réseau routier national, de reconnaître aux régions la compétence en matière d'équipements multimodaux et aéroportuaires, la gestion de certains ports autonomes. La régionalisation des transports ferroviaires est faite.

## **CPER (contrat de plan Etat - régions)**

### **Un historique**

Entre le plan national institué en 1947 et les lois de décentralisation de 1982, huit plans se sont succédés. La loi du 27/82 réforme la planification, les CPER établissent un partenariat entre les collectivités territoriales et l'Etat pour les questions de planification et d'aménagement du territoire dans une démarche contractuelle.

Les premiers CPER s'inscrivent dans le 9<sup>ème</sup> plan national. La planification prend en compte les questions de l'emploi et de modernisation de l'économie.

Les crédits s'élèvent à plus de 73 Mds (44,7 Mds Etat et 28,8 Mds Régions) répartis à 38% pour les transports, 17% pour les politiques économiques, 17% pour les politiques sanitaires et sociales et 11% pour la formation.

La deuxième génération des CPER s'inscrit dans le 10<sup>ème</sup> plan national 1989-1993. La dimension européenne apparaît avec les fonds structurels.

Les crédits s'élèvent à 52 Mds pour l'Etat et 46 Mds pour les régions.

Les actions prioritaires de l'Etat sont pour les régions de conversion industrielle et les régions rurales. La troisième génération 1994-1999 ne s'inscrit pas un plan national, le 11<sup>ème</sup> plan étant rejeté par le gouvernement en 1993 mais dans un ensemble de lois quinquennales.

Le montant de l'engagement de l'Etat, avec les crédits contrats de ville est de 76 Mds (67,5 pour les CPER).

Les actions portent sur le développement rural, l'enseignement et la recherche, les infrastructures de transports, la compétitivité économique.

Un dispositif d'évaluation est mis en place. Ces CPER seront prolongés d'un an pour tenir de leur engagement effectif mais aussi pour prendre en compte les schémas régionaux d'aménagement et de développement territorial et pour coordonner le calendrier des prochains avec celui des fonds structurels.

### **Les CPER actuels**

La quatrième génération des CPER porte sur 7 ans 2000-2006. Les crédits d'Etat s'élèvent à 120 Mds de F (111 Mds au titre de la répartition régionale, 5 Mds pour les grands programmes régionaux et interrégionaux, 4 Mds pour les TOM). L'Etat ajoute aussi 18 Mds de F pour les grands projets d'infrastructure ou de développement interrégionaux). Les régions se sont engagées pour plus de 110 Mds de F. Les départements et les collectivités participent également.

Des domaines nouveaux sont contractualisés : justice, coopération internationale... Le renforcement de l'engagement financier correspond aux priorités annoncées : emploi, solidarité, développement durable.

L'objectif est aussi de corriger les inégalités territoriales pour favoriser une France plus équilibrée, polycentrique, mieux intégrée sur le continent européen. Un bilan d'exécution sera fait en 2003 pour procéder à des ajustements éventuels.

Pour l'Equipement les crédits Etat s'élèvent à 42371,50 MF soit 38,39 % du total en hausse de 9,84% par rapport au précédent CPER. Les routes représentent 25747,50 MF soit 23,33 % du total mais en baisse de 5,68 %, les rubriques nouvelles sont « les autres modes et divers » 13597 MF soit 12,32% (4200 MF pour les voies navigables) et le logement pour 2264 MF soit 2,05 %, le tourisme progresse de 7,4 % mais avec seulement 764 MF qui représentent 0,69% du total.

## **Financement des infrastructures**

Le financement des infrastructures en France est assez complexe et peu transparent. Globalement pour 2000, le financement Etat est de l'ordre de 41,2 Mds F dont 25% pour les routes, 60% pour le ferroviaire. Les contributions des collectivités sont de 6,68 Mds et les ressources affectées de 2,23 Mds. Au total, les subventions publiques s'élèvent à 50 Mds F. L'effort de l'Etat porte sur le ferroviaire et celui des collectivités sur le secteur routier.

Les dépenses totales en infrastructures étaient de (chiffres commission des comptes des transports de la Nation) :

	1980		1990		1998	
	Mds F	% / Total	Mds F	% / Total	Mds F	% / Total
Réseau routier	23,8	63,5%	48,9	65,0%	54,6	66,5%
Réseau ferré	6,7	18,0%	15,2	20,0%	12,5	15,0%
Transports collectifs Urbains	4,3	11,5%	5,4	7,0%	7,7	9,0%
Ports maritimes	1,3	3,5%	1,7	2,0%	1,2	1,5%
Aéroports	1,0	2,5%	3	4,0%	4,9	6,0%
Voies navigables	0,3	0,8%	0,6	0,8%	1	1,0%
TOTAL	37,4		74,8		81,9	(88,4 en 1992)

Ce tableau montre la prépondérance de la route, la tendance a dû légèrement s'inverser depuis au profit du ferroviaire.

Globalement le financement des infrastructures a connu un point culminant en 1992. Il baisse depuis notamment à cause du montant des dettes du secteur dont 253 Mds F pour RFF (réseau ferré de France) fin 1999, 158 Mds F pour les sociétés autoroutières.

Pourtant des investissements sont nécessaires car les projections à long terme du METL conduisent à une croissance du volume des transports.

Les chiffres présentent les mêmes distorsions avec la fiscalité générée par les transports passant de 319 Mds F selon, le compte satellite des transports à 199 Mds F pour les comptes de la Nation pour la même année 1996. La fiscalité générée par le transports routier est de 303 Mds F et celle générée par le transport ferroviaire n'est que de 4,8 Mds F en 1996.

Ces chiffres montrent que le débat sur le choix routes ou fer ne peut pas être financier (le bilan est nettement positif

pour la route et négatif pour le rail) mais qu'il doit être économique, social et environnemental.

En France le système du péage est peu développé. Pour 2000, il a rapporté environ 54 Mds F (+ 21,5% par rapport à 1997) (péage autoroute 32,4 - péage ferroviaire à RFF 9,9 - redevances aériennes 9,6 - péages fluviaux à VNF 0,06 - péages portuaires 1,9). Les réflexions européennes vont dans le sens du développement du péage. C'est donc aller vers le paiement par l'usager au lieu du paiement par le contribuable.

Le système de l'adossement pour les autoroutes est terminé (sur pression européenne), ce qui pose la question du financement de nouvelles autoroutes si cela est nécessaire.

Pour les voies navigables, les CPER prévoient 600 MF par an et la capacité d'autofinancement de VNF peut porter cette somme à 900 MF mais cela reste très insuffisant et faible par rapport à d'autres pays comme l'Allemagne, la Belgique, les Pays Bas.



## Relevé de décisions :

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès propose que nos objectifs, revendications et nos actions sur les transports et les infrastructures continuent à s'inscrire dans le développement durable.*

*Les grandes orientations votées lors de notre XIII<sup>ème</sup> congrès sont confirmées.*

*L'approche par les besoins avec le renversement de la logique de l'offre vers une logique de la demande, l'intermodalité dans les transports, le développement du ferroviaire au détriment de la route et le développement de transports alternatifs à la voiture particulière en zone urbaine marquent un fort changement, bien qu'encore insuffisant, d'orientation dans la politique des transports.*

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès propose d'apprécier positivement cette orientation.*

*Dans notre ministère, traditionnellement routier, cela implique une nouvelle vision des transports et des infrastructures.*

*Pour répondre à cette orientation, un nouveau positionnement des services et de nouvelles compétences sont nécessaires.*

*A ce titre l'évolution du STRM (service des remontées mécaniques) en STRMTG (service des remontées mécaniques et des transports guidés) est intéressante en développant une compétence nouvelle dans le contrôle des tramways.*

*Le renforcement des DRE dans ses missions sur le transport ferroviaire demande des compétences et des moyens pour y répondre.*

*La comparaison des coûts entre fer, route, voie navigable et aérien doit prendre en compte tous les paramètres : infrastructures, effets environnementaux comme la pollution, la consommation d'énergie, la consommation de l'espace.*

*La clarté et la transparence des comptes relatifs aux transports sont nécessaires.*

*Des investissements demeurent à faire. Ils doivent s'appuyer sur une politique intermodale au niveau français et européen.*

*Le financement doit rester prioritairement réalisé par le contribuable, en prenant en compte les différents bénéficiaires en fonction de l'utilisation faite.*

*Dans le cadre du développement durable, des choix doivent être faits sur :*

- *la recherche de modes de production économes en transport.*
- *les modes de transports s'appuyant sur un bilan économique prenant en compte l'ensemble des paramètres et sur un bilan écologique global.*

*Il convient de développer des modes de transports répondant le mieux aux usagers préservant le cadre de vie et les moins polluants.*

*Par exemple, pour le transport intérieur aérien de voyageurs, le coût, la pollution au voyageur/kilomètre, la consommation de l'espace, le temps réel total de transport ne paraissent pas classer ce type de transport dans le domaine du développement durable. Ceci peut contribuer aux difficultés dans un secteur spécifique même si la rentabilité financière demeure l'élément déterminant au regard des actionnaires.*

*Dans le cadre de la régionalisation des transports de voyageurs, les régions peuvent utiliser tous les modes de transports.*

*Cela demande une intervention des citoyens pour avoir une démarche visant à la cohésion sociale, à l'aménagement durable du territoire, au respect de l'environnement, au développement de l'offre de transport collectif.*

*Les déplacements, en regard de nos modes de vies et des progrès technologiques, tendent à s'accroître. Cependant, l'urbanisation n'est pas neutre dans les besoins de déplacements.*

*Les besoins de déplacements évoluent. Pour réduire le poids de la voiture individuelle, les transports en commun doivent être développés, dans une orientation intermodale et de façon démocratique. L'individualisation des besoins étant un élément fort d'utilisation de la voiture particulière, les transports collectifs à la demande peuvent être une réponse à étudier.*

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès considère que nos services ont à jouer un rôle important dans la cohérence « urbanisation - déplacements », dans la cohérence des différents modes de transports.*

*le XIV<sup>ème</sup> congrès demande :*

- \* *que les moyens (concernant les infrastructures routières) soient inscrits dans un plan budgétaire pluriannuel pour une remise en état et l'amélioration de la sécurité des usagers.*
  - \* *que la voie d'eau soit pleinement intégrée dans les différents modes de transports et que les moyens nécessaires à son entretien et à son développement soient mis en place dans ce plan.*
  - \* *une cohérence doit être trouvée au niveau des compétences sur les infrastructures et sur l'organisation des transports. Une démocratisation des décisions est nécessaire.*
  - \* *La LOTI a créé les comités régionaux et départementaux des transports. Après des années de mise en silence, ils ont été relancés.*
- Le XIV<sup>ème</sup> congrès propose que les militants participent à ces comités.*

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès propose que le SN PTAS CGT prenne contact avec l'union interfédérale des transports CGT pour travailler sur ce thème.*

### IIIC-6

#### **Direction Régionale de l'Équipement (DRE)**

Les DRE constituent un niveau d'organisation administratif récent pour l'Équipement comme pour les autres ministères. Elles ont été constituées dans le cadre des réformes institutionnelles qui se sont traduites par la création des Régions politiques, dont l'exécutif est désormais élu au suffrage universel. L'Etat, simultanément a créé les Préfets de région ; à partir de structures à l'origine modestes (les SRE, Services Régionaux de l'Équipement,) les DRE sont aujourd'hui des services déconcentrés à part entière. LA DREIF (Direction Régionale Équipement Ile de France) tient une place à part dans le dispositif des DRE.

Le système des services déconcentrés devient complexe :

- au niveau des bassins fluviaux, on a les Services Navigations, mis à disposition de VNF
- au niveau interrégional, on a les CETE
- au niveau régional, les DRE
- au niveau départemental les DDE
- à quoi on doit ajouter les CIFP, qui sont organisés sur d'autres bases territoriales .

Quoi qu'il en soit, les DRE jouent un rôle de plus en plus important, notamment dans la discussion des contrats de plan, des contrats territoriaux, des transports ferroviaires... les questions d'aménagement. Elles sont, dans le processus de déconcentration, un élément important d'allocation des crédits, notamment des Titres V et VI.

### IIIC-7

#### **SERVICE PUBLIC : quel avenir ?**

#### **De grandes tendances**

Les chapitres précédents montrent des évolutions fortes : attentes et besoins des citoyens, paysage institutionnel, place et rôle de l'Etat, politiques mises en œuvre.

Nous assistons à :

- une individualisation des pratiques et des besoins, à un éclatement des solidarités traditionnelles, à une montée du risque, à la construction de nouveaux liens sociaux.
- une bipolarisation "Union européenne - régions et intercommunalité" avec application du principe de subsidiarité au niveau des compétences.
- un repositionnement de l'Etat, avec notamment pour objectif une réduction des prélèvements et des dépenses publiques et pour missions d'assurer certaines régulations, la cohésion sociale et territoriale.
- une approche des problèmes de façon transversale et interdisciplinaire.
- une cohérence des modes de fonctionnement et de gestion des services avec ces évolutions avec en particulier un fonctionnement par projet, par programme, une gestion des personnels par les compétences.
- une refonte des services publics de l'Etat, avec notamment la montée en puissance du niveau régional (ex. SGAR, DRE), un renforcement du pouvoir des préfets et une plus grande interministérialité.

#### **Relevé de décisions :**

*Tous ces changements sont à l'œuvre dans nos services.*

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès réaffirme que le développement du service public a toute sa place dans notre société. A partir des situations existantes construites en fonction des rapports de forces économiques, sociaux politiques, mais dans un certain consensus. Le congrès estime indispensable de poursuivre l'étude des évolutions en cours et d'ouvrir les débats sur les points suivants dans le but d'élaborer un document revendicatif précis complémentaire :*

- une redéfinition des missions du service public
- une réorganisation des services avec une recombinaison géographique et des missions de nos services
- une gestion axée sur une efficacité économique et sociale dans le cadre d'un développement durable
- des repères collectifs pour les agents prenant en compte leur qualification et leurs compétences.

Le METL a engagé une réforme de l'ingénierie publique. La DGUHC pilote cette réforme. Elle a ouvert des discussions, avec les organisations syndicales sur ce dossier

Les principes mis en avant par le METL sont exprimés de la manière suivante :

- L'ingénierie publique au Ministère de l'Equipeement c'est d'abord l'ingénierie pour compte propre sur les infrastructures de l'Etat et les constructions publiques des différents Ministères, mais c'est aussi la mise à disposition de ce savoir faire au bénéfice de tiers, et principalement des collectivités locales.
- Son existence était parfois contestée, ses bases juridiques fragilisées, son pilotage était peu structuré, il fallait redéfinir les objectifs de ces missions et le cadre d'intervention des services.
- L'ingénierie publique se voit attribuer une double vocation.
  - une mission de service public reconnue par la loi au bénéfice des collectivités de taille et de ressources modestes pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire.
  - des missions d'intérêt public de mise en oeuvre des politiques publiques sur les territoires et projets à enjeux, ainsi que de diffusion de l'innovation technique. Ces missions participent par ailleurs au développement des compétences des services.
- Cette vocation réaffirme qu'un Etat moderne n'est pas seulement un Etat qui réglemente et qui finance. C'est aussi un Etat qui a la faculté d'agir, contribuant ainsi à la traduction effective des politiques publiques sur le territoire et conservant sa capacité d'intervention opérationnelle indispensable en cas de crise ou de dysfonctionnement.
- Notre légitimité à exercer l'ensemble de ces missions est réaffirmée au prix d'un recentrage de leurs finalités et d'une rénovation des conditions d'intervention qui prend en compte l'évolution du droit et la nouvelle donne liée à la politique de décentralisation et à ses développements.
  - ✓ L'ATGC devient un service public reconnu par la loi et élargi à l'aménagement et l'habitat. Elle devient un véritable droit pour les collectivités locales de taille et de ressources modestes.
  - ✓ Les autres missions dont le caractère d'intérêt public est réaffirmé, s'exerceront dans le cadre du nouveau droit de la commande. Nous en acceptons les contraintes compte tenu de l'évolution du droit et de l'extension du champ concurrentiel. A nous de transformer ces contraintes nouvelles en chance à saisir pour conforter la modernisation de l'ingénierie publique.
- La soumission de l'ingénierie publique aux règles de la concurrence suscite des interrogations, notamment au regard des finalités et des valeurs de service public dont sont porteurs nos services, nous pouvons conjuguer nos finalités et nos valeurs avec les règles de la commande publique et de la concurrence, en mesurant les trois dimensions de cette notion.
  - La concurrence, c'est d'abord le fait d'accepter que, pour choisir un prestataire, le bénéficiaire pourra comparer la qualité des prestations proposées et leurs prix, avant de faire son choix. C'est une demande générale de l'opinion, et du corps social traduite par l'évolution constante du droit européen.
  - La concurrence n'est pas une situation que nous recherchons par principe : notre vocation n'est pas de nous confronter avec le secteur privé à des fins commerciales mais de continuer à jouer un rôle de partenaire des collectivités. C'est en ce sens que nous favoriserons les complémentarités en terme de positionnement et les moyens d'associer les savoir faire publics et privés. Mais cela nous conduira à admettre que nous serons également en situation de concurrence, afin de garantir aux bénéficiaires la pluralité de choix et valoriser nos savoir faire spécifiques.
  - La concurrence, c'est enfin une exigence d'identifier nos coûts et de les traduire dans les prix loyalement, afin de pouvoir continuer à exercer l'ensemble de nos activités dans le cadre de l'unicité des services.

Elle nous invite au contraire à cultiver nos qualités propres dans le respect des règles qui s'imposent à tous.

- La modernisation de l'ingénierie publique, c'est aussi un geste fort pour répondre aux attentes exprimées par les élus : une réelle capacité à s'engager et tenir des délais.

## Relevé de décisions :

*Le syndicat CGT PTAS a, de longue date, considéré que l'évolution des textes européens, comme l'ordonnance Balladur de 1986 ne permettrait plus à nos services d'intervenir, dans un cadre légal pour le compte de tiers sans une modification législative. La loi était la position défendue depuis plusieurs années par le SNPTAS CGT.*

*Le plan de modernisation de l'ingénierie publique mis en place par la DGUHC est une tentative de sortie de cette situation.*

*Le code des marchés public a été réformé. Un décret d'application en Conseil d'Etat est en cours d'élaboration.*

*Le SNPTAS CGT considère que l'ensemble législatif et réglementaire devrait permettre aux services de développer leurs activités d'ingénierie publique dès l'automne 2001.*

*Il demeure que la politique d'ingénierie publique dans les services dépendra pour l'essentiel de la volonté politique des gouvernements et de la décision des Préfets d'inscrire cette mission dans les projets territoriaux de l'Etat et si cette mission est inscrite, de la part que le Préfet entendra accorder, dans les moyens locaux, à l'activité pour compte de tiers (communes et communauté de communes ... ) au regard de la part accordée aux missions « obligatoires » de l'Etat.*

*Une bataille politique importante est donc à poursuivre au niveau local pour maintenir et développer cette activité et pour que les moyens nécessaires lui soient alloués.*

*Une intervention auprès des préfets, partout où l'ingénierie publique n'a pas été introduite dans les projets territoriaux de l'Etat est indispensable.*

### *Le champ concurrentiel*

*L'ingénierie publique est désormais de fait dans le champ concurrentiel pour ses activités de maîtrise d'oeuvre et de conduite d'opération (la maîtrise d'ouvrage, la délégation de maîtrise d'ouvrage ne sont pas dans le champ concurrentiel).*

*Cette situation fait évoluer les services déconcentrés de MetI, pour leur intervention d'ingénierie publique dans le domaine des entreprises au sens de la réglementation européenne.*

*Les conventions de mise à disposition (loi de 1992 pour les conseils généraux par exemple) ne rentrent pas dans le code des marchés publics. Elles sont donc exclues du champ de la concurrence. L'ingénierie pour compte propre est exclue du champ de la concurrence. Il demeure que ce domaine reste en ligne de mire des bureaux d'études privés et que déjà beaucoup de prestations d'ingénierie de ce domaine sont confiées en sous-traitance à des bureaux privés. Une bataille offensive doit être menée contre ces orientations. Dans le domaine des constructions publiques, nos interventions pour d'autres ministères demeurent hors du champ de la concurrence.*

### *Les moyens des services et les compétences*

*Concurrence ou non, un des problèmes majeurs rencontré est bien la capacité de nos services à intervenir. Des luttes doivent être poursuivies pour le développement des compétences techniques et des effectifs.*

*Le ministère peut avoir tendance à se comporter comme une entreprise et à vouloir diminuer les coûts de production pour pouvoir rentrer dans la concurrence au plus faible prix au détriment de l'emploi, des salaires, des conditions de travail.*

*Nous invitons les sections à se battre farouchement contre de telles orientations. L'évaluation des compétences et des moyens nécessaires doit être réalisée dans chaque service. Des formations et des renforcements d'effectifs doivent être envisagées. Des revendications, chiffrées et argumentées, doivent être portées devant les CTP locaux.*

### *L'ATGC*

*Cette mission pourra continuer à être exécutée hors du champ de la concurrence, mais sous diverses conditions.*

*Le SNPTAS CGT considère positivement que la loi fasse rentrer cette mission dans le domaine de l'intérêt général et sous la responsabilité de l'Etat.*

*Toutefois le syndicat n'est pas pour un seuil en nombre d'habitants lié au potentiel fiscal. La loi votée prévoit un seuil, nous proposons donc que l'Etat puisse répondre au minimum aux missions d'ATGC jusqu'aux communes de 15000 habitants et pour les communautés de communes de 50000 habitants. Un seuil intermédiaire peut être recherché à partir duquel certaines missions d'ATGC pourraient n'être qu'optionnelles.*

*Il y a nécessité de préciser les missions de façon à ne pas laisser le flou actuel.*

*L'introduction de l'environnement et de certaines maîtrise d'oeuvre doit être affirmée.*

*Les textes doivent garantir la compatibilité entre les missions d'ATGC et d'autres missions. Une circulaire ministérielle définissant les règles de déontologie doit être produite. Nous mettons en garde contre les risques d'engagement de responsabilité individuelle.*

*Par ailleurs, le SNPTAS CGT estime que nos services ne doivent pas se départir d'une certaine neutralité et n'ont pas à imposer une intercommunalité qui ne serait pas voulue.*

### *Débat démocratique dans les services*

*Nous demandons que les organisations syndicales soient consultées sur l'évolution locale de cette mission. Des débats en CTP locaux doivent avoir lieu dans toutes les DDE.*



## CHAPITRE IV

# MUTATIONS SOCIALES, NOUVELLES GESTIONS POUR LE SERVICE PUBLIC DE L'EQUIPEMENT

### IVA-QUELLES MUTATIONS ?

- IVA-0) Approche stratégique
- IVA-1) De nouvelles pratiques à l'Equipelement
- IVA-2) La réforme de l'Etat : le fil conducteur
- IVA-3) Nos services sont confrontés
- IVA-4) Un enjeu syndical et social majeur
- IVA-5) RELEVÉ DE DECISIONS

Le service public de l'Equipelement s'est progressivement constitué avec le développement de l'Etat centralisé en France. Sa mission principale était, à l'origine, l'organisation du territoire français à partir des réseaux d'infrastructure, mission élargie progressivement, et, notamment, avec la fusion de 1966 (1). L'ingénieur, au sens large du terme, a été le pivot d'un ministère qui se déclare, encore aujourd'hui, technique.

Le services de l'Equipelement ont su faire preuve d'une grande souplesse et s'adapter, dans le cadre de l'Etat nation, aux évolutions politiques, institutionnelles, sociales. Le rôle pivot de l'ingénieur dans les procès de travail des services de l'Equipelement a généré une culture dominante ; dans cette culture, le métier de la route est prépondérant. D'autres cultures, exprimées dans des procès de travail développés par l'évolution même des missions du ministère, ont enrichi la culture routière traditionnelle : culture de gestion, culture managériale, culture de l'architecte, culture de l'urbaniste, culture des sciences humaines.

Ces cultures peuvent s'exprimer par des oppositions corporatistes. Le SNPTAS-CGT considère qu'il s'agit de savoir comment les missions du ministère qui évoluent rapidement peuvent être accomplies avec les savoirs et les compétences correspondantes : ces missions s'exercent dans le cadre des évolutions institutionnelles qui ont été rappelées dans les chapitres précédents.

Le service public de l'Equipelement doit prendre en compte la demande citoyenne qui s'exprime aujourd'hui avec force. La légitimité du service public de l'Equipelement, se mesurera, à l'avenir, dans sa capacité à prendre en compte les droits individuels et citoyens, à la qualité de ses rapports avec ses partenaires.

Pour le SNPTAS-CGT, le service public est un outil pertinent pour mettre en œuvre les politiques publiques, à tous les niveaux des territoires. Le service public est garant de l'intérêt général, de la solidarité, apte à assurer les fonctions collectives. Le service public de l'Equipelement doit travailler en coopération et non en concurrence avec les autres services publics d'Etat et avec les services publics des collectivités locales.

### IVA-0 Approche stratégique

Le débat, ouvert dans les années 70, avec les politiques de dérégulation, sur le service public se poursuit dans de nombreux pays, en Europe et en particulier en France : quelles fonctions collectives doivent être transférées à l'entreprise privée ou demeurer sous l'autorité de la puissance publique ?

Les services de l'Equipelement n'échappent pas à cette problématique.

#### Note sur la page

- (1) La fusion de 1966 a rassemblé le ministère des travaux publics et celui de la construction ; à partir de là se sont constitués les DDE, les CETE, et divers autres services techniques ou spécialisés, à partir des services ou organismes existants, mais avec des missions couvrant un champ beaucoup plus vaste ...

### IVA-1 De nouvelles pratiques à l'Equipelement

De nouvelles pratiques liées à l'évolution des formes d'organisation du travail, des modes de fonctionnement aux évolutions de toutes sortes, sont apparues dans notre administration, en parallèle avec ce qui se passe dans le secteur privé : les méthodes actuelles d'organisation et de gestion des salariés ont été élaborées à partir des années 70, dans le contexte de la crise de la société française et dans celui du chômage massif.

Ces pratiques recouvrent les champs sociaux, économiques et politiques ; elles ont aussi, dans nos services, une dimension expérimentale et conceptuelle.

#### IVA-2

### **La réforme de l'Etat : le fil conducteur**

La réforme de l'Etat est un fil conducteur fort, qui nous permet de situer les évolutions en cours dans leur contexte. Elle continue de se mettre en œuvre dans un certain consensus, sans intervention réelle des personnels.

#### IVA-3

### **Nos services sont confrontés**

- à la construction européenne, où notre notion de service public est minorée, ce qui relativise fortement la capacité pour le service public français de se réformer de manière autonome,
- aux évolutions législatives (loi VOYNET, loi CHEVENEMENT) Elles ont un impact à la fois sur les administrations de l'Etat, sur celles des collectivités territoriales, sur leurs établissements publics, sur les associations et sur le secteur privé, avec la problématique suivante : coopération et/ou concurrence,

→ au nouveau rôle de Préfet de département, de région (décrets de 1999), à l'élaboration de projets territoriaux à la politique de contractualisation (contrat de plan, de villes, de pays) à la mise en œuvre de la GPEC. Ces réformes s'intègrent dans un processus global de la réforme de l'Etat au regard de facteurs internes et externes qui imposent une nouvelle organisation du travail et une nouvelle gestion des personnels,

→ au nouveau positionnement des DAC, à l'évolution des DRE, à la réforme de l'ingénierie publique, à des projets élaborés par de multiples groupes de travail.

#### IVA-4

### **Un enjeu syndical et social majeur**

Les réformes en cours au ministère et, notamment la mise en œuvre de la GPEC, ne sont ni des actions techniques, ni un simple « copier coller » des réflexions patronales et libérales.

Nous ne sommes pas en présence de réformes conjoncturelles, partiel-

les, limitées au ministère de l'Equipeement. Il s'agit, au contraire de déterminer une nouvelle organisation du travail, une nouvelle gestion des salariés, au niveau de la société française.

C'est un enjeu syndical et social majeur. L'intervention syndicale est indispensable : le XIV<sup>ème</sup> Congrès du SNPTAS-CGT formule un corps de propositions qui seront soumis au débat parmi les personnels. L'objectif du SNPTAS-CGT est de faire émerger, ensemble les nouvelles garanties collectives et individuelles.

#### IVA-5

### **RELEVÉ DE DÉCISIONS**

*Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que l'introduction de nouveaux concepts, la manière de les introduire, rapportées au contexte général de la Fonction publique implique de procéder à une analyse précise des évolutions en cours, de les porter à la connaissance des adhérents et des personnels, d'y porter un regard très vigilant et critique.*

## **IVB- LA DEMARCHE DE L'ADMINISTRATION**

- IVB-1) Le privé, dans le cadre de la pensée unique
- IVB-2) Dans le privé, le diplôme ne suffit plus
- IVB-3) Dysfonctionnements à l'Equipe
- IVB-4) La notion de repère collectif dans le privé
- IVB-5) Fondement de la notion de repère collectif
- IVB-6) Dans l'administration, comme dans le privé... ?
- IVB-7) A quoi correspond l'introduction dans l'administration de concepts et de processus semblables à ceux du privé ?
- IVB-8) L'Equipe est en retard : bricolage ?

### **IVB-1**

**Le privé, dans le cadre de la pensée unique**

Dans la pratique, dans le secteur privé, les interventions dans le domaine de la GRH et de la GPEC sont marquées par une démarche idéologique et économique, libérale que l'on peut résumer et caractériser par les concepts de flexibilité et d'individualisation des politiques salariales et de l'emploi.

### **IVB-2**

**Dans le privé, le diplôme ne suffit plus**

Dans le privé, l'univers professionnel est marqué par l'instabilité de l'emploi, une mobilité importante, les disconti-

nuités et les ruptures dans le procès de travail. Les salariés, mais aussi les directions d'entreprises doivent disposer de repères stables, élaborés collectivement. Les diplômes, les titres constituent en grande partie des éléments de référence collective. Toutefois leur multiplicité est importante, leur lisibilité, leur adéquation à un emploi et leur évolution sont contestés.

Pour compenser cette inadéquation, un processus de validation des acquis professionnels et de certification professionnelle a été engagé dans le secteur privé.

### **IVB-3**

**Dysfonctionnements à l'Equipe**

Au ministère de l'Equipe, le nombre de diplômes de référence pour entrer dans des corps est relativement faible (CAP, BEP, Bac, Licence, Diplômes d'ingénieur) mais leur champ d'application est très large.

L'inadéquation entre les statuts particuliers des corps avec les qualifications ou compétences réellement appliquées dans les emplois tenu est une des causes premières de mécontentement des agents, une des difficultés majeures de leur gestion.

Les gouvernements ont contournés le statut général des fonctionnaires lors de l'élaboration et des modifications des statuts particuliers en tendant à les soumettre aux emplois budgétaires sans prendre en compte l'évolution des qualifications exercées dans le travail, au fur et à mesure des transformations de celui-ci.

### **IVB-4**

**La notion de repère collectif dans le privé**

Le terme de repère collectif apparaît dans la plupart des démarches « compétences » dans le privé. La notion de compétences introduit une nouvelle forme de gestion individualisée des carrières et des rémunérations

### **IVB-5**

**Fondement de la notion de repère collectif**

Par cette notion, les acteurs professionnels, dont les syndicats, visent à maintenir une dimension collective dans la relation du salarié à son emploi ; elle dépasse le champ strict des définitions juridiques telles que convention, contrat, statut, corps.

### **IVB-6**

**Dans l'administration, comme dans le privé... ?**

Compromis entre les revendications et la volonté du législateur

d'instituer l'indépendance des fonctionnaires par rapport aux partis politiques, le statut général des fonctionnaires fonde les carrières non sur l'emploi, mais sur les qualifications, définies par les concours, les examens professionnels, ou le constat du travail effectué.

Les corps correspondant à des métiers ou groupes de métiers, sont classés dans les catégories A, B, C définies par les niveaux de formations des enseignements supérieur, secondaire et primaire.

Leurs statuts particuliers définissent les carrières qui, en principe, ne sont pas fixées par l'emploi, mais par le niveau de qualification.

Cependant la tentative d'appliquer dans les services de l'Etat ou des collectivités locales les modes d'organisation du travail et de gestion des personnels homologues à ceux des entreprises privées n'est pas nouvelle.



A l'Equipelement, cette orientation a été particulièrement illustrée par le recrutement massif sur les emplois de non-titulaires, primitivement sans statut.

Dans leurs luttes revendicatives, les personnels se sont référés au statut général pour exiger notamment les règlements des PNT, puis leur titularisation, ainsi que la reconnaissance des qualifications des C administratifs, des dessinateurs, des SA, des TS bloqués dans des emplois budgétaires et dans des statuts figés.

#### IVB-7

**A quoi correspond l'introduction dans l'administration de concepts et de processus semblables à ceux du privé ?**

Cela pourrait correspondre :

- ⇒ au besoin de résoudre avec des outils connus des situations existantes de blocage,
- ⇒ à la volonté d'aller vers des situations, des gestions intégrant des démarches de mobilité obligatoire, de discontinuité, voire de rupture dans le procès de travail,
- ⇒ au rapprochement des formes de gestion favorisant, mieux qu'aujourd'hui, des passerelles entre les systèmes publics et privés, permettant de mieux comparer la qualité et le coût des interventions dans un système de généralisation de la concurrence.

#### IVB-8

**L'Equipelement est en retard : bricolage ?**

Le ministère de l'Equipelement travaille sur de nombreux domaines, référentiels d'emploi ou de fonctions, performances collectives requises, management stratégique local ; mais il s'obstine à ne pas prendre en compte le cadre statutaire et les implications fondamentales du statut général.

Il ne prend pas de distance entre l'évaluation des compétences de l'agent et le rapport hiérarchique ; il n'élabore pas d'outils de garantie collective pour les agents.

Ainsi, on pourrait aboutir à un système de gestion confus, superposant au système actuel des éléments de gestion par les compétences, remettant en cause le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

## IVC-LES ENJEUX POUR LE SERVICE PUBLIC

IVC-0) Approche stratégique

IVC-1) La clarification du « contrat » passé entre l'administration et l'agent :

- a) Les compétences fondamentales dont le ministère a besoin pour remplir ses objectifs
- b) Les compétences nécessaires pour lier l'agent au service public
- c) Les compétences dont l'agent peut et pourra se prévaloir et leur évaluation ;
- d) L'assurance d'une évolution salariale linéaire et permanente

IVC-2) Il convient de mettre en œuvre une démarche de gestion prenant en compte les compétences ; cela exige de mettre en chantier des référentiels de compétences

IVC-3) Une série d'enjeux

- 1) L'avenir des corps
- 2) La formation

IVC-4) RELEVÉ DE DECISIONS

IVC-5) Une série d'enjeux - suite

- 3) L'enjeu social
- 4) L'emploi
- 5) L'enjeu des mobilités interprofessionnelles
- 6) La négociation individuelle par l'agent de sa situation de travail
- 7) Les départs à la retraite
- 8) La démocratie

IVC-6) RELEVÉ DE DECISIONS

IVC-0

**Approche stratégique**

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère qu'il faut défendre les qualifications.

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que les exigences de meilleure prise en compte des droits des citoyens, implique une qualité accrue d'intervention, l'inscription de nos missions dans la durée, et une capacité d'adaptation aux situations nouvelles.

Il faut établir une corrélation effective entre, d'une part les demandes sociales, culturelles et économiques, les missions de service public et d'autre part, les qualifications et compétences des salariés et les conditions de leur mise en œuvre tant dans la définition des demandes, le suivi des réponses que dans l'organisation du travail, la qualité du travail et sa juste prise en compte en terme de rémunération et de garanties individuelles et collectives de son exercice.

Le besoin d'anticipation, voire de prospective, est indispensable. Il faut apprendre à concilier la gestion à court terme et à long terme, et défendre le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

IVC-1

**La clarification du  
« contrat » passé entre  
l'administration et l'agent**

Le recrutement doit prendre en compte :

- a) Les compétences fondamentales dont le ministère a besoin pour remplir ses objectifs

Le ministère entend donc trouver ces compétences dans les personnels.

Il élabore des référentiels d'emploi et de fonction, utilisés aujourd'hui pour les recrutements dits exceptionnels.

Cette procédure doit être généralisée.

- b) Les compétences nécessaires pour lier l'agent au service public

Ces compétences sont indissociables des compétences fondamentales.

Le XIV<sup>ème</sup> congrès estime essentiel d'obtenir une évolution salariale linéaire et permanente, sur des bases connues lors du recrutement.

Les compétences exigées ou exigibles doivent être inscrites dans le statut particulier du corps, et l'acquisition d'une qualification nouvelle doit permettre l'accès à un emploi correspondant et être reconnue par la promotion.

IVC-2

**Une décision claire et cohérente pour mettre en œuvre une démarche de gestion intégrant les compétences**

Le moment de la mise en œuvre de nouveaux modes de gestion n'est pas neutre.

Dans les entreprises qui ont mis en place un système de gestion par les compétences, au moment de la transposition, l'ensemble de l'expérience professionnelle du salarié n'est pas prise en compte. Seul le passé récent est reconnu avec des « espaces temps » variables.

Trois raisons, issues de l'analyse du privé, peuvent être énoncées et pourraient être examinées pour leurs similitudes avec nos situations administratives :

- une raison d'ordre économique : c'est-à-dire le risque de « dérive » de la masse salariale.
- une raison technique : le système d'évaluation mis en place ne permet pas de remonter dans le temps, la mémoire des témoins ne suffit pas.
- la volonté de s'en tenir à l'actualité des compétences qui relève de manière un peu caricaturale d'une opposition entre la logique de compétences et la logique d'ancienneté.

Cette position conduit à ignorer deux aspects :

- **la dimension du temps** qui fait de l'expérience professionnelle un phénomène complexe de construction des compétences,
- **la diversité des situations de travail** (richesse de notre fonction publique de carrière) : la limitation de la dernière situation de travail coïncide rarement, en totalité, avec les compétences des salariés.

#### IVC-3

#### Une série d'enjeux

##### 1-L'avenir des corps

La gestion par les compétences entraînera inévitablement à des changements significatifs dans la situation quotidienne des agents en ce qui concerne :

- ⇒ la gestion des carrières,
- ⇒ la question du salaire (part principale, prime, prise en compte des compétences, intégration pour la retraite...),
- ⇒ la qualification et la classification, les niveaux.

La lutte est donc nécessaire pour combattre positivement ces effets pervers.

##### 2-La formation

La notion de compétence est un concept clé ; c'est à partir de ce concept que sont définies les référentiels, les compétences nécessaires et partant les besoins en formation des personnels.

Or, il n'existe pas de définition de ce concept dans le Code du travail ; le ministère a utilisé des concepts que nous rejurons.

#### IVC-4

#### RELEVÉ DE DÉCISIONS

*Il convient donc de convaincre l'administration de l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi et de la nécessité de promouvoir une véritable politique de formation professionnelle.*

##### Commentaire :

*Un autre intérêt de cette reconnaissance à un droit, permanent et réel à la formation réside dans le fait que l'administration ne serait plus la seule à pouvoir évaluer les aptitudes de l'agent, lequel peut présenter des dispositions à occuper d'autres fonctions.*

#### IVC-5

#### Une série d'enjeux

##### 3-L'enjeu social

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère que :

- ⇒ si on constate qu'un agent fait preuve d'une inaptitude partielle à accomplir une tâche (maladie, accident, ...) l'administration est tenue de fournir à cet agent un emploi aménagé, compte tenu de ses capacités,
- ⇒ si la prise en charge de cet agent induit une surcharge collective de travail, il conviendra de valoriser, en termes de compétences, le collectif de travail de cet agent.

##### 4-L'emploi

Des référentiels de compétences sont élaborés par plusieurs DAC ; de tels référentiels ont pour objet de définir les compétences qui sont requises pour tel emploi et non celles que détient effectivement le salarié qui occupe cet emploi.

Pour l'administration, ces référentiels d'emplois ont pour objectif de définir ce que seront les emplois, d'anticiper sur une évolution, en partant des pratiques existantes, afin de définir ce qu'elles vont devenir.

Le rapprochement du référentiel d'emploi et du référentiel de compétences des agents permettrait, selon l'administration, de maîtriser les évolutions de toutes sortes, mais aussi d'accroître le contenu de chaque emploi afin d'en diminuer, à terme, le nombre et de repositionner la hiérarchie, voire certains corps et remettre en cause les statuts des corps nationaux.

Nous pouvons craindre aussi que le suivi d'outils aussi lourds, n'entraîne une bureaucratisation considérable.

##### 5-L'enjeu des mobilités inter-professionnelles

Si on considère que la mobilité des salariés publics ne peut être organisée uniquement sur la base des situations internes des services publics, l'enjeu des principales transformations récentes du système français de certification des qualifications porte sur la structuration de formes nouvelles de mobilité professionnelle.

##### 6-La négociation individuelle par l'agent de sa situation de travail

La plupart des salariés vont se trouver dans une situation de négociation individuelle, comportant notamment leur place dans le processus de travail de l'unité.



Ils n'ont pas l'habitude d'accomplir cette démarche ; il risquent même de ne pas comprendre l'enjeu des discussions auxquelles ils devront participer. Ils peuvent être reclassés dans des tâches qui ne correspondraient pas à ce qu'ils souhaitent.

## 7-Les départs massifs à la retraite

Ils soulèvent les questions suivantes : le niveau de l'emploi, l'étude RST, l'étude de la DPS sur les flux de départ et les taux de remplacement, le transfert des connaissances - avec transmission des savoirs selon de nouvelles modalités dans l'administration - les recrutements.

## 8-La démocratie

La mise en place d'un système de gestion par les compétences va modifier les actuels systèmes de valeur auxquels sont attachés les agents. C'est pourquoi, le syndicat dont le rôle est la défense de leurs intérêts matériels et moraux, les défendra.

Il est nécessaire que les personnels puissent faire valoir leurs revendications. Le projet doit donc être élaboré dans la concertation, afin que les représentants du personnel et le personnel lui-même puissent intervenir.

La réforme mise en œuvre implique de définir des processus de démocratisation interne et externe réels, l'étude des besoins d'information et les outils mis en œuvre par l'administration.

IVC-6

**RELEVÉ DE DÉCISIONS :**

*pour un nouveau mode  
d'évaluation des compétences*

*Le XIVème congrès estime nécessaire de développer la lutte qui imposera de maintenir les principes du statut général fondé sur les métiers (les corps), les qualifications et l'efficacité des personnels.*

*Les luttes revendicatives pour mettre en adéquation les statuts et les emplois avec les qualifications réelles des personnels seront les meilleurs garants de la sauvegarde des corps et de la défense collective des agents.*

*Il est nécessaire cependant que cette lutte prenne une dimension et une cohésion nouvelle, face à la cohérence de la politique ministérielle de gestion du personnel.*

*Il est normal que, face aux prochains départs massifs en retraite, le Ministère s'inquiète de se pourvoir d'agents compétents, aptes à remplir les missions anciennes et nouvelles.*

*Les conséquences des expédients passés tels que le recrutement de non*

*titulaires au lieu de la modification des statuts et de l'adaptation des effectifs devrait le faire réfléchir sur la nécessité d'autres orientations.*

*Le XIVème congrès, face aux enjeux auxquels le service public est confronté et à la réponse qu'y donne, dès maintenant, le Ministère, propose d'étudier la mise en place, éventuelle, d'un outil d'évaluation des compétences indépendant de la hiérarchie et avec la participation des organisations syndicales.*

*Le XIVème congrès considère que les missions du syndicat doivent s'inscrire dans le cadre de la défense sans concession du statut général des fonctionnaires de l'Etat :*

- conforter son rôle de défense individuelle et collective des personnels en particulier en CAP,
- le positionner sur le créneau de la défense du service public de l'Équipement
- participer plus concrètement à des phases de négociations,
- conserver les axes forts de l'augmentation de la valeur du point d'indice et de toutes les rémunérations statutaires, des conditions de vie et de travail,
- exiger la création des postes statutaires nécessaires au fonctionnement du service public de l'Équipement.





## CHAPITRE V

# DES CHANGEMENTS INDISPENSABLES

### V.A- LE MINISTERE, A L'AUBE DU XXI<sup>ème</sup> siècle, UN POTENTIEL IMPORTANT

Le ministère de l'Équipement :

- compte 100 000 agents,
- dispose d'un budget de 140 milliards de F (10 % du budget national),
- développe des politiques de régulation et d'intervention dans le domaine de l'organisation et la gestion de l'espace, domaines tels que les déplacements ou le logement qui concernent directement la vie quotidienne des populations,
- ses agents disposent des qualifications, des savoirs, des compétences qui leur permettent d'intervenir efficacement dans leur travail...

Le ministère connaît actuellement, comme les autres administrations publiques françaises une crise : la politique du ministère est confrontée et soumise aux effets de la mondialisation, de la construction de l'Europe, des contradictions de la société française,

des pressions libérales en particulier en ce qui concerne la diminution des moyens publics.

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès du SNPTAS considère que le ministère peut et doit continuer, dans l'avenir, à jouer un rôle décisif dans son champ d'intervention. Le XIV<sup>ème</sup> Congrès se prononce pour un développement, une participation économique et sociale plus active et plus prospective du service public de l'Équipement.

Cela implique de profondes évolutions :

- dans les rapports des services avec les autres services publics et entreprises privées en prenant en compte les évolutions culturelles, sociales, économiques, professionnelles, les attentes des citoyens,
- une transformation des procès de travail et des modes de gestion des personnels, leur démocratisation.

En ce qui concerne les procès de travail et la gestion des personnels, le Congrès décide de la démarche syndicale suivante :

- définir des revendications précises concernant chacun des corps avec des plans d'actions précis, en prenant notamment en compte les mobilisations des personnels et imposant la réalisation des engagements du ministre acquis lors des luttes,
- la mise en débat de propositions :
  - stratégiques concernant notamment la GPEC pour tous les corps,
  - relatives aux rôles respectifs de l'ingénieur, du manager et du chercheur dans le ministère.

**Rien ne sera possible sans l'intervention consciente et résolue des personnels dans le rassemblement unitaire de toutes les catégories, dans chaque lieu de travail.**

### V.B- LA GESTION DES CORPS et DES REGLEMENTS de PNT A ATTEINT SES LIMITES

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès constate que la définition des statuts particuliers des corps ne coïncident pas ou plus d'une manière générale avec les métiers nécessaires au service public. Cette définition se fonde sur l'article 29 du statut de la Fonction Publique.

Celui-ci définit, en reprenant la typologie de 1946 quatre catégories A,B,C,D correspondant au niveau de recrutement et aux qualifications acquises et les statuts particuliers s'insèrent dans ce cadre.

**1-Les dessinateurs** veulent la reconnaissance de leur métier ; le statut particulier actuel de dessinateur ne permet pas cette reconnaissance. Comment reconnaître la compétence professionnelle ?

**2-Les corps de catégorie C administratifs et de service** ont été définis à l'origine comme effectuant des tâches d'exécution simple.

Aujourd'hui, il existe 18 000 adjoints dont 80% de femmes et quelques



corps de services plus petits (ouvriers professionnels, conducteurs d'automobile...). Les métiers ont profondément évolué depuis la création de la catégorie C et des corps correspondants.

Quels métiers d'exécution simple demeurent ?

Quel est le degré de complexité des autres métiers exercés ?

Comment reconnaître la compétence professionnelle de chaque métier exercé par les adjoints ?

**3-Le « nouveau » statut de T.S »** a été élaboré, non à partir de missions, de tâches à accomplir mais, sous la pression du syndicat autonome, à partir d'une vision formelle, administrative du statut.

Comment les techniciens interviennent et doivent intervenir dans la mise en œuvre des technologies modernes dans nos services ? Quels sont leurs métiers ?

Comment reconnaître leurs compétences professionnelles ? Quelle est la frontière entre techniciens et ingénieurs ?

Comment s'articule le positionnement des différents corps techniques (techniciens supérieurs, dessinateurs, contrôleurs) ?

**4-Les SA** ont mené des actions exigeant notamment la reconnaissance de leur(s) identité(s) professionnelle(s) ; les SA refusent un rôle subordonné dans les procès de travail. Quels sont leurs métiers ? Comment reconnaître leurs compétences professionnelles ?

Quelle sont les frontières et les fongibilités entre adjoints et SA, et SA et Attachés, entre SA et TS ou Contrôleur ?

**5-L'ITPE** a été défini comme « pouvant tout faire » :

⇒ que recouvre cette définition ?

Quels sont les métiers exercés ? Prend-t-on en compte la complexité des activités, des missions, des tâches concrètes ?

⇒ le ministère de l'Equipement est un ministère à vocation technique. Quelle est la place de l'ingénieur ?

⇒ de quels ingénieurs a-t-on besoin à l'Equipement ? quelle doit être la part d'activités techniques et d'activités managériales ?

⇒ de quelles compétences a-t-on besoin ?

⇒ quelle est la frontière avec les IPC ?

**6-Les attachés** de service déconcentré ou d'administration centrale, par leur formation initiale peuvent intervenir dans un champ de missions différent de celles auxquelles sont plus spécialement destinés ceux qui ont des compétences professionnelles procédant d'une formation dans le domaine des sciences mathématiques, ou physiques.

Quels sont les métiers exercés ?

De quelles compétences le ministère a-t-il besoin dans le champ des sciences humaines, des sciences de la nature et de la terre ?

Quelle est la frontière entre l'Attaché et l'Administrateur Civil ?

## **7-Les hauts fonctionnaires de l'Equipement**

De manière récurrente, des débats ont lieu concernant la haute fonction publique et notamment le corps des ingénieurs des Ponts et Chaussées, le corps des administrateurs civils, le corps des urbanistes de l'Etat.

Les questions de fond rejoignent celles posées pour les autres catégories :

⇒quels sont les métiers permettant d'assumer les fonctions de direction ?

⇒quelles doivent être les compétences et les qualifications à ce niveau ?

⇒comment manager les services ?

⇒quel rôle social et professionnel pour ces cadres ?

⇒quelle évolution de leur culture ?

Des dossiers spécifiques ne sont pas explicitement cités dans ce chapitre :

- le rôle et la place des ingénieurs, plus largement la fonction technique du Ministère,
- la recherche,
- les métiers liés à l'action sociale (assistants sociaux, médecins de travail...),
- les métiers liés au contrôle et l'inspection (contrôleurs des transports terrestres, inspecteurs du permis de conduire...).

On trouvera des éléments pour les deux premiers points dans deux dossiers supports au chapitre V. Des Journées d'étude devrait être organisées après le XIV<sup>ème</sup> Congrès sur ces points.

## V.C- LE DEBAT SUR LES NOUVEAUX METIERS

ancienne a été développée sur une grande échelle dans la période d'expansion du ministère, en amplifiant les expédients de l'Administration des Ponts et Chaussées contournant le statut des fonctionnaires pour adapter ses effectifs aux besoins avant la fusion de 1966.

Cela permettait aussi d'éviter de créer des corps nouveaux ou d'adapter les corps existants, en se bornant à créer des emplois précaires, sans recruter de nouveaux fonctionnaires dotés statutairement du droit à l'emploi correspondant à leur corps et grade.

La loi de 1984 n'a pas réglé le problème, le législateur refusant de prendre en compte le sous classement général des fonctionnaires et l'inadaptation des statuts particuliers résultant de recrutement sur emplois de non titulaires.

L'évolution des métiers se poursuivant, la question se pose à nouveau avec acuité. Nous raisonnons dans le cadre d'une fonction publique de carrière. Dans ce cas des évolutions profondes des corps de fonctionnaires du ministère sont indispensables. Le XIV<sup>ème</sup> Congrès considère : qu'il faut redéfinir les métiers et le classement catégoriel.

## V.D- LA GPEC : UNE DES REPNSES DE LA REFORME DE L'ETAT AUX DYSFONCTIONNEMENTS

VD-1) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et politique de formation

1-Un système de formation qui a atteint ses limites

2-Passer à une autre étape : construire une politique de formation qui réponde au maintien et au renforcement des compétences individuelles et collectives

VD-2) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

1-Le concept de compétences

2-La GPEC se met en place

3-Un chantier à investir

On trouvera ci-après des éléments concernant la GPEC, complétant le chapitre IV.

Des parties explicatives nous ont semblé nécessaires, le congrès pourra décider de ne pas les soumettre directement au vote pour ne pas créer d'ambiguïté entre l'éclairage de la situation et les positions du syndicat.

### VD-1

#### *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et politique de formation*

##### **1-Un système de formation qui a atteint ses limites**

Avec un nombre de jours de formation continue reçue de 4,13 jours par agents en 1999, la baisse constatée depuis plusieurs années se poursuit et touche toutes les catégories d'agents, le congrès condamne cette situation.

Le système de formation mis en place par le schéma directeur de formation en 1986, fondé sur une massification de la formation trouve aujourd'hui ses limites. Il

faut nous interroger sur les raisons de cette stagnation, pour dégager des pistes d'amélioration.

C'était l'objet du rapport d'évaluation de la politique de maîtrise d'ouvrage locale (MOL) de formation de décembre 1999 (rappelons que c'est le schéma directeur de formation de 1986 qui différencie la maîtrise d'ouvrage centrale -MOC- et la maîtrise d'ouvrage locale, et que celle-ci s'inscrit dans les principes de la déconcentration).

Après une forte croissance entre 1986 et 1994, la production de formation en MOL se situe depuis quelques années autour de 350 000

jours stagiaires. Elle représente 82 % de l'offre de formation totale (MOL et MOC). Cependant le volume de crédits alloués à la MOL est globalement croissant sur les cinq dernières années (avec une moyenne d'environ 500F / agent).

Fondamentalement, le rapport sur l'évaluation de la MOL fait apparaître les questions et remarques ci-dessous :

- une difficulté persistante à définir les besoins de formation, et singulièrement à maintenir notre niveau de compétence technique dans les domaines de base,

- un manque flagrant d'implication de la hiérarchie (notamment le 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau),
- une politique de formation qui repose essentiellement dans les services sur les cellules formation et les responsables de formation,
- une mauvaise articulation entre les CFP et les services dans les recensements des besoins de formation et l'offre de formation (des synergies sont à trouver),
- un système de formation qui est fondé sur une logique d'offres de formation (une sorte de « formation catalogue » sans véritable analyse des besoins individuels et collectifs),
- aucune évolution des effets de formations.

Ajoutons à ce constat, non exhaustif approuvé par le SNPTAS CGT, l'insuffisante implication de nos militants et de nos directions syndicales dans la politique de formation et les conseils de perfectionnement des CFP.

Le XIV<sup>ème</sup> congrès du SNPTAS incite chaque structure syndicale de base à faire l'analyse de la situation locale dans ce domaine et à y apporter des éléments revendicatifs appropriés.

**2-Passer à une autre étape : construire une politique de formation qui réponde au maintien et au renforcement des compétences individuelles et collectives**

L'accord cadre 1997 - 1999 introduit une autre approche de la formation fondée sur la notion de compétences et l'individualisation des formations.

Cet accord cadre n'a pas foncièrement changé les pratiques des acteurs de la formation professionnelle dans les services.

Pourtant le contexte dans lequel nous évoluons est en plein bouleversement et appelle des changements profonds en matière de formation professionnelle.

Rappelons le contexte législatif et réglementaire, en pleine évolution : lois Voynet, Chevènement, SRU, DNO, etc... les questions d'organisation du travail et notre rapport à la société : décroisement, travail par équipes projets...

Comment allons-nous faire face aux départs massifs à la retraite dans les dix prochaines années ? Quelle politique de recrutement mettons-nous en place ?

*Comment le réseau formation va-t-il former les nouveaux arrivants (formation post concours, prises de postes) ?*

Comment dans le cadre d'une ingénierie publique renouvelée allons-nous maintenir et développer nos compétences techniques et transmettre nos savoirs-faire ?

Pour clore ce point, il nous faut parler de la validation des acquis professionnels (dont le concept est introduit dans la loi précarité) ainsi que de la future loi sur la formation professionnelle.

Si nous voulons que le service public soit en capacité de répondre aux attentes des usagers et des citoyens, nous devons nous inscrire dans une autre logique et faire le pari du savoir et de l'intelligence. Une autre étape doit s'ouvrir.

La formation doit être un des leviers d'une politique renouvelée

de la gestion des ressources humaines.

Le XIV<sup>ème</sup> congrès propose d'inscrire la formation professionnelle continue tout au long de la carrière de l'agent.

La formation professionnelle doit être partie intégrante du temps de travail.

Les moyens financiers consacrés à la formation doivent être considérablement élargis.

Les frais de déplacement doivent couvrir intégralement les dépenses engagées par les stagiaires (formation initiale, post-recrutement, formation continue et préparation aux examens et concours).

Les moyens des cellules formation et des CFP doivent être considérablement renforcés et les missions du responsable de formation devront être redéfinies pour en faire un véritable animateur des acteurs de formation dans les services. La coordination cellules de formation et CFP doit être renforcée.

Avoir dans tous les services, et à tous les niveaux du réseau de formation un débat sur les compétences.

A partir des missions, d'orientations nationales de formation des directions AC et d'orientations stratégiques des services locaux définies démocratiquement, nous proposons :

- de mettre en place une véritable ingénierie formation en concertation avec les partenaires sociaux, pilotée par les CTP,
- de traduire, de manière paritaire, les référentiels d'emplois en compétences requises ou à acquérir pour exercer ces emplois,

- d'évaluer, dans un centre indépendant de l'autorité hiérarchique et des structures de formation, les compétences détenues par les agents. Ces centres pourraient être régionaux.
- de construire avec les agents des parcours de formation individuelle : formation post-concours, prise de poste, formation continue, préparation aux examens et concours (de prévoir leur évaluation et leur

reconnaissance dans la carrière),

- de valider les acquis professionnels dans la carrière. Les processus de validation doivent être construits démocratiquement avec les organisations syndicales (OS), la validation doit être soumise aux commissions paritaires et pouvoir faire l'objet de recours. Le centre d'évaluation proposerait cette validation. Quelle reconnaissance ? Quelle certification des acquis

professionnels ? Nous proposons que les acquis soient transférables hors de notre administration, nos centres de formation, voire d'évaluation, doivent être homologués,

- de diversifier les modes d'apprentissage pour tenir compte de niveaux de qualification initiale et des nouvelles technologies de communication.

*VD-2*

### ***Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences***

Le ministère a décidé de faire de ce concept un axe prioritaire de sa politique en matière de gestion des ressources humaines. Ce concept de compétences pourrait se retrouver dans la « gestion partagée des ressources humaines sur laquelle réfléchit la DPS, ainsi que dans les chartes de gestion des corps ».

Ce chantier s'inscrit pour le ministère dans deux préoccupations majeures : le besoin de remplir nos missions actuelles et futures, et le renouvellement des personnels d'ici 2012.

### **1- Le concept de compétences**

Beaucoup d'universitaires travaillent sur ce sujet dont la définition n'est pas complètement stabilisée.

Dès 1986, il apparaît dans les textes de l'Equipe, particulièrement dans le schéma directeur de formation professionnelle.

Dans le même temps se développe une politique

\* d'individualisation de la gestion des personnels (parcours individuel de formation, entretien individuel, gestion individualisée pour les cadres...).

\* de carrière conditionnée par l'emploi : emplois fonctionnels, NBI,...

### **Les compétences individuelles**

La formalisation du concept de compétence est récente. C'est une notion souple et

transposable : deux emplois correspondant à des activités différentes peuvent nécessiter des compétences en grande partie communes.

Les compétences individuelles correspondent aux savoirs, savoir-faire et savoir être qu'un individu est capable de mettre en œuvre en situation de travail.

**Savoirs et compétences (tableau explicatif)**

	<b>Compétences générales ou transversales</b>	<b>Compétences professionnelles</b>	<b>Compétences spécifiques</b>
SAVOIR	Connaître les principes d'une démarche qualité	Connaître les principes de l'analyse financière	Connaître les procédures internes relatives à la gestion des réclamations des usagers
SAVOIR-FAIRE	Savoir mettre en œuvre les méthodes de résolution de problèmes	Savoir mettre en œuvre les techniques d'audit comptable	Savoir utiliser la méthode de classement particulière au service
SAVOIR-ETRE	Etre à l'écoute de ses interlocuteurs. Etre précis dans la rédaction des comptes rendus		



La notion de « savoir-être » ouvre évidemment de nouveaux dangers d'arbitraire, d'autant plus que les « savoirs – être » de celui qui évalue le "savoir - être" de ses subordonnés intervient dans ses appréciations.

Les compétences peuvent s'acquérir de deux façons : par la formation initiale (les diplômes) et la formation continue, ou par l'expérience professionnelle.

### Les compétences collectives

Cette notion fait référence aux compétences qui sont à l'articulation des différents postes de travail.

Il ne s'agit donc pas d'une simple addition des compétences mises en œuvre, mais de leur combinaison.

Chaque activité requiert la maîtrise d'un certain nombre de compétences.

A partir des descriptifs d'emplois et des référentiels de compétences qui en découlent, d'autres outils peuvent être élaborés : outils d'évaluation des compétences, d'auto-diagnostic des activités et des compétences, ou des référentiels de formation...

Le répertoire des emplois et des compétences permet de gérer les emplois, l'évolution de leur contenu dans le cadre de démarches prévisionnelles ou de modification des organisations de travail.

La gestion des emplois et des compétences introduit donc un changement fondamental dans l'organisation du service et la gestion des personnels.

Le ministère est engagé dans une logique de gestion des emplois et des compétences.

Le débat n'est pas clos, les instruments de gestion ne sont pas encore adoptés, mais la pression extérieure est considérable, il s'agit de méthodes diffusées par le MEDEF dans l'ensemble des entreprises sous prétexte d'évolution des méthodes de travail et de concurrence.

La notion de compétence renvoie à la notion de qualification sur laquelle repose, depuis 1945, la construction de la grille de la Fonction publique.

Rappelons que nous nous situons dans le cadre d'une Fonction publique d'Etat fondée sur le droit des fonctionnaires à l'emploi et à la carrière, et garantissant à tous les citoyens l'accès au service public.

### → Des questions en débat

La gestion par les compétences ne va-t-elle pas détruire ou stériliser l'organisation des corps ? Ne va-t-elle pas entraîner une bureaucratisation considérable du fonctionnement des services ?

A terme, quel est l'avenir du statut de la Fonction publique et des statuts particuliers ?

### 2-La GPEC se met en place au ministère

- De nombreux exemples illustrent l'introduction de la GPEC dans notre ministère :

la notion de GPEC a été introduite concrètement par un paragraphe dans la dernière circulaire relative aux mutations, citons aussi les recrutements exceptionnels, et rappelons la politique de formation avec l'élaboration d'un nouveau schéma directeur de formation intitulé « plan de développement des compétences » où la DPS introduit des problématiques liées à la gestion des compétences et à l'organisation du travail.

- De nouveaux enjeux : l'introduction de la GPEC se situe dans le contexte de la prise en compte de missions nouvelles et de l'abandon de missions privatisées ou transférées, elle prend prétexte des attentes des usagers et des citoyens.

Pour exécuter ces missions dans de bonnes conditions, le ministère doit anticiper les recrutements dont nous aurons besoin pour faire face à la vague des départs massifs à la retraite dans les dix prochaines années.

La DPS a engagé une politique de recrutements exceptionnels d'ITPE et d'attachés, de remplacement des PNT par des titulaires dans le réseau technique, et de transferts de connaissances (c'est dire de mise en œuvre de disposition pour conserver le « savoir » dans un service). Nous sommes donc déjà au cœur d'une nouvelle gestion.

Les agents veulent voir leur qualification et leurs compétences reconnues.

Ce besoin de reconnaissance s'exprime fortement dans les services et dans les actions menées ces derniers mois : c'est particulièrement vrai pour les secrétaires administratifs, les dessinateurs, les C administratifs, les personnels de service, les conducteurs d'automobile. Cette exigence légitime est due à l'évolution des formations initiales et des savoirs et aux mutations des procès de travail qui bousculent les rapports hiérarchiques et entrent en contradiction avec les limites statutaires et budgétaires accumulées depuis longtemps.

La GPEC s'inscrit donc dans un cadre plus vaste :

- missions et évolution des besoins nouveaux à satisfaire,
- organisation globalisée du travail : informatisation, travail par équipes-projets,
- prise en compte des attentes des usagers,
- développement d'une démarche qualité,
- besoin de reconnaissance des agents.

Le cabinet du ministre a demandé un rapport à Monsieur Lecomte sur ce sujet.

D'autre part un groupe de travail présidé par Monsieur Decroix identifie les compétences

nécessaires à l'exercice des missions d'ingénierie publique.

### **→ Des questions importantes se posent :**

- Comment doivent être reconnues les compétences des agents ?
- Comment vont-elles être évaluées et par qui ?
- Comment la reconnaissance des compétences pourrait-elle se traduire en termes de rémunération, de situation statutaire ?

### **3-Un chantier à investir par la lutte et la négociation**

#### **RELEVÉ DE DECISIONS**

*Le XIV<sup>ème</sup> congrès considère qu'il est indispensable de continuer de s'emparer de ce champ nouveau et de définir des axes revendicatifs précis, par rapport à la GPEC. La CGT, avec les adhérents et le personnel, doit être capable de travailler sur ces concepts de qualification et de compétences, voire de performance.*

*La notion de compétences introduit une nouvelle forme de gestion individualisée des carrières et des rémunérations.*

*Tous les actes de gestion du personnel seront concernés par cette approche : recrutement, mutation,*

*mobilité, évaluation, notation, promotion etc...*

*1. Il s'agit donc d'y opposer une autre logique de gestion collective et donc de revendiquer des garanties collectives..*

*Nous proposons de travailler sur les points suivants :*

- *Evaluation des compétences : un centre de gestion et d'évaluation des compétences des agents, indépendant de la ligne hiérarchique et de la formation, pourrait être mis en place à un niveau régional. Ce centre pourrait également contribuer à la validation des acquis professionnels et à la construction de parcours professionnel.*
- *Evaluation individuelle, notation : nous avons depuis longtemps critiqué le système de notation obsolète. Sa réforme implique l'action pour nos revendications.*

*2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences étant une gestion des emplois et non des carrières, entrant en contradiction avec le statut des fonctionnaires et avec les revendications de reconnaissance statutaire des qualifications, il est extrêmement important de développer la lutte pour ces revendications de façon cohérente, en articulant concrètement les revendications et les actions de toutes les catégories dans un mouvement coordonné ou commun de l'ensemble du personnel.*

## CHAPITRE VI

# ACTIONS REVENDICATIVES ET PROPOSITIONS RELATIVES AUX DOMAINES CONCERNANT LA VIE DES AGENTS

### VI.A DOMAINE GESTION

VIA-1) Rémunérations

VIA-2) Recrutement / Mobilité

VIA-3) Notation / Evaluation

VIA-4) Déontologie / Responsabilité

VIA-5) Des évolutions législatives - Loi

« Précarité »

#### VI.A-1

#### Rémunérations

#### Le système de rémunération

La rémunération est actuellement composée de trois éléments :

⇒ le traitement indiciaire avec une grille indiciaire. Il correspond au paiement des capacités personnelles supposées en fonction de la possession d'un diplôme et des compétences acquises par l'ancienneté. Il est déconnecté du poste tenu et de la manière de servir,

⇒ des primes liées aux corps et grades modulées selon la façon de servir ou correspondant à des sujétions particulières notamment chez le personnel d'exploitation.

⇒ des systèmes liés au poste tenu principalement et aux compétences des agents comme la NBI, les emplois fonctionnels, les primes informatiques et la future prime des personnels d'exploitation.

Nous sommes dans un système à trois éléments avec deux variables : le pilotage individuel et le pilotage par le poste.

Le système de rémunération est donc d'ores et déjà caractérisé par des éléments d'individualisation et de répartition aléatoire, entraînant une perte de repères collectifs et d'identité sociale.

Les discussions salariales ne se font que sur le traitement indiciaire, les deux autres éléments sont régis unilatéralement par l'administration.

Lors des actions catégorielles, l'administration arrive à lâcher les parties les plus individualisées et les plus aléatoires que sont les primes, la NBI, les emplois fonctionnels et beaucoup plus rarement sur la partie indiciaire beaucoup plus pérenne et collective.

A partir de juillet 2001, nous sommes payés en euros.

#### La rémunération moyenne des agents de l'Etat

L'INSEE a publié en avril 2001 une étude sur le salaire des agents de l'Etat en 1999.

La rémunération brute moyenne est de 14 870 F par mois dont 13% sous forme de primes et de rémunérations annexes (151 620 F annuels en traitement indiciaire et 26 800 F de compléments de rémunérations avec 14 750 F de cotisation sociale et 13 790 F de CSG). Le salaire net moyen est de 12 490 F, soit + 1,2 % entre 1998 et 1999. En francs courants, le salaire brut a augmenté de

1,8% entre 1998 et 1999 (inflation 0,5 %). Les primes et rémunérations annexes n'ont augmenté que de 1,6 %.

A grade et échelon identique, la rémunération a augmenté de 0,7 % en francs constants (1,2 % en francs courants).

L'éventail des salaires se modifie peu : 50% des agents titulaires ont perçu un salaire net inférieur à 11 890 F; 10 % ont gagné moins de 8 050 F et 10 % plus de 19 210 F.

Les cadres, 45 % de l'ensemble des agents, ont perçu un salaire net moyen de 15 600 F (25%

supérieur au salaire moyen de l'ensemble des fonctionnaires). Les ouvriers et les employés ont eu 9170 F nets soit un salaire inférieur de 27 % à la moyenne.

L'écart de salaire entre les hommes et les femmes s'est un peu réduit passant de 18 % à 17 % au détriment des femmes. Mais cela n'est pas uniforme, ainsi 10 % des cadres masculins les mieux rémunérés ont perçu un salaire net supérieur à 25 160 F par mois et les 10 % femmes cadres un salaire net moyen de 19 500 F.

## Désindexation salaire-prix et négociations salariales

Dans la fonction publique, la négociation collective sur les salaires n'est pas un droit, même si pour des raisons politiques et de clarté, celle-ci est recherchée par les gouvernements. Cependant, en cas de désaccord, rien n'oblige le gouvernement à continuer les négociations et à conclure un accord.

Les négociations sur 2000-2001-2002 en sont un bon exemple.

Jusqu'en 1983, le raisonnement s'effectuait en niveau. Il consistait à comparer les augmentations de salaires en niveau avec le glissement des prix constatés.

En 1983, la politique de désinflation compétitive suivie par le gouvernement s'appuie sur trois leviers principaux :

- ⇒ un franc fort,
- ⇒ une politique budgétaire rigoureuse,
- ⇒ une politique salariale rigoureuse, dans le but de déplacer le partage de la valeur ajoutée en faveur des profits.

Ainsi pour la fonction publique, à partir de 1983, le raisonnement s'effectue en masse prenant en compte la masse salariale à effectifs et structures constants d'une année sur l'autre, indexée sur le prix moyen de l'année passée et le GVT (glissement-vieillesse-technicité), mesurant les changements dans la population dus à l'ancienneté, aux promotions, à la différence entre les embauches et les départs.

Le salaire moyen est alors non plus indexé sur l'inflation passée mais sur l'inflation anticipée. Ainsi si aucune clause de sauvegarde n'est prévue et si l'inflation constatée en fin de période est

supérieure aux prévisions, il y a désindexation. Mais surtout, seuls les agents bénéficiant de mesures individuelles (GVT positif) maintiennent (ou augmentent) leur pouvoir d'achat. Les autres subissent automatiquement une perte. Avec ce raisonnement en moyenne, le gouvernement affiche une hausse du pouvoir d'achat (3,1% en francs constants pour la rémunération moyenne des personnes en place) quand le raisonnement en niveau indique un gel ou une perte de pouvoir d'achat.

Ainsi pour la CGT, la valeur du point d'indice a perdu 10 % depuis la désindexation et la part de la masse salariale de la fonction publique de l'Etat dans le PIB ne cesse de baisser 4,39% en 1996 et 4,25% en 1999.

Cela montre bien que la politique salariale dans la fonction publique est en relation avec les orientations politiques des gouvernements et la situation économique et sociale du pays.

La masse salariale de l'ensemble de la fonction publique s'élève à 1210 milliards de F en 1999 soit 8,3 % du PIB et une augmentation de 1 % entraîne une dépense de 11,6 milliards de F (6,7 milliards de F pour la fonction publique Etat).

## Traitement

Le minimum fonction publique flirte avec le SMIC ; légèrement au-dessus avec l'augmentation de mai 2001 et un peu au dessous en juillet 2001 après la hausse du SMIC.

Depuis plusieurs années nous notons un tassement de l'ensemble de la grille.

Ainsi la carrière en A débute à 36 % au-dessus du SMIC, quand, en 1983, c'était le début de la catégorie B (33 %).

La grille fonction publique a vieilli. Par exemple, elle ne comporte pas de niveau bac +2, les niveaux se multiplient, l'écart entre le sommet de l'échelle lettre et le traitement minimum se réduit.

Le traitement tend à perdre de l'importance dans la rémunération totale.

## Primes

Le système de primes est particulièrement complexe.

Nous pouvons distinguer trois parties :

- un régime indemnitaire fonction du corps et du grade : PSR, IHTS, IFTS, CAI. Avec la RTT, les primes IHTS et IFTS ne peuvent plus être appuyées sur des heures supplémentaires fictives.
- un régime spécifique aux corps techniques : ISS remplaçant les rémunérations accessoires après leur budgétisation.
- un régime en fonction de sujétions particulières principalement pour les personnels d'exploitation. Ce système est en cours de réforme dans le cadre de la RTT pour devenir une prime de fonction relative au poste.

Avec la RTT, une prime pour cycle de travail atypique est en cours de création. Ces primes ne donnent pas lieu à prise en compte dans le calcul de la pension de retraite (sauf pour les PNT et les OPA).

Ainsi avec les chiffres moyens donnés par l'INSEE, le taux de retraite n'est pas de 75% de la rémunération, mais autour de 64%.



Les nombreuses actions ont permis d'améliorer quelque peu le système indemnitaire en particulier pour la filière administrative.

Au niveau des primes, l'objectif revendiqué depuis de nombreuses années est une intégration dans le salaire avec prise en compte pour la retraite, avec à ce jour aucun résultat.

Le Premier ministre a annoncé une possible intégration d'une partie des primes si nous acceptons de passer de 37,5 annuités à 40 pour un taux de pension maximal.

Une étude serait en cours au niveau du ministère des finances avec un schéma à trois niveaux qui pourrait être :

- une prime fonction publique, pour tous les agents, d'environ 8 % du traitement, prise en compte pour la retraite,
- une prime fonction publique, variable selon les ministères, autour de 9% du traitement,
- une prime ministérielle.

Ce marchandage n'est pas acceptable.

Cependant, l'intégration de primes n'est plus tabou dans le langage gouvernemental. Une forme d'épargne salariale se discute pour le privé.

Il convient donc de prendre en compte ces évolutions, quel que soit le jugement que nous portons dessus, pour étudier l'hypothèse d'une cotisation sur les primes visant leur prise en compte pour la retraite, ce qui nous permettrait d'avancer sur notre revendication d'intégration.

#### **Primes liées à l'emploi, aux compétences**

Ces primes ont tendance à se développer.

Après les corps de A + avec les emplois de directions, il y a la création d'emplois fonctionnels chez les attachés des services déconcentrés, le développement chez les TS. Une réflexion est en cours chez les SA SD. Cela permet d'augmenter la rémunération en fonction des postes tenus, des compétences, de la manière de servir. Cette partie de rémunération s'appuie sur des points d'indice et des points d'indice NBI, créés à ce titre.

La NBI a été créée par le protocole Durafour de 1990 pour des agents affectés sur certains emplois impliquant une responsabilité ou une technicité particulière.

Les cinq premières tranches ont été réparties géographiquement à l'Équipement. Les 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> tranches sont en cours de répartition (arrêté en cours fin mai 2001). La Fonction Publique impose une répartition en fonction des postes tenus.

#### **Relevé de décisions :**

##### Rémunérations indiciaires

*Le niveau et le système actuel de rémunérations ne satisfait pas les agents. Une perte de pouvoir d'achat importante s'est accumulée. Une réforme de la grille indiciaire est nécessaire pour la prendre en compte et mieux intégrer tous les niveaux de qualification réels en supprimant les niveaux ne se justifiant pas par un niveau de qualification, de fonction, un métier.*

A partir des propositions faites lors de notre XIII<sup>ème</sup> congrès, cette grille pourrait s'articuler autour des niveaux suivant :

Catégories	Diplômes de références ou validation des acquis en équivalence de diplômes	Traitement indiciaire net Début de carrière primes incluses	
Niveau 1 (niveau d'insertion et de formation initiale)	sans diplôme	8500 F	1 295,81 euros
Niveau 1 b	Brevet des collèges-BEP-CAP	9500 F	1 448,26 euros
Niveau 2	Bac	10500 F	1 600,71 euros
Niveau 3	Bac + 3, Bac + 2 + 1 an de formation	12000 F	1 829,38 euros
Niveau 4	Bac + 5	15000 F	2 286,73 euros
Niveau 5	bac + 8	20000 F	3 048,98 euros

Ces propositions salariales incluent les primes (PSR, IHTS, IFTS, ISS).

Les catégories A, B, C et anciennement D, issues du statut de 1946, prennent en compte les niveaux de formation initiale de cette époque. Depuis ceux ci ont changé. Les catégories actuelles ne tiennent pas compte de cette évolution. Il est donc difficile d'établir une correspondance claire entre les catégories A, B, C et les niveaux proposés ci dessus.

L'amplitude de carrière pourrait être autour de 2 comme actuellement pour certains corps de catégorie A.

Le déroulement de carrière doit permettre à chaque agent d'atteindre le dernier niveau de son corps.

Cela donnerait en prenant les exemples concrets des corps actuels reclassés :

- un IPC qui commence autour de 18000 F et un ICPC (hors échelle lettre) qui termine à environ 33000 F, commencerait à 20000F et terminerait à 40000 F,
- un ITPE qui commence à environ 13500 F et un IDTPE qui termine à environ 27000 F, commencerait à 15000 F et terminerait à 30000 F,
- un PASSD qui commence à environ 10200 F et un APSD1 qui termine à environ 22000 F, commencerait à 15000 F et terminerait à 30000 F avec reclassement,
- un TS qui commence à environ 9600 F et un TSC qui termine à environ 16000 F, commencerait à 12000 F et terminerait à 24000 F,
- un SASD qui commence à environ 8000 F et un SASD classe exceptionnel qui termine à environ 13300 F, commencerait à 12000 F et terminerait à 24000 F tenant compte d'un reclassement en B supérieur,,
- un adjoint qui commence à environ 7200 F et un AAP 1 qui termine à environ 10000 F, commencerait à 9500 F et terminerait à 19000F,
- un dessinateur qui commence à environ 7900 F et un DCG 1 qui termine à environ 10800 F, commencerait à 10500F et terminerait à 21000F en tenant compte par exemple du reclassement en catégorie B.

### Primes

Nous devons poursuivre nos actions pour gagner un nouveau système de primes. Il est urgent de simplifier le système actuel, d'asseoir réglementairement toutes les primes (ex. IHTS et IFTS), de corriger les inégalités. L'augmentation des primes est un enjeu immédiat gagnable, ainsi que les actions des SA et C administratifs et de service l'ont montré, pour accroître les salaires.

L'hypothèse d'une cotisation partielle sur les primes fera l'objet d'une étude complémentaire du syndicat, la seule prise en compte pour la retraite du taux de 8% est insuffisant. L'objectif est l'intégration des primes dans le salaire indiciaire pour une prise en compte dans la base de calcul de la pension.

Le XIV<sup>ème</sup> congrès conteste les compléments de rémunération de type NBI, leur répartition inégalitaire. Cependant, ils existent et apportent dans un contexte actuel un plus à un certain nombre d'agents. Il convient donc d'en améliorer la gestion pour une répartition égalitaire et avec l'objectif d'aligner l'ensemble des agents sur les meilleures situations.

A terme, le système de rémunération pourrait s'articuler autour :

- ➔ d'une part indiciaire collective sur la base de l'appartenance à un corps, avec une progression régulière et continue tout le long de ses 37,5 annuités de carrière, sur le schéma de grille proposée précédemment,
- ➔ une part sur la base des compétences et des acquis professionnels et résultats de chaque agent sur des bases claires et négociées.

Après remise en ordre, l'ensemble de la rémunération doit être pris en compte pour la retraite.

**VI.A-2**  
**Recrutement / Mobilité**

Les effectifs ont été globalement stabilisés en 2001, après des années de réductions d'emplois. Mais à l'intérieur de cette enveloppe des redéploiements internes sont effectués entre catégories (par exemple pour 2001 il y a eu des réductions d'emplois dans les corps des adjoints administratifs et des dessinateurs...).

Par ailleurs notre ministère n'est pas jugé prioritaire par le Premier Ministre en terme de renforcement des moyens. Quand on compare les effectifs budgétaires et autorisés (c'est-à-dire ceux gérés par le ministère) on remarque que toutes les possibilités budgétaires ne sont pas utilisées à plein.

Quant aux effectifs réels (les agents) nous constatons que la durée de vacances d'emploi s'allonge, et que dans certains corps les taux de vacances sont importants (ITPE par exemple où 800 postes sont vacants...). Cette situation révèle une mauvaise gestion et appelle une intervention de notre part à tous les niveaux du syndicat.

Les emplois nécessaires aux missions traditionnelles et nouvelles doivent être créés. Les emplois liés aux départs à la retraite et à la RTT doivent être intégralement compensés. La gestion prévisionnelle et l'affectation des effectifs doivent être réformées.

### **I - Réduire la durée de la vacance d'emplois**

La DPS se fixe pour objectif de réduire la durée de vacance

d'emplois en optimisant les recrutements. Elle souhaite également mieux utiliser les possibilités offertes par l'usage de la liste complémentaire prévu dans l'article 20 de la loi du 11 janvier 1984 pour les concours de recrutement dans la Fonction publique. Il n'est pas dans l'intention énoncée de la DPS de diminuer le nombre de concours, mais bien de maintenir le principe de la périodicité actuelle. Le décret d'utilisation des listes complémentaires doit donc permettre aux jurys des concours de fixer les volumes d'utilisation des listes complémentaires dans le respect des pourcentages définis par le dit décret.

Les objectifs sont :

- de combler les vacances intervenant après que le nombre des postes offerts à un recrutement ait été fixé,
- de compenser les démissions des agents qui surviennent dans les semaines qui suivent leur nomination,
- de combler des vacances dont le faible nombre ne peut justifier l'organisation d'un concours, alors même que des lauréats inscrits sur la liste complémentaire du concours précédent sont disponibles.

Un plan d'action engageant le ministère doit être élaboré pour le comblement des postes vacants.

Le respect des propositions statutaires entre les différents modes de recrutement doit être assuré. Les chartes de gestion par corps en cours d'élaboration doivent faire l'objet d'une concertation approfondie avec les syndicats.

L'optimisation des opérations de recrutement doit permettre une meilleure chronologie des opérations d'affectation tout en respectant la priorité donnée aux mutations internes et le bon fonctionnement des listes d'aptitude.

### **II - Quelle politique de recrutement pour le ministère dans les prochaines années ?**

Nous allons assister à une accélération des départs à la retraite dans les douze prochaines années.

Le nombre de départs à la retraite passerait de 2 200 aujourd'hui à 4 400 en 2010, avant une inversion de tendance à compter de 2011.

Il y a donc là pour notre ministère un véritable défi à relever. Nous pouvons malheureusement dire que nous accumulons un certain retard dans les prises de décisions.

A partir d'une analyse des missions actuelles et futures, de l'évolution des attentes et des besoins de la société, et au regard des effectifs actuels et des métiers dont nous aurons besoin, le ministère doit anticiper les départs à la retraite et mettre en place un plan de recrutement sur cinq ans de façon à pouvoir donner correctement une formation aux nouveaux recrutés.

D'autre part, depuis plusieurs mois nous constatons que les nombres d'inscrits aux concours externes de la Fonction publique sont moins importants du fait, et c'est bien, de la reprise économique.

Par ailleurs dans une dizaine d'années, l'évolution démographique ne fera qu'accentuer nos difficultés pour recruter dans la Fonction publique.

Pour avoir une Fonction Publique de haut niveau et attractive, il est indispensable de relever les salaires (et particulièrement les débuts de carrière) et mettre en place un système de rémunérations intégrant la reconnaissance des qualifications, des compétences des agents dans le cadre du statut général actuel préservé.

L'administration réfléchit également à d'autres solutions, comme les recrutements exceptionnels (ITPE, attachés, TSE) pour faire face à des besoins particuliers, ou pour recruter des spécialistes. Elle envisage aussi d'ouvrir plus largement la possibilité de recruter par voie de détachement dans les différents corps du ministère. Nous touchons là à une gestion interministérielle dont le but serait de rechercher des « compétences rares » dans d'autres services déconcentrés.

Le syndicat se prononce pour ces mesures dès lors qu'elles sont indispensables au regard des possibilités de recrutement et de formation existantes mais demande leur évaluation.

Autre aspect, la déconcentration des recrutements de catégorie B qui pourrait concerner les SA, TSE et contrôleurs.

Le congrès engage la CE à réfléchir sur ces questions (ainsi que sur une éventuelle déconcentration des formations post-concours) et prendre une position sur ce point.

### **III - La situation des travailleurs handicapés**

Dans chaque service et à l'échelon central, il nous paraît important de reconsidérer l'ensemble de cette question, en faisant d'une part respecter les obligations légales en matière de recrutement de handicapés, mais aussi de se pencher sur les conditions d'accueil de ces personnels.

En CAP locales ou nationales, les élus nous signalent de plus en plus fréquemment des difficultés liées aux conditions d'affectation qui amènent l'administration de plus en plus souvent à proposer des prolongations de stages, voire des refus de titularisation.

Nous pensons que les conditions d'accueil doivent être revues et qu'une circulaire doit préciser l'ensemble de ces points.

### **IV - La mobilité des personnels au sein des services**

Il existe plusieurs sortes de mobilités au sein du ministère : la mobilité choisie (la mutation) ou la mobilité imposée (relevant de règles de gestion internes à un corps pour bénéficier d'une promotion), la mobilité fonctionnelle.

Le congrès estime nécessaire de faire procéder par le ministère à une évaluation de ces gestions dont parfois les règles sont hétéroclites et relèvent pour certaines des chargés de missions des corps dont le rôle et la fonction sont à réviser.

Par contre, des problèmes importants se posent : difficultés à pourvoir certains postes, notamment en subdivisions, ou dans la région parisienne et les grandes villes ; mobilité quasi

impossible en direction des DOM ; postes parfois non déclarés vacants etc...

Nous demandons une évaluation afin de dégager des pistes de travail sur les points évoqués ci-dessus.

Il est indispensable de prendre en compte les compétences des spécialistes (ou des compétences rares) en cas de mobilité fonctionnelle ou géographique. Le droit au déroulement de carrière de tous les agents généralistes, experts, spécialistes doit être garanti.

Les chartes de gestion en intégrant les centres d'évaluation doivent répondre à ces questions et permettre de construire une gestion du personnel adaptée à ces réalités quotidiennes.

#### **VI.A-3**

#### ***Notation / Evaluation***

Au sein du ministère, deux systèmes de notation sont en vigueur :

- un pour les catégories B et C
- un pour la catégorie A

Le système pour les B et C, avec les règles le régissant, est obsolète.

Il ne permet pas une véritable évaluation des agents notamment à cause du faible nombre de critères, de la règle du palier, de la règle visant à repartir à 15 après un changement de grade, de la cohérence entre la note chiffrée et la grille d'appréciation, respect de la moyenne par groupe de notation.

L'entretien d'évaluation a apporté un plus dans ce système mais s'il est assez souvent formel et peut être déconnecté de la notation.



Le nombre de réclamations sur notation est très faible, celles-ci pouvant être interprétées comme inutiles car peu de changements interviennent après ou comme un signe du peu d'importance accordée par les agents à ce système de notation.

Par contre la note chiffrée sert aux bonifications d'ancienneté permettant un déroulement de carrière plus rapide pour certains agents.

Souvent, bien que ce ne soit pas sa fonction, la note est utilisée pour la répartition des primes.

La notation sert aussi pour les propositions de promotions par tableau d'avancement ou par liste d'aptitude.

La notation joue donc un rôle important dans la carrière de l'agent comme système d'évaluation de ses compétences, de son travail.

Ce rôle est similaire pour les catégories A. Cependant depuis quelques années, le système avec une note "barème" prenant en compte l'ancienneté et une note "critère" basée sur douze critères d'appréciation paraît plus pertinent que le système des catégories B et C. Ce système n'est cependant pas toujours bien utilisé et demeure sans doute insuffisant en tant qu'évaluation des agents puisque d'autres systèmes d'appréciation sont utilisés pour les mutations et les promotions.

La gestion des agents évolue vers une plus grande individualisation, avec les notions de compétences, de parcours professionnels, de parcours individuels de formation par exemple.

Les processus de travail changent également puisque nous travaillons de plus en plus de façon transversale, en réseau, par projet et moins de façon hiérarchique.

Le XIV<sup>ème</sup> congrès demande à l'administration d'engager une négociation sur de nouveaux critères d'évaluation préservant les déroulements de carrières bonifiés.

#### *VI.A-4 Déontologie Responsabilité*

En 1998, l'administration a réalisé un guide de référence sur la déontologie et la responsabilité. Depuis, elle a organisé des réunions par service avec l'intervention d'un juge.

L'administration distingue responsabilité, éthique et déontologie.

Sur la responsabilité, elle avance :

- la responsabilité disciplinaire (article 29 titre 1 du statut général),
- la responsabilité pénale (article 121-3 du code pénal),
- la responsabilité civile (article 1382 du code civil),
- la responsabilité financière (code des juridictions financières).

Une remise en ordre n'était pas totalement inutile par rapport à un certain nombre de dérives.

Un fonctionnaire est aujourd'hui de plus en plus responsable, individuellement, de ces actes vis à vis des usagers. Le recours aux tribunaux est devenu fréquent. Les usagers exigent responsabilité, honnêteté, transparence.

La tendance actuelle est celle d'un transfert de la responsabilité collective vers la responsabilité individuelle.

La gestion par les compétences renforce encore ce principe.

Cette évolution ne doit pas empêcher chacun de prendre ses responsabilités perturbant le fonctionnement des services.

Par contre, la responsabilité disciplinaire ne doit pas devenir le moyen courant de gestion. Les sanctions disciplinaires ne peuvent être qu'un recours final. Une sanction disciplinaire marque toujours un échec

Le XIV<sup>ème</sup> congrès du SNPTAS CGT estime que la déontologie, la responsabilisation individuelle n'ont pas à être un moyen de pression supplémentaire sur les agents. Une plus grande responsabilité de chacun peut être un élément émancipateur. Mais cela exige un mode de fonctionnement des services différent (ex. transparence, modification du rôle hiérarchique) et les moyens (effectifs, crédits, formation) pour faire correctement son travail.

Cela demande aussi la reconnaissance des qualifications et du travail des agents au niveau salarial et déroulement de carrière.

L'administration se doit de tout mettre en oeuvre pour éviter les situations conflictuelles et délictueuses, si cette condition n'est pas remplie, l'agent ne peut supporter seul les carences du service ou de la réglementation. Dans ce schéma, le fonctionnaire peut être responsable civilement et pénalement de ses actes.

L'administration doit assurer la défense de l'agent public en cas d'action en justice contre celui-ci.

## **VI.B DOMAINE SOCIAL**

VIB-1) Les retraites : quelques dates clés

VIB-2) Retraite

VIB-3) Fonds de réserve

VIB-4) Données démographiques

VIB-5) L'Ircantec

VIB-6) Reversion et parité

VIB-7) Evolutions sociales

VIB-8) Protection sociale

VIB-9) La Mutualité

VIB-10) CLAS

### **VI.B-1**

#### **Les retraites : quelques dates clés**

##### **Privé et agents publics non titulaires**

**1945** : naissance de la sécurité sociale couvrant la maladie, la famille et la vieillesse. La retraite est à 65 ans. Les 20-64 ans sont plus nombreux que les plus de 65 ans.

**1947** : création de l'AGIRC.

**1961** : création de l'ARRCO.

**1971** : vote de la loi améliorant le régime général de retraite : les pensions sont désormais calculées sur les 10 meilleures années de la vie professionnelle.

**1972** : une loi rend la retraite complémentaire obligatoire pour tous les salariés.

**1982** : abaissement de l'âge légal de la retraite à 60 au lieu de 65 ans, pour les salariés du régime général et des régimes alignés. Cependant, cet âge diffère d'un régime à l'autre, et parfois selon les catégories de personnes au sein d'un même régime.

**1991** : publication du Livre Blanc sur les retraites.

**1993** : la cotisation nécessaire à l'obtention de la retraite à taux plein est portée de 37,5 à 40 ans. Le calcul des pensions s'effectuera dorénavant sur les 25 meilleures années de la vie professionnelle. Indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires.

**2000** : remise en cause par le MEDEF du financement des pré retraites complémentaires.

##### **Agents publics titulaires**

**1946** : décret instituant un régime de sécurité sociale pour les fonctionnaires.

**1948** : nouvelle rédaction des textes instituant le régime des pensions civiles et militaires.

**1964** : loi instituant un nouveau code des pensions civiles et militaires.

**1995** : mobilisation pour la défense des différents régimes de protection sociale en particulier le régime des retraites de la Fonction publique.

**2000** : annonce par les différents interlocuteurs institutionnels d'une étude sur la base des cotisations pour les pensions (possibilité d'intégrer une partie des primes), en parallèle d'une augmentation de la durée des cotisations (37,5 ans contre 40 ans) alignement sur le privé.

### **VI.B-2**

#### **Retraite**

2002, sera l'année de l'ouverture d'un chantier sur l'avenir des retraites (régime général et régimes particuliers). Le Conseil d'Orientation des retraites (mis en place en mai 2000) mobilise les différents partenaires pour remonter le taux d'emploi des plus de 55 ans, et ainsi tourner la page des pré retraites.

Pour le XIV<sup>ème</sup> congrès, le débat sur l'avenir des retraites reste ouvert, tout en réaffirmant fortement notre attachement au système par répartition. Le congrès s'empare des principaux axes structurant de cette

problématique énoncés par la confédération CGT :

- une retraite solidaire et choisie, en assurant l'égalité pour tous devant la retraite, notamment en ce qui concerne la durée des cotisations (37,5 annuités), l'indexation immédiate des pensions sur les salaires pour tous, un montant de pension de 75 % de la rémunération ou plus en tenant compte des situations spécifiques (enfants...), la reconnaissance des travaux pénibles,
- une liberté de choix réelle, avec possibilité de départ anticipé et maintien du droit de jouir de sa pension dès 60 ans, et dès 15 années d'activité avec 3 enfants, l'élargissement des possibilités de rachat d'annuités ou de points (à

des coûts moins prohibitifs qu'aujourd'hui),

- un financement stable et suffisant, en envisageant des réformes des cotisations patronales et salariales, la taxation des produits financiers des entreprises,
- la concertation des agents et de la population alors qu'aujourd'hui les rapports sont rédigés par des experts, qui semblent oublier la dimension humaine de cet épineux problème.

Le XIV<sup>ème</sup> congrès se prononce pour le maintien de toutes les dispositions du code des pensions civiles et militaires.

**VI.B-3**  
**Fonds de réserve**

1998 le gouvernement décide de créer le fonds de réserve des retraites. Cette décision a été consignée dans le projet de loi de diverses mesures d'ordre social et a été examinée le 25 avril 2001 en conseil des ministres. La gestion financière a été confiée à un système ouvert à la concurrence à travers un système d'appel d'offre.

Quels objectifs :

- consolider l'avenir des retraites à l'horizon 2020 mais aussi envisager l'avenir à plus long terme,
- recueillir dans les deux décennies à venir, une partie des fruits de la croissance, afin d'éviter une hausse brutale des cotisations voire une réduction drastique des pensions,
- 1000 milliards de francs en 2020,

Quel mode d'alimentation :

- excédents des régimes sociaux,
- la moitié du produit du prélèvement social existant sur le patrimoine (1% CNAF - 1% CNAV),
- ressources exceptionnelles (cession de parts de la caisse d'Epargne, ou contribution de la caisse des dépôts et consignation).

**Scénario d'alimentation du fonds de réserve (2000- 2020)**

Retour du plein emploi, ramenant progressivement le taux de chômage à 4,5% Hypothèse d'un taux de rendement net des placements de 4% par an	
Ressources	Cumul des flux annuels
Excédents de la CNAV	100
Excédents CSSS et fonds de solidarité vieillesse	400
Prélèvement 2% sur le patrimoine	150
Produits des parts sociales des Caisses d'Epargne et versement de la CDC	20
<b>Sous total des estimations</b>	<b>670</b>
Revenus financiers (rendement : 4%/an)	330
<b>Total estimé en 2020</b>	<b>1 000</b>

Bien que la confédération CGT en est approuvée le principe, le SNPTAS reste très attentif par rapport à cette mesure.

**VI.B-4**  
**Données démographiques**

Aujourd'hui le nombre de personnes âgées de plus de 60 ans augmente de 110 000 personnes chaque année. L'augmentation devrait être de 250 000 par an à compter de 2006 jusqu'en 2035 environ, avec un pic à 350 000 en 2009.

1 français sur 3 aura plus de 60 ans en 2040 contre 1/5 aujourd'hui.

Jusqu'en 2010, le plein emploi est envisagé, (toutefois, les grands groupes qui font des bénéfices, licencient).

Après 2010, la diminution de la population active est envisagée.

Ces nouvelles données démographiques se caractérisent par une proportion élevée de personnes âgées. Cette donnée a un caractère quasi certain (puisque les retraités de 2040 sont déjà tous nés) sauf à envisager l'apport important de population active venant d'autres pays.

Années	Nombre d'actifs	Nombre de personnes de plus de 60 ans
2001	10 ACTIFS	4 PERSONNES DE + DE 60 ANS
2020	10 ACTIFS	5 PERSONNES DE + DE 60 ANS
2040	10 ACTIFS	7 PERSONNES DE + DE 60 ANS

Le XIV<sup>ème</sup> congrès estime que ces données amènent à s'interroger sur le recrutement dans les années à venir. Il considère que les calculs basés strictement sur le nombre relatif des actifs et des retraités pour envisager l'évolution des systèmes de retraite n'intègrent pas d'autres données telles que la productivité, les nouveaux modes de travail, la diminution du nombre de chômeurs, l'augmentation des rémunérations, et sont donc fortement ambigus.



L'institution de Retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des Collectivités et établissements publics (EDF, GDF, Banque de France, Epic) a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 1971. Elle a été mise en place par l'Etat, en référence au titre IX du code de la Sécurité Sociale. Elle se différencie des autres régimes de retraites complémentaires, qui fonctionnent eux sur la base de conventions établies entre les organisations syndicales représentant les salariés et les employeurs, car elle relève d'un régime réglementaire (décrets, arrêtés).

Le taux de cotisation, la valeur d'achat des points, la valeur du point qui détermine le montant de la pension servie sont aliénés à ces dispositions réglementaires.

Actuellement 2 millions d'agents cotisent à l'IRCANTEC, ce qui représente 8,6 milliards de francs redistribués à environ 1,5 millions de retraités. Il s'agit bien là d'un régime par répartition s'il était nécessaire de le rappeler.

L'IRCANTEC ne connaît pas les graves difficultés auxquelles se heurtent les autres régimes tels que l'AGIRC et l'ARCCO. Mais nous devons porter toute notre attention afin d'éviter ces écueils.

Le Premier Ministre a commandé une analyse stratégique de l'évolution à moyen et long terme du régime IRCANTEC. Cette mission a été confiée à M. Chadelat (haut fonctionnaire). Le rapport a été élaboré avec les organisations syndicales qui ne cautionnent pas la rédaction finale. Il prévoit un déficit du régime dès 2004. Il ne formule pas de solutions, mais les suggère comme par exemple le report

progressif au-delà de 60 ans du droit à la retraite sans pénalisation.

### REVALORISATION DU POINT

La revalorisation s'effectue chaque année au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet. La valeur est déterminée en fonction de l'évolution du montant moyen du salaire correspondant à l'indice 200 de la Fonction publique, entre les périodes du 1<sup>er</sup> octobre - 31 mars et du 1<sup>er</sup> avril - 31 septembre. Les incidences sur le montant des retraites complémentaires sont négatives et n'assurent pas l'égalité de traitement entre les actifs et les retraités.

Lorsque les accords salariaux accordent une augmentation du point d'indice à une date donnée, la transcription sur le montant des retraites ne s'effectue pas immédiatement et se trouve minorée en raison des périodes de majoration du point de retraite et du lissage sur plusieurs mois.

Le SN PTAS CGT affirme qu'il est indispensable que les retraités bénéficient d'un traitement égalitaire avec les actifs et demande donc la modification de l'article du 19 du 30 juin 1982 : c'est à dire le bénéfice immédiat des revalorisations des points d'indice sans application du lissage.

Des velléités des ministres de tutelle pour éluder cette revendication seraient d'indexer le régime de retraite sur l'indice INSEE des prix. Le SN PTAS CGT dénonce cette manœuvre aux conséquences néfastes, non seulement pour les bénéficiaires de ce régime mais aussi pour tous ceux qui ont les mêmes caractéristiques d'indexation.

Les agents renoncent à racheter les points IRCANTEC, lors de leur

départ à la retraite. Les calculs de rachat s'effectuent sur toutes les rémunérations perçues et peuvent atteindre des montants importants.

Le SN PTAS CGT, revendique que les validations des retraites IRCANTEC, puissent être effectuées au fil du temps, évitant ainsi cette lourde pénalisation pour les agents n'ayant pas eu la possibilité d'effectuer 15 ans en qualité de fonctionnaire.

### *VI.B-6* *Réversion et parité*

Les règles régissant la réversion sont discriminatoires à l'égard des hommes. Cette discrimination portant sur l'âge et le plafonnement est plus favorable aux femmes.

Le SN PTAS CGT ne peut accepter ces modalités et demande que la parité soit intégrée dans les règles d'attribution de la pension de réversion.

### *VI.B-7* *Evolutions sociales*

De nouveaux droits sont accordés, comme le congé parental à l'égard des pères, de nouvelles dispositions législatives se mettent en place comme le pacte civil de solidarité (PACS)... mais quelles en sont les conséquences pour les fonctionnaires. Quelles traductions dans le statut général de la Fonction Publique ? Les agents de l'Etat ne sont-ils pas des citoyens comme les autres ?

Le SN PTAS CGT demande que des articles viennent abonder le statut général de la Fonction Publique et les diverses réglementations publiques pour tenir compte et intégrer ces nouveaux textes.

La parité pour les femmes n'est toujours pas acquise même si elle est prise en compte pour la féminisation des jurys, l'appellation des grades...

Qu'en est-il aussi des droits des hommes pour par exemple bénéficier d'un départ à la retraite avec liquidation de la pension immédiate après 15 ans de service effectif et père de 3 enfants... mais aussi les droits ouverts au titre de l'éducation des enfants, pour les recrutements, la gestion...

Les avancées sociales ne doivent pas être discriminantes mais bien au contraire doivent mener vers plus d'égalité de traitement. Toutes les inégalités doivent être gommées.

Le SN PTAS CGT se prononce pour de vraies avancées sociales qui ne laissent personne sur le bord de la route.

Il demande que les droits sociaux soient égaux pour tous.

Il revendique notamment la réécriture du code des pensions pour tenir compte de l'évolution de notre société.

#### *VI.B-8*

### ***Protection sociale***

La sécurité sociale est un des acquis sociaux qu'il est important de défendre et de faire évoluer pour qu'il n'existe plus d'exclusion (de son régime) sous quelque forme que ce soit.

Le contexte économique favorable ces 4 dernières années (progression de l'emploi salarié, faible inflation, hausse de la consommation) permet pour la première fois depuis 1985 d'être en excédent dans toutes les branches sauf pour la branche maladie qui ne devrait être en excédent qu'à partir de 2002.

On constate aujourd'hui que l'évolution des comptes sociaux est très fortement liée à celle du produit intérieur brut (PIB) qui s'élève à 9 188 milliards de francs pour 2000, et devrait connaître une progression estimée à 4,8 % soit 9 624 milliards de francs.

Le projet de loi de finances de la sécurité sociale 2001 prévoit des recettes à hauteur de 1 970,5 milliards de francs.

Un excédent de 4,4 milliards de francs est envisagé. La progression globale des dépenses de 3,5% masque une disparité entre une évolution des dépenses maladie et une tendance à la stagnation pour la branche famille.

Quelques dates dans l'histoire récente de la Sécurité Sociale :

- 1994 : loi Veil
- 1995 : plan Juppé
- 1998 : réforme des cotisations salariales
- 1999 : loi créant la CMU
- 2000 : réforme des cotisations patronales
- 2001 : réforme de la CSG sur les bas salaires (sur 3 ans)
- 2001 : projet de loi relatif à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et allocation personnalisée d'autonomie (APA)
- 2002 : réforme annoncée du régime des retraites (?)

Si nous pouvons nous féliciter de quelques avancées comme la CMU ou l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), nous devons rester très vigilants pour éviter toute régression dans notre système de protection sociale.

Nous nous prononçons pour une protection sociale de haut niveau. Cela ne se traduit pas seulement par une couverture sociale qui ne doit pas se transformer en peau de

chagrin, mais bien au contraire par plus d'égalité pour l'accès aux soins. Pour cela nous devons aussi avoir des personnels soignants bien formés et en nombre suffisant.

Aujourd'hui nous ne pouvons pas ignorer le malaise qui règne dans le milieu médical (spécialités qui auraient tendance à être enseignées de manière confidentielle en raison d'un plateau chirurgical pas suffisamment lourd, hôpitaux ou cliniques de proximité qui ferment...). Mais aussi de tenir compte de nouveaux maux qui frappent notre société : souffrance au travail, harcèlement moral, surendettement, surmenage, stress...

Aussi, le SN PTAS CGT continue de revendiquer :

- la garantie du droit aux soins pour tous dans le cadre de la sécurité sociale ;
- le contrôle des prix pharmaceutiques ;
- la révision du mode de conditionnement des médicaments ;
- la reconnaissance de tous les actes non pris en charge ;
- la revalorisation des tarifs conventionnels liés à l'optique, le dentaire et appareils divers (prothèses auditives, orthopédiques, dentaires...) ;
- la prise en compte du vieillissement de la population et du handicap par la création de structures d'accueil, soit à la journée, soit pour des périodes plus longues mais temporaires, soit des maisons d'accueil et de retraite humaines et accessibles financièrement, le développement des aides à la famille (aide ménagère...) ;
- la réelle mise en place d'un système de prévention médicale et sociale pour éviter la dégradation sanitaire et sociale ;

- le recrutement rapide pour pourvoir les postes vacants et plus particulièrement dans le domaine social (ASS, médecin de prévention...).

#### **VI.B-9 La Mutualité**

Le nouveau code de la mutualité a été publié au journal officiel.

La mutualité connaît de profondes mutations. Elle est une partie intégrante de la vie militante mais aussi du citoyen.

Les compagnies d'assurance l'ont bien compris puisqu'elles se cachent souvent sous l'appellation mutuelle, pour être plus attractive, la mutualité étant souvent largement associée à la notion de solidarité.

Même si nous nous sommes toujours investis dans le domaine social, nous avons peu ou pas assez travaillé sur la mutualité. Nos contacts, nos échanges avec le monde mutualiste restent trop timides.

Ensemble nous devons aller vers plus de dialogue et mener une réflexion, un travail pour mieux appréhender l'avenir de la mutualité.

Il y a quelques mois la presse faisait état du rapprochement des deux grandes fédérations de mutuelle. Quand est-il ?

Aujourd'hui, avec le faible recrutement dans notre ministère, une population vieillissante, comment envisager l'évolution nécessaire et apporter notre soutien au mouvement mutualiste propre à l'Équipement.

Le SN PTAS CGT, propose de mettre en place un groupe de travail avec nos partenaires mutualistes pour aborder tous les grands

problèmes de société liés à la protection sociale et à la mutualité. Les orientations de travail pourraient se décliner en considérant :

■ les moyens (subventions ? mise à disposition de personnel ?),

■ le contexte ministériel : quel avenir pour notre ministère en matière d'emplois, de missions, d'organisation du travail ?

■ le rôle social

◊ relation partenariale avec les autres acteurs sociaux (ASS, président de CLAS, animateur hygiène et sécurité, médecin de prévention...), mais aussi quelle est la place de chacun ?

◊ quels moyens pour répondre à l'urgence sociale, mais aussi pour envisager un travail préventif.

■ l'évolution de la législation CMU, CMU complémentaire, APA...

Le XIV<sup>ème</sup> congrès réaffirme que ce travail ne doit pas se faire dans un esprit d'ingérence, mais dans celui d'un partenariat riche afin que la vocation mutualiste et syndicale reste bien identifiée pour toutes et tous.

#### **VI.B-10 CLAS**

La circulaire relative au renouvellement des CLAS a été diffusée en mai 2001.

Prenant en compte la nécessité d'un travail plus important dans ce domaine social, le XIV<sup>ème</sup> congrès décide de constituer un collectif intégrant des membres de CLAS ayant pour objet dans un premier temps :

■ de recenser les difficultés rencontrées dans les modes de fonctionnement et d'apporter

des réponses à ces problèmes (CIL...),

■ élaborer des revendications et des propositions à présenter à l'administration,

■ recueillir et communiquer les expériences engagées par certains CLAS, avec une analyse des écueils rencontrés, et des apports,

■ à terme, essayer de reconstituer un « collectif social » avec tous les intervenants dans ce domaine (membres de CLAS, MGET, ASS, médecins de prévention...).

Le XIV<sup>ème</sup> congrès propose d'aborder notamment les points suivants :

- relations bilatérales entre les membres CGT des CLAS et du CCAS, et entre les présidents de CLAS et le CCAS,
- information plus rapide par la DPS (taux de prestations, aide scolaire, etc..)
- crédits d'initiative locale : conditions d'utilisation assouplies, insuffisance criante masquée par la difficulté d'utilisation, possibilité de gestion sans recours nécessaire à l'ASCEE,
- politique cohérente d'aide financière à la culture des personnels (spectacles, visites, bibliothèques, etc..),
- prise en charge des frais de transports collectifs,
- extension des prestations pour les vacances des enfants dans les villages de vacances agréés, aux modes de vacances réellement utilisés par les agents les plus démunis (camping, etc..),
- colonies de vacances : mise à la portée des personnels qui en ont le plus besoin, choix des lieux et activités, etc..,
- prêts bonifiés : baisse des taux, non exclusion d'une partie du personnel,
- restauration : attribution d'aides équivalentes à celles des restaurants administratifs, dans les localités où ceux-ci n'existent pas ou sont plus onéreux,
- relèvement des prestations sociales,
- etc ..



## **CHAPITRE VII**

# **ACTIONS REVENDICATIVES ET PROPOSITIONS RELATIVES AUX CORPS DE FONCTIONNAIRES ET AUX REGLEMENTS DE PNT**

### **VII Approche stratégique et relevés de décisions**

- Adjoints Administratifs des Services Déconcentrés
- Personnels de Service, Maîtres Ouvriers et Ouvriers Professionnels des Services Déconcentrés
- Conducteurs d'Automobile
- Dessinateurs
- Secrétaires Administratifs des Services Déconcentrés
- Techniciens Supérieurs
- Contrôleurs des Transports Terrestres
- Assistants de Service Social et Conseillers Techniques de Service Social
- Personnels Administratifs Supérieurs des Services Déconcentrés
- Ingénieurs des T.P.E.
- Personnels d'encadrement supérieur
- Personnels non titulaires : toutes catégories A-B-C
- Agents de ménage

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès appelle les structures syndicales de base, les collectifs à poursuivre et développer des actions revendicatives déterminées et contraignantes pour le ministère, dans un processus réfléchi prenant en compte les expressions et décisions démocratiques des personnels, dans l'unité la plus large possible.

Le XIV<sup>ème</sup> Congrès invite les structures syndicales de base à mener l'action, au niveau nécessaire pour que les engagements pris par la DPS, le Cabinet du Ministre, le Ministre, le gouvernement relatifs aux corps et règlements des agents du Ministère soient tenus et soient pris en compte par le gouvernement issu des élections de 2002.

Les engagements pris devant les personnels, suite aux actions menées, doivent, en fonction du principe du respect de la parole donnée et de la continuité de l'Etat, être tenus par la puissance publique.

Ces diverses revendications construites durant ces 3 dernières années sur la base de nos orientations par la CE, les collectifs, les structures syndicales ainsi que les engagements ministériels seront rappelées, corps par corps, règlement par règlement dans les différents points du chapitre VII.

De part la nature des évolutions en cours (compétences, décentralisation, Europe, interministérialité...) une démarche revendicative prospective plus large devra nécessairement être élaborée.  
Le congrès mandate la CE pour travailler dans ce sens.

# Adjointes et Agents Administratifs des Services Déconcentrés

## La situation des corps

	EFFECTIFS	BUDGETAIRES	2001	
	Services communs	Environnement	Autres	Total
AAP1	2463 (15,07%)	24	0	2487 (15,06 %)
AAP2	4924 (30,13%)	49	0	4973 (30,12%)
Adj Adm.	8957	90	3	9050*
<b>Total</b>	<b>16344</b>	<b>163</b>	<b>3</b>	<b>16510</b>

\* y compris agents administratifs

Dans le cadre du groupe de travail DPS/syndicats, mis en place le 10 mai suite à l'action du 27 mars, nous proposons de travailler sur les points suivants :

1. repyramider l'ensemble de la filière administrative, en proposant un plan de transformation d'emplois de C en B et A, à hauteur d'au moins 6000 emplois en catégorie B sur trois ans, et de 800 emplois d'attachés.

⇒ Ces transformations d'emplois doivent se faire à effectifs constants (augmenté des besoins liés à la RTT), au regard des missions actuelles, et s'accompagner de créations nettes d'emplois pour faire face aux missions nouvelles.

⇒ La pérennisation de l'examen professionnel d'accès à SA et la mise en place d'un processus d'accès au grade de SA portant sur la durée du plan (des réflexions sont en cours au niveau de la Fonction publique. La DPS privilégierait l'examen professionnel dans sa forme actuelle).

⇒ une mesure d'urgence de promotions à SA pour les agents en instance de départ en retraite, qui développent dans leur travail une qualification de ce niveau

⇒ l'obtention de sumombres budgétaires AAP1 et AAP2 pour 2001 à hauteur des postes distribués en 2000.

2. une refonte du système des promotions :

- dépasser les blocages actuels des promotions AAP2, AAP1 en modifiant les règles d'accès à ces grades définies en CAP :
  - ⇒ promotion au grade d'AAP2, de tous les adjoints administratifs ayant atteint le 8<sup>ème</sup> échelon grâce à l'obtention de sumombres budgétaires à hauteur d'environ 2300 postes pour les CAP de 2002 (réf. pyramide actuelle du corps),
  - ⇒ promotion au grade d'AAP1, revoir les conditions d'âge, et regarder en priorité la promotion des AAP1 au grade de SA, de façon à maintenir un volant de promotions en AAP2-AAP1.

3. porter les niveaux des primes, dans un premier temps par alignement de celles des adjoints administratifs de l'administration centrale, pour atteindre dans le cadre d'un plan pluriannuel sur 3 ans la parité avec les ISS des corps techniques.

4. l'intégration de tous les agents administratifs dans le corps des adjoints et le reclassement des agents de service et agents de services techniques faisant des fonctions d'adjoints administratifs.

5. Maintien de la note d'évaluation à l'intérieur du corps quand il y a changement de grade, par alignement sur les adjoints administratifs de l'administration de centrale et les agents d'exploitation.

## Grille actuelle

ECH	Durée moy	I.B	INM	Trait.net mens
<b>ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1<sup>ère</sup> classe</b>				
3		449	393	1409,34
1	3a	396	359	1287,41
<b>ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2<sup>ème</sup> classe</b>				
11		427	378	1355,55
1	1a	267	271	982,54
<b>ADJOINT ADMINISTRATIF</b>				
11		382	351	1258,72
1	1a	259	266	964,41
<b>AGENT ADMINISTRATIF 1<sup>ère</sup> classe</b>				
11		364	337	1208,52
1	1a	251	262	949,91
<b>AGENT ADMINISTRATIF 2<sup>ème</sup> classe</b>				
11		343	323	1158,31
1	1a	245	259	939,04

## Les perspectives d'évolutions statutaires

Pour faire face aux évolutions des missions, et des compétences nécessaires, aux niveaux de qualification et de formation initiale, nous estimons indispensable de mettre en chantier une réforme statutaire du corps des adjoints administratifs. Celle-ci, compte tenu de la situation actuelle des différents corps administratifs, pourrait s'articuler autour des propositions suivantes :

### soit création d'un corps à 2 grades :

- avec un recrutement au minimum au niveau de l'échelle V de rémunération de la catégorie C actuelle, avec 2 variantes à discuter pour le déroulement de carrière,
  - ⇒ création d'un deuxième grade culminant à l'indice terminal nouveau majoré 415 (valeur 1.05.2001), correspondant au NEI des chefs d'équipe d'exploitation, dans l'attente d'une revalorisation du statut des B administratifs et création d'une fluidité d'accès au premier niveau de grade du corps des SA actuel, après modification statutaire d'un corps des SA pour permettre l'accueil dans celui-ci,
  - ⇒ notre ancienne revendication de création de 2<sup>ème</sup> grade dans les bornes indiciaires du 1<sup>er</sup> niveau de grade de SA tout en conservant un corps en catégorie C.

### soit reclassement en B type :

- reclassement au niveau du B type, déblocage des catégories des corps Fonction publique, et reclassement du corps des SA en « B supérieur » avec glissement en A des SA en faisant fonction, ceci est l'équivalent de notre revendication pour les dessinateurs,

### soit la réforme de la filière par :

- un corps de catégorie C correspondant aux qualifications d'exécution (niveau BEP, CAP), dont l'effectif serait limité à ces fonctions,
- un corps de catégorie B-type correspondant aux qualifications dites d'application ou impliquant initiative et connaissances spécifiques (niveau baccalauréat)
- un corps administratif B supérieur (Bac +2) correspondant aux qualifications équivalentes à celles réclamées aux TS, les conditions de promotion étant bornées à la démonstration de la qualification acquise ou exercée, et le nombre d'emploi étant strictement adapté aux réalités des besoins des services.

Le congrès mandate la CE et les collectifs C et B administratifs pour travailler sur ces hypothèses.

## Dans ses réponses, lors de l'audience du 27 mars, le ministre s'est engagé sur les points suivants

- Obtenir une évolution significative, positive, dans les domaines indemnitaires et statutaires et aussi sur les effectifs.
- Des rencontres de travail et la création d'un groupe de travail.
- La garantie qu'il n'y aura pas de perte de salaire (IHTS, IFTS) lors de l'application de l'ARTT.
- Priorité forte de revalorisation du régime indemnitaire pour la préparation du budget 2002. Inscrire cela dans un cadre pluriannuel.
- Essaie d'obtenir des promotions d'AAP en nombre en 2001. Idée de renouveler, en dimension, le nombre de promotions de l'année 2000.
- Examen professionnel de SA renouvelé au titre de l'année 2001. La fonction publique doit intégrer notre situation de départ très défavorable. Demander qu'au moins la moitié des postes recrutés en B (dont transformations d'emplois), vienne de la promotion sociale des C administratifs du ministère.
- Sur la réforme statutaire, nos marges de manœuvres sont étroites, il est donc indispensable de préciser la commande. Il faut faire un état des lieux, avec les organisations syndicales au sein du groupe de travail. Je voudrais avoir les premières orientations dès après les congés 2001.

Le XIV<sup>ème</sup> congrès acte ces engagements et mettra tout en œuvre avec les personnels pour faire aboutir l'ensemble des revendications des C administratifs. Nous devons poursuivre et amplifier nos actions pour faire respecter ces engagements. Nous proposons que le collectif national « C administratif » constitue une sorte de tête de réseau avec un maillage régional afin de gagner en efficacité dans notre travail.

## Personnels de Service, Maîtres Ouvriers, et Ouvriers Professionnels des Services Déconcentrés

### La situation des corps

EFFECTIFS 2001	Budgétaire	Réel	Age moyen
Ouvrier Professionnel	65	98	42,5 ans
Ouvrier Prof. Principal	72	69	50 ans
Maître Ouvrier	150	101	43 ans
Maître Ouvrier Principal	42	37	52 ans
AST 2 <sup>ème</sup> classe	130	117	41,5 ans
AST 1 <sup>ère</sup> classe	116	98	53,5 ans
Agent de Service		43	43 ans

Revendications après l'action du 27 mars et la réunion du groupe de travail des syndicats du 26 avril 2001

### NOUS DEMANDONS

- la reconnaissance des fonctions exercées par les agents de service technique et le reclassement dans les corps d'ouvriers professionnels et d'agents administratifs,
- un plan de revalorisation des corps des agents de service, agents de service technique, ouvriers professionnels et maîtres ouvriers,
- la mise à l'étude de la fusion des corps, AC et SD, de maîtres ouvriers, ouvriers professionnels et agents de service technique,
- la mise en chantier d'une réforme statutaire portant sur la création d'un corps unique regroupant par filières les agents de service technique, les ouvriers professionnels, les maîtres ouvriers et les conducteurs auto (AC et SD).

### Grille actuelle

ECH	Durée moy.	I.B	INM	Trait.net mensuel
<b>MAITRE OUVRIER PRINCIPAL</b>				
6		479	415	1488,23
1	2a 6m	351	326	1169,07
<b>MAITRE OUVRIER (E.5.)</b>				
11		427	378	1355,55
1	1a	267	271	982,54
<b>OUVRIER PROFESSIONNEL PRINCIPAL (E.4)</b>				
11		382	351	1258,72
1	1a	259	266	964,41
<b>A.S.T 1<sup>ère</sup> classe - O.P (E.3)</b>				
11		364	337	1208,52
1	1a	251	262	949,91
<b>AGENT DE SERVICE TECHNIQUE 2<sup>ème</sup> classe</b>				
11		343	323	1158,31
1	1a	245	259	939,04
<b>AGENT DE SERVICE</b>				
8		314	302	1094,94
1	2a	244	258	935,41

### Les perspectives revendicatives pour les corps

#### Agents de service :

⇒ suppression du corps et reclassement des agents par intégration directe dans les corps d'AST et d'adjoints administratifs.

#### AST :

- ⇒ maintien du corps pour gérer les situations sociales difficiles,
- ⇒ modification du mode de recrutement (loi précarité) permettant sous certaines conditions sociales un accès de recrutement direct,
- ⇒ rémunération nette au recrutement 8.500 F nets soit 1.295,81 euros
- ⇒ demande de surmombres budgétaires d'AST1 vers la création d'une grille linéaire sur l'ensemble des 2 grades,
- ⇒ transformation d'emplois d'AST en OP et adjoints administratifs avec reclassement des agents par liste d'aptitude, objectif de reclassement de l'ensemble des agents en 3 ans.

#### Ouvriers professionnels : maîtres ouvriers

- ⇒ ouverture de postes de maîtres ouvriers, recrutement et comblement des vacances de postes,
- ⇒ transformation d'emplois d'OP en maître ouvrier.



## Les autres revendications de la filière

- ⇒ augmentation du régime indemnitaire avec alignement dans l'immédiat sur les primes des corps d'administration centrale réévaluées, environ 12.000 F,
- ⇒ revalorisation des primes pour travaux insalubres et dangereux,
- ⇒ création d'emplois pour missions nouvelles et RTT,
- ⇒ amélioration des procédures de mutation par une meilleure fluidité dans la dénomination et l'affectation des postes.

## Les engagements de l'administration après l'action des personnels avec la CGT

- double perspective pour les AS :
  - création 2<sup>ème</sup> niveau d'agent de service pour permettre un déroulement de carrière
  - étude pour l'intégration en AST
- ouverture d'une enquête pour la filière ouvrière et de service avec la recherche de passerelles vers d'autres corps (OP, dessinateurs...),
- 30 postes vacants en 2001. Accord pour ouverture d'un concours 2001 (10 postes) permettant une liste d'aptitude à la CAP de fin 2001,
- mise en place du groupe de travail et montage d'un programme de travail après enquête : résultats fin 2001, 1<sup>er</sup> T 2002,
- accord sur la négociation de surnombre de promotions,
- recherche auprès de la Fonction publique de la revalorisation des primes de travaux insalubres,
- accord pour aller dans le sens d'une réforme statutaire créant un corps unique de service avec des filières. Mise en œuvre des réformes intermédiaires dans cette optique,
- rétablissement de la dotation de 2.500 F d'habillement pour tous les PSMO.

# Conducteurs d'Automobile

## La situation des corps

EFFECTIFS 2001	Budgétaire	Réel	Age moyen
Chef de garage	6	6	
Conducteur hors catégorie	32	32	54 ans
Conducteur 1 <sup>ère</sup> catégorie	36	36	48 ans
Conducteur 2 <sup>ème</sup> catégorie	15	10	45 ans

L'administration se doit de garantir un déroulement de carrière pour tous les conducteurs auto.

Nous exigeons que tous les conducteurs auto puissent terminer leur carrière au grade le plus élevé de chef de garage principal (actuellement indice majoré 391 du nouvel espace indiciaire).

Nous approuvons la constitution du groupe de travail administration/syndicats réclamé lors de notre précédent congrès.

## Revendications après l'action du 27 mars et la réunion du groupe de travail des syndicats de janvier et mars 2001

### NOUS DEMANDONS

⇒ la reconnaissance des fonctions de conducteurs auto dans les services, et la création des emplois nécessaires entre autres à la RTT,

⇒ un plan de revalorisation des corps de conducteurs auto et de chefs de garage.

### • des mesures immédiates

⇒ demande de surnombres budgétaires dès 2001, afin d'assurer un rythme de promotions dans l'ensemble des corps,

⇒ la revalorisation du régime indemnitaire : alignement des primes des services déconcentrés (8 472 F) sur le taux unitaire réévalué perçu en administration centrale (16 988 F) (réf. taux année 2000),

⇒ l'augmentation de la dotation habillement et l'attribution à tous les conducteurs auto,

⇒ la suppression de l'examen professionnel pour le passage du corps des conducteurs auto à celui des chefs de garage.

### • la mise à l'étude :

⇒ d'une fusion des corps AC et SD,

⇒ de la création d'un corps regroupant, par filières, les conducteurs auto et chefs de garage, les ouvriers professionnels et maîtres ouvriers et les agents de service technique.

## Grille actuelle

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT. NET mensuel
<b>CHEF de GARAGE PRINCIPAL (N.E.I)</b>				
3		449	393	1409,34
1	3a	396	359	1287,41
<b>CHEF de GARAGE (E.5)</b>				
11		427	378	1355,55
1	1a	267	271	982,54
<b>CONDUCTEUR AUTO hors catégorie (E.4)</b>				
11		382	351	1258,72
1	1a	259	266	964,41
<b>CONDUCTEUR AUTO de 1<sup>ère</sup> classe (E.3)</b>				
11		364	337	1208,52
1	1a	251	262	949,91
<b>CONDUCTEUR AUTO de 2<sup>ème</sup> classe (E.2)</b>				
11		343	323	1158,31
1	1a	245	259	939,04

## Les engagements de l'administration suite à l'action CGT du 27 mars

- étude auprès d'autres ministères (Défense, Finances) de la suppression de l'examen professionnel à chef de garage,
- recherche comme solution transitoire de surnombres budgétaires pour les promotions,
- accord pour une augmentation des primes pour tous, dès le budget 2002 à la hauteur du montant versé en centrale,
- rétablissement de l'attribution de 2.500 F de dotation habillement,
- accord pour aller dans le sens de la création d'un corps unique de service avec des filières et mise en œuvre de réformes intermédiaires dans ce sens,
- programme de travail 2<sup>ème</sup> semestre 2001.

# Dessinateurs

## Grille actuelle

ECH	Durée moy	I.B	INM	Trait.net mens
<b>DESSINATEUR CHEF DE GROUPE 1<sup>ère</sup> cl. (NEI)</b>				
3		449	393	1409,34
1	3a	396	359	1287,41
<b>DESSINATEUR CHEF DE GROUPE 2<sup>ème</sup> cl. (E.5)</b>				
11		427	378	1355,55
1	1a	267	271	982,54
<b>DESSINATEUR (E.4)</b>				
11		382	351	1258,72
1	1a	259	266	964,41

Le métier de dessinateur est nécessaire et indispensable à l'Équipement. Pour répondre aux évolutions de notre métier mais aussi à celles des missions de nos services, un nouveau statut reconnaissant nos qualifications est indispensable.

Les tâches que nous effectuons et le niveau des lauréats des concours externes (80% à BAC et plus) justifient un très large accès à la catégorie B.

Par la tarification journalière « Ingénierie publique » le ministère reconnaît l'importance du travail accompli par les dessinateurs. Ceci constitue pour nous un appui pour obtenir le classement en B, en cohérence avec ce qui apparaît dans le document du ministère.

Cette exigence a été un des éléments forts des actions menées au cours des 12 dernières années. Elle s'est aussi exprimée lors des élections aux CAP du 23 mars 2000 qui ont vu la CGT progresser de 2,2% (45,5% des voix).

**Les revendications adoptées lors du dernier congrès ont été défendues par le SN/PTAS, ses élus et le collectif national lors des réunions avec M. DESBAZEILLE, au cabinet du Ministre et à la DPS.**

Lors de la dernière rencontre avec la DPS du 8 juin 2001, nous avons présenté toutes les pistes explorées par le collectif national. Elles sont soumises aux débats préparatoires à notre congrès.

La CGT revendique une vraie réforme statutaire qui concerne tous les dessinateurs et non seulement une petite partie du corps (voir les propositions DESBAZEILLE).

**Pour cela, nous proposons :**

### → Un corps « études et dessin » en catégorie B

avec deux niveaux de recrutement :

- 1 au niveau BAC,
- 1 au niveau temporaire BEP/CAP.

Ce corps unique devrait inclure des échelons temporaires pour accueillir les agents recrutés au niveau BEP/CAP. Après une formation alternée (formation-travail) sur 2 années, les élèves intégreraient le corps des dessinateurs catégorie B. Cette mesure permettrait de ne pas bloquer l'accès à la filière technique pour les personnes ne possédant pas le BAC.

Tous les dessinateurs actuels doivent être reclassés en catégorie B. Un plan de reclassement doit être arrêté.

Ce corps à 1 ou 2 grades doit permettre une carrière linéaire. Il pourrait se construire soit :

- sur le modèle actuel du corps des contrôleurs des TPE. Nous aurions alors un corps de contrôle et un corps d'études avec la même base statutaire et des missions complémentaires, le même déroulement

de carrière (le 1<sup>er</sup> grade du "B type" paraît trop court en déroulement de carrière),

- en occupant tout le B type, c'est à dire les 3 grades de l'ex-grille des Assistants Techniques.

### → Les débouchés

2 possibilités à débattre (mais qui peuvent être complémentaires) :

1/ le principe d'une filière dessin traversant toutes les catégories et permettant l'accès à TS voire à la catégorie A avec une option « études/dessin »,

2/ le passage vers le corps de TS se faisant avec changement de fonctions.

Un travail est quoi qu'il en soit indispensable sur les fonctions des corps de TS et d'ITPE.

A noter que le corps de Technicien d'Études Dessin n'ouvrirait pas de responsabilités d'encadrement contrairement à celui de TS.

La création d'un corps en catégorie B pour les dessinateurs doit s'accompagner d'une mesure transitoire qui permettrait à tous les agents ayant actuellement des fonctions de dessin (agents d'exploitation, de service ...) d'être intégrés dessinateurs en catégorie C, Échelle 5 et NEI.

### **Immédiatement et dans le cadre du statut actuel, nous demandons :**

- “ la réévaluation du coefficient ISS à 10,5,
- “ un nombre de promotions aux grades de DCG pour 2001 et 2002 au moins équivalent à celui de l'année 2000,
- “ l'augmentation du nombre de postes permettant l'accès à TS de tous ceux qui en exercent les fonctions par création nette d'emplois - pas de transformation d'emplois, l'amélioration de l'accès à contrôleur,
- “ le recrutement de dessinateurs pour les missions actuelles et nouvelles (loi SRU, ingénierie publique...) et l'application de la RTT.

### Les engagements du ministère

- aucune volonté de faire disparaître le corps des dessinateurs,
- reconnaissance des évolutions du métier de dessinateur par leur technicité,
- modification du pyramidage des grades pour 2002 (avec demande d'anticipation sur 2001)

	2001	2002	
Dessinateurs	55 %	48 %	de l'effectif
DCG 2	30 %	31 %	de l'effectif
DCG 1	15 %	21 %	de l'effectif

- inscription définitive des sumombres de gestion obtenue en 1992,
- face à l'impossibilité pour la DPS de transformer le corps en catégorie B, proposition d'augmentation des promotions en TSE ou en TSE et contrôleurs.

Face à cette proposition inacceptable, le XIV<sup>ème</sup> congrès PTAS appelle tous les personnels et en particulier les dessinateurs à réagir et à engager des actions sous toutes les formes.

Le ministre le 13 juillet 2001 a « redit » que le plan de la DPS sur les dessinateurs ne devait être qu'une première étape. Il s'engageait à traiter ce dossier.

# Secrétaires Administratifs des Services Déconcentrés

## La situation du corps

EFFECTIFS 2001	Budgétaires
SA classe normale	2 666
SA classe supérieure	821 (23,54 % des deux premiers niveaux de grade)
SA classe exceptionnelle	575 (14,16 % ensemble du corps)
TOTAL	4 062

## Place des SASD au sein de la filière « dite administrative »

Effectifs budgétaires 2001		
Attachés SD	SASD	Adjoints Administratifs
1 366	4 062	16 510
6,23 %	18,52 %	75,25 %

## Grille actuelle

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT.NET mensuel
<b>SECRETAIRE ADMINISTRATIF classe exceptionnelle</b>				
7		612	513	1839,67
1	2a	425	376	1348,38
<b>SECRETAIRE ADMINISTRATIF de classe supérieure</b>				
8		579	488	1750,02
1	1a6m	384	351	1258,72
<b>SECRETAIRE ADMINISTRATIF classe normale</b>				
13		544	462	1656,78
1	1a	298	290	1051,43

Le pyramidage s'est très légèrement amélioré mais il reste encore très en deçà des besoins en compétences et qualifications nécessaires à un bon exercice de nos missions, ainsi que la reconnaissance des fonctions réellement exercées par les agents.

Les effectifs du corps des SASD ont fortement évolué ces dernières années. Pour mémoire l'effectif budgétaire était de 3697 SASD en 1998.

Les niveaux de formation initiale ont considérablement progressé : l'enquête réalisée auprès d'un échantillon de SA, dans le cadre du groupe de travail « Thuaud » (gagné par la lutte) montre que 36,80 % des SA, nouvellement recrutés, ont un niveau de formation initiale allant de Bac + 2 à Bac + 5.

Et pourtant la place des SA, ainsi que leurs rémunérations sont très loin de correspondre à la réalité des fonctions exercées, des qualifications et compétences détenues.

C'est dans ce contexte de mécontentement que l'action des SA, à l'initiative des syndicats CGT-CFDT-FO, lancée en septembre 1998 a permis que ce dossier devienne prioritaire dès 1999.

Des avancées ont été constatées, en particulier :

- la hausse du régime indemnitaire. Les SA ont obtenu un début de revalorisation du régime indemnitaire (+20% en 2000 et +15 % en 2001 par rapport à 1999). Cette avancée doit se poursuivre (pour un SA de classe normale le taux moyen, IFTS et CAI, est passé en 1999 de 11 563 F à 15 609 F en 2001).  
Mais avec l'exigence de retrait de la modulation des primes qui introduit discrimination et division dans le corps statutaire des SA.
- le repyramidage du corps qui a permis de porter les pourcentages respectivement à 25 % pour le 2<sup>ème</sup> niveau de grade, et à 15 % pour le 3<sup>ème</sup> niveau, en augmentant les effectifs des SA classe exceptionnelle de 194 emplois et ceux de SA classe supérieure de 102 emplois.

## ⇒ Nous devons poursuivre nos actions dans les trois prochaines années pour obtenir, dans le cadre de mesures pluriannuelles :

- des créations nettes d'emplois de SA pour faire face aux missions nouvelles et à la RTT,
- la création de postes d'attachés pour répondre aux besoins des services et permettre la promotion des SA qui exercent déjà ces fonctions ; 200 postes sont déjà identifiés sur les listes de propositions des services,
- le pyramidage du 3<sup>ème</sup> grade de SA à 40 % pour tenir compte des niveaux de qualifications réelles et actés dans le rapport Thuaud à l'appui de l'enquête ciblée des services,
- la parité du régime indemnitaire avec celui des SA de Centrale lui-même revalorisé, avec pour objectif la parité avec les ISS des techniciens supérieurs,



5. les conditions favorables pour tous les SA des SD et d'AC pour une fusion des 2 corps,
6. la mise en chantier d'une réforme statutaire portant sur la création d'un corps de SA à deux grades, pyramidé à 50/50, avec un niveau de recrutement à Bac + 2. Avec des bornes indiciaires identiques à celles des techniciens supérieurs avec intégration des SA actuels,
7. la mise en place effective de Commissions locales d'affectation et de mutations des agents des corps de catégorie B et une Commission locale de propositions de promotions des SA. Le lieu reste à débattre, le niveau inter régional ou régional en terme de dimension territoriale (5 - 7 départements).  
Sur les postes dont les compétences requises sont communes aux différents corps de catégories B, nous demandons une liste commune des postes ouverts aux mutations internes et externes, les propositions de mutations étant classées après avis de la commission locale.
8. Suppression de la limite d'âge pour accéder par concours à AA SD

### ⇒ Nous devons dans les 3 ans à venir mener une réflexion prospective sur le corps des SA

pour définir et argumenter nos revendications dans le cadre d'une réforme statutaire et de gestion répondant à la nécessité de cohérence au sein de la catégorie B et de besoin pour l'agent d'un réel parcours professionnel, en prenant en compte les questions des emplois, des niveaux de recrutement, de la place, du rôle des SA et de leurs rémunérations.

1. Statut SA à 2 niveaux de grades pyramidés à 50/50 avec les bornes indiciaires identiques à celles des techniciens supérieurs (améliorées),
2. recrutement à BAC+2 avec une période de formation homologuée et identique à celle des TS,
3. une harmonisation des modalités de gestion et de recrutement au sein de la catégorie B,
4. les modalités de recrutement et de gestion devraient être réétudiées pour concilier les questions liées à la qualité de vie des agents (mobilité), la réalité des bassins d'emplois, la prise en compte des références identitaires (cultures régionales par ex), une meilleure mobilité inter fonction publique,
5. mise en œuvre d'un nouveau système d'appréciation du travail fait, remplaçant le système de notation actuel,
6. mise en œuvre d'un système d'évaluation et de validation des acquis professionnels de tous les SA avec formation professionnelle complémentaire individualisée (au besoin) garantissant à tous les SA, des références identiques durant leur parcours professionnel
7. travailler à une bonne adéquation entre la déclinaison des compétences qu'exige une Administration de Service Public et à fortiori celles des SA et à la redéfinition de garanties collectives permettant audits SA la reconnaissance de leur qualification et de leurs compétences utilisées et utilisables.

# Techniciens Supérieurs

## La situation du corps

EFFECTIFS 2001	Budgétaire
Technicien Supérieur	4 399
Technicien Supérieur Principal	2 323
Technicien Supérieur en Chef	1 577
<b>TOTAL</b>	<b>8 299</b>

## Grille actuelle

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT.NET mensuel
<b>CHEF de SUBDIVISION des TPE</b>				
5		638	553	1983,12
1	1a6m	550	486	1742,85
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR EN CHEF</b>				
8		638	533	1911,39
1	1a	422	374	1341,20
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR PRINCIPAL</b>				
8		593	499	1789,47
1	2a	391	356	1276,65
<b>TECHNICIEN SUPERIEUR</b>				
13		558	472	1692,64
1	1a	322	307	1113,07

## Pour un véritable statut de TS

Depuis notre dernier congrès la situation des techniciens TPE a changé avec des modifications du statut donnant l'appellation de technicien supérieur de l'équipement (TS).

Ces évolutions ont été appréciées comme un « toilettage » du statut. Elles ont apporté des points d'indice, une évolution du pyramidage, un accroissement du nombre d'emplois fonctionnels.

Les revendications portées par le SN PTAS CGT lors des discussions sur la "réforme" statutaire demeurent aujourd'hui d'actualité :

- un statut à deux grades pyramidés 50/50, sans emplois fonctionnel
- une revalorisation indiciaire (début de carrière 12000F et fin de carrière 24000F primes incluses et intégrées)
- un élargissement des débouchés en A
- une gestion moderne du corps permettant à tous les TS de partir à la retraite au dernier grade du corps et avec des modalités de déroulement de carrière diversifiées.

Une réforme du statut doit s'appuyer sur la réponse aux besoins sociaux et économiques. Cela implique d'articuler les missions du service public, la place et le rôle des TS, les métiers, les qualifications et compétences, et les revendications des TS.

## Des objectifs revendicatifs

A partir de cette analyse, le XIV<sup>ème</sup> congrès propose les objectifs revendicatifs suivants :

### Recrutement - formation

La DPS a ouvert le dossier pour une évolution de la formation dispensée à l'ENTE pour les TS recrutés par concours externe et interne, notamment aux niveaux des enseignements fondamentaux et de la durée de formation (vers 15 ou 18 mois de formation). A notre demande ce dossier prend, en principe, aussi en compte le recrutement notamment sur la nature des options proposées.

Nous proposons de poursuivre notre intervention sur ce dossier sur les bases suivantes :

- Un recrutement externe de niveau bac + 2 suivi d'une formation à l'ENTE d'un an sanctionnée par une licence professionnelle.  
Les épreuves du concours doivent être adaptées aux qualifications et compétences recherchées pour les TS pour effectuer les tâches qui leur sont dévolues.
- Un recrutement interne s'articulant autour d'une validation des acquis professionnels par concours interne, examen professionnel et liste d'aptitude.

- La formation d'un an à l'ENTE doit être une formation initiale générale permettant au TS de pouvoir développer un parcours professionnel et de répondre aux besoins évolutifs du service. Elle doit être complétée par une formation prise de poste à la sortie de l'ENTE et une « formation continue ». Il convient de noter qu'une formation pour les TS recrutés par examen professionnel se met en place à l'ENTE, suite à notre demande.
- La pérennisation du recrutement sur titre, ouvert à titre exceptionnel pour trois ans, pour répondre aux besoins de qualifications et de compétences spécialisées non couverts par les modes de recrutement habituels.
- Nous nous prononçons pour la mobilité inter fonction publique et secteur public.

Dans ce cadre, nous demandons la modification de l'article 15 du statut traitant des détachements entrants afin de rétablir la possibilité de détachement pour les techniciens de la fonction publique et du secteur public dont le statut n'est pas classé en CII. C'est un enrichissement du corps de TS par l'apport de compétences et d'expériences professionnelles différentes et une mesure d'équité, les TS équipement pouvant toujours être détachés.

## ***Gestion***

Lors du débat sur la « réforme » statutaire et depuis, nous demandons une négociation sur la gestion du corps. La DPS annonce une charte de gestion du corps de TS pour la fin de l'année 2001.

Nous proposons de construire la gestion du corps de TS en partant du de la défense des qualifications et des compétences pour que tous les TS arrivent en fin carrière au grade de TSC, selon des modalités différenciées en tenant compte de leur parcours professionnel non prescrit, de leurs qualifications et de leurs compétences.

Nous proposons d'avoir certains éléments de gestion différents pour les TS dits « spécialistes » et les TS dits « généralistes ». Par exemple, la notion de « spécialiste » peut être reconnue par un passage en commission d'experts ou d'évaluation, avec une réforme de ceux ci et être utilisée pour les promotions par tableau d'avancement. Des modalités particulières peuvent être mise en place pour la promotion par concours professionnels.

Dans ce cadre, les critères actuels de gestion sont assez satisfaisants sous réserve de quelques modifications. Par exemple, le rôle des MIGT ne convient pas. Des lieux de concertation interrégionale, par exemple une commission inter régionale B ou par corps, doivent être mis en place.

Nous revendiquons une commission locale de catégorie B inter corps pour examiner :

- les mutations et les affectations internes
- les propositions d'avancements à soumettre à la CAP nationale
- la définition des postes de catégorie B et leur répartition entre TS, B administratifs et contrôleurs.

Sur les postes dont les compétences requises sont communes aux différents corps de catégories B, nous demandons une liste commune des postes ouverts aux mutations internes et externes, les propositions de mutations étant classées après avis de la commission locale.

## ***Déconcentration de la gestion***

Dans le cadre de la réforme de l'Etat, une déconcentration de la gestion est envisagée au niveau régional ou interrégional. Nous devons examiner cette possibilité en prenant en compte l'ensemble des éléments. Cette proximité de gestion peut résoudre des problèmes, mais elle soulève aussi un certain

nombre de questions sur l'égalité de traitement, au niveau de l'articulation recrutement - formation nationale - promotion - mutation.

Elle offre la possibilité d'un suivi beaucoup plus individualisé de chaque TS dans la construction de son parcours professionnel dans le cadre d'une gestion par les compétences.

## ***Promotions en catégorie A***

Nous revendiquons un élargissement des recrutements en catégorie A pour les TS

Le recensement réalisé par l'administration sur les postes de niveau A tenus par les TS, autour de 1600 postes, est une base de négociation pour une réponse immédiate.

Le reclassement des TS promus ITPE doit être revu afin d'avoir un gain indiciaire pour tous, ce qui n'est pas le cas actuellement.

## ***Prendre en compte le dossier statutaire des dessinateurs***

Suite aux actions des dessinateurs, la DPS a très partiellement ouvert mi 2001, le dossier statutaire des dessinateurs en proposant notamment une amélioration des possibilités de promotions dans le corps de TS. Au-delà des revendications des dessinateurs non satisfaites par cette unique proposition, si ce schéma se met en œuvre, il pose la question d'une filière « dessin » dans le corps de TS. Nous devons étudier ce dossier dans un travail commun avec le collectif dessinateurs CGT.

## ***Filière technique - métier de technicien***

A partir du dossier des dessinateurs et de nos revendications pour le corps de TS et en prenant en compte les revendications des B administratifs et des ITPE, notre démarche pose une double problématique :

- la « filière technique » dans notre ministère en lien avec les missions en particulier d'ingénierie publique dans le cadre de l'aménagement durable du territoire.  
Il convient de réfléchir sur la filière technique à travers les qualifications et les compétences requises, sur la fonction d'ingénieur et de technicien.
- la catégorie « technicien » (catégorie B). Dans les trois ans à venir, nous proposons de regarder une évaluation prospective d'une éventuelle fusion à terme des différents corps de catégorie B dans le cadre des évolutions de nos missions, des modes de gestions et des revendications des agents.

## ***Le collectif CGT TS***

Le collectif CGT TS s'est remis en place autour des élus et candidats CGT aux élections pour les CAP. Ce collectif doit être renforcé notamment par des TS sorties récemment de l'ENTE et en cherchant à couvrir les différents types de services.

Nous proposons que le collectif constitue une sorte de « tête de réseau » avec un maillage régional afin de gagner en efficacité dans notre travail.

# Contrôleurs des Transports Terrestres

## Grille actuelle

Le syndicat national a décidé, après débats, de mieux prendre en compte les revendications des contrôleurs des transports terrestres et de répondre aux attentes de certains d'entre eux qui ont manifesté le désir d'avoir une autre force syndicale structurée qui traite à la fois des problèmes catégoriels et des questions générales liées à l'avenir de la profession, et particulièrement des questions européennes, en dehors de toute étroitesse de corporatisme.

Il a donc été décidé de créer un « groupe missions contrôle transports », au sein du syndicat, dont la composition reste à définir et dont les cotisations syndicales dans un premier temps ont été adaptées aux réalités de la profession.

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT.NET mensuel
<b>CONTROLEUR DIVISIONNAIRE</b>				
7		612	513	1839,67
1	2a	425	376	1348,38
<b>CONTROLEUR PRINCIPAL</b>				
8		579	488	1750,02
1	1a6m	384	351	1258,72
<b>CONTROLEUR</b>				
13		544	462	1656,78
1	1a	298	290	1051,43

Un plan de travail a été arrêté.

Des réunions régionales sont organisées depuis le mois d'avril 2001, avec une bonne participation des contrôleurs des transports dans certaines régions, et des perspectives d'adhésions.

Un document support a été réalisé et remis à tous les contrôleurs des transports.

Du débat dans le groupe et avec les contrôleurs, en s'appuyant aussi sur les travaux des congrès antérieurs, il ressort les orientations suivantes :

- ⇒ les axes revendicatifs des contrôleurs doivent s'inscrire dans une vision large du service public en cohérence avec le développement d'une politique de transport multimodale, pour une plus grande sécurité,
- ⇒ le ministère doit retravailler sur un positionnement clair des missions des contrôleurs des transports et l'accroissement des moyens réglementaires et techniques,
- ⇒ nécessité d'une véritable réforme statutaire vers un corps de B supérieur en soutenant la création d'un corps d'inspection et de contrôle au sein de notre ministère, regroupant les agents chargés du contrôle, de l'inspection du travail et des transports et éventuellement des inspecteurs du permis de conduire,
- ⇒ création d'un corps d'inspection et de contrôle en catégorie A avec des spécialités,
- ⇒ aller vers le regroupement à terme dans des corps européens,
- ⇒ création nette d'emplois pour répondre aux missions et à la RTT,
- ⇒ alignement sur la grille des contrôleurs du Travail des Transports tant au niveau du déroulement de carrière que du régime indemnitaire,
- ⇒ reconnaissance de nos qualifications et compétences et création de primes adaptées : connaissance des langues étrangères...
- ⇒ renforcement de la formation,
- ⇒ reconnaissance du risque avec la prise en charge d'une assurance et mise en place du mode de paiement sécurisé,
- ⇒ mise en débat de nouvelles procédures de gestion des mobilités et nouvelles affectations respectant les aspects familiaux,
- ⇒ amélioration des conditions de travail (suivi médical, étude des postes de travail, moyens matériels et informatiques, véhicules de service).

## Les engagements du ministère

Lors de la préparation du budget 2002, le ministre s'est prononcé pour la poursuite de l'amélioration du corps des contrôleurs des transports terrestres.



## Assistants de Service Social et Conseillers Techniques de Service Social

Au projet de loi de finances 2001, les effectifs d'assistant(e) de service sociale, d'assistant(e) de service social principal et de conseiller(e) technique de service social s'établit ainsi :

### La situation des corps

Grades	Effectifs 2000	Créations	PLF 2001	Effectifs autorisés Décision ministériel du 9/04/01
ASS	84	4	88	115*
ASSP	27	0	27	
CTSS	25	0	25	24

\* pas de distinction dans les grades d'ASS et ASSP.

Les corps d'assistant(e)s de service social, compte 139 agents.

Les ASS, ASSP et CTSS, jouent un rôle important dans le quotidien des agents. Cette place reconnue indispensable, n'est pas toujours valorisée. Pourtant, nous sommes un des rares ministères, à avoir recours à cette profession. Il faut rappeler que les ASS, doivent être en possession du diplôme d'Etat, passer un concours avant de pouvoir exercer dans notre administration. Ce mode de recrutement, est une des raisons qui fait que les vacances de postes peuvent être longues. Pour palier à ces difficultés, l'administration a recours au détachement (origine : les autres fonctions publiques). Mais quand les jeunes recrues arrivent, quelle est la formation dispensée pour qu'elles puissent s'approprier la culture de notre ministère, notamment, en ce qui concerne leur intégration au sein des acteurs médicaux sociaux (médecin de prévention, animateur sécurité prévention, le président du comité local d'action sociale, le président de section de la mutuelle, le président local de l'ASCEE) ?

Se pose aussi la question du rôle de gestionnaire que l'administration voudrait leur voir jouer (souvent responsable de l'unité comptable du pôle AMS, mais aussi médiateur dans les conflits de gestion propre, de personnalité...). Quelle sera leur positionnement dans les services régionaux interministériels d'action social ? Devront-ils être à disposition de différents ministères, quelles incidences sur leur profession.

Ces corps, à petits effectifs (139 agents), rencontrent des difficultés pour leur déroulement de carrière, leur mobilité et revendiquent une réelle reconnaissance de leurs qualifications professionnelles spécifiques.

### • Propositions revendicatives

- ⇒ création nette d'emplois et comblement des postes vacants,
- ⇒ revalorisations indemnitaires,
- ⇒ meilleure promouvabilité au 2<sup>ème</sup> grade, avec une possibilité d'exercer des fonctions particulières (études avec les CTSS, ASP, médecin de prévention, ou des organismes sociaux...),
- ⇒ mise en œuvre d'un vrai déroulement de carrière, création de postes d'ASSP,
- ⇒ reconnaissance du métier atypique dans notre ministère,
- ⇒ reconnaissance des missions par une réelle politique sociale, et une vraie prise en compte dans les directions,
- ⇒ développement de la formation pour la filière sociale,
- ⇒ reconnaissance de la qualité de cadre, (autonomie des décisions, responsabilité morale importante, une certaine solitude face à la détresse exprimée),
- ⇒ rôle et positionnement des CTSS au sein du METL.

### Grille actuelle

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT.NET mensuel
<b>CONSEILLER TECHNIQUE de SERVICE SOCIAL</b>				
8		660	550	1 972,36
1	2a	461	403	1 445,20
<b>ASSISTANT de SERVICE SOCIAL PRINCIPAL</b>				
7		638	533	1 911,39
1	2a	422	374	1 341,20
<b>ASSISTANT de SERVICE SOCIAL</b>				
10		593	499	1 789,47
1	1a	322	307	1 113,07

### Engagement du ministère

Lors de la préparation du budget 2002 le ministre s'est prononcé pour une amélioration du corps des assistants sociaux.

## Personnels Administratifs Supérieurs des Services Déconcentrés

Au projet de loi de finances 2001 les effectifs des PASSD s'établissent de la manière suivante :

### La situation des corps

Grades	Effectifs 2000	Créations	PLF 2001	Effectifs 2001 Décision Ministérielle du 9.04.01
PASSD	84 0	190	1030	1142
APSD2	148	0	148	162
APSD1	31	0	31	
CAE	99	0	99	

L'application du protocole Durafour au 01.08.95, a créé des gains indiciaires, en particulier pour les attachés principaux de 1<sup>ère</sup> classe. Pour autant tous les problèmes n'ont pas trouvé de solutions. Le pyramidage n'est pas du tout satisfaisant (cf. la décision ministérielle du 9.04.01 sur les effectifs autorisés 2001 moins 17 postes d'APSSD par rapport aux effectifs de 2000).

Quant au régime indemnitaire, les conditions de la parité avec le corps de centrale, comme le corps des ITPE, ne sont toujours pas créées.

La mobilité (choisie ou imposée) vers les directions d'administration centrale ou vers d'autres services se traduit par de nombreuses difficultés (double gestion, déroulement de carrière, ...).

En juin 2000, la DPS a décidé d'engager une étude sur la faisabilité de la fusion des deux corps d'attachés de notre ministère (services déconcentrés - administration centrale).

En parallèle la DPS met en œuvre les 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> tranches de NBI. Ces tranches sont fonctionnelles (seulement 60 % des attachés des services déconcentrés et d'attachés de centrale sont concernés). Ces règles de gestion sont contradictoires quant à leur finalité. Si la NBI apporte une amélioration au niveau pécunier, elle est aussi source d'inégalité et conduit à des blocages (par exemple : mobilité).

Pour répondre aux besoins des missions nouvelles et aux départs à la retraite de spécialistes, le ministère a utilisé la voie de recrutement ministériel pour les PASSD. Le SNPTAS a approuvé cette initiative et en a demandé la poursuite.

Le ministère a ouvert un recrutement dans le corps réservé aux contrôleurs des transports terrestres pour 30 postes sur 3 ans. Le SNPTAS considère que cette action ne convient ni à la réponse revendicative pour les agents ni au développement des missions de contrôle et d'inspection.

Les PASSD se voient confier de plus en plus de missions transversales et sur les champs des politiques nouvelles (aménagement...). Le SNPTAS prend acte de cette orientation et en observera les conséquences que nous estimons à ce jour positives. Cette reconnaissance des formations, des qualifications et des compétences détenues par les agents, rend les postes offerts par le ministère de l'Équipement de plus en plus attractif auprès des agents nouvellement recrutés.

### ⇒ Propositions revendicatives

- évolution du régime indemnitaire vers la parité avec celui du corps des attachés de centrale réévalué dans un premier temps, puis ensemble (SD et AC) vers l'équivalence avec les ISS du corps des ITPE,
- revalorisation des grilles indiciaires, notamment en pied de corps,
- déroulement de carrière linéaire sur les 2 grades comme pour le corps des ITPE,
- attribution d'une prime équivalente à la NBI, à tous les attachés,
- une mobilité qui ne soit pas pénalisante,
- rendre l'accès au principalat plus attractif,
- le congrès se prononce pour l'élaboration d'un nouveau statut commun aux 2 corps d'attachés qui prenne en compte et améliore la situation de chacun des corps actuels et les conditions de gestion et de rémunération.

### Grille actuelle

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT. NET mensuel
<b>CONSEILLER d'ADMINISTRATION de l'EQUIPEMENT</b>				
6		1015	820	2940,61
1	2a6m	759	625	2241,32
<b>ATTACHE PRINCIPAL de 1<sup>ère</sup> classe</b>				
4		966	782	2804,33
1	2a6m	852	695	2492,34
<b>ATTACHE PRINCIPAL de 2<sup>ème</sup> classe</b>				
6		821	672	2409,86
1	1a	563	476	1706,99
<b>ATTACHE ADMINISTRATIF</b>				
12		780	641	2298,69
1	1a	379	348	1247,96
stage		340	320	1147,55

# Ingénieurs des T.P.E.

## La situation du corps

EFFECTIFS BUDGETAIRES 2001

ITPE	3220
IDTPE	732
<b>Total</b>	<b>3 952</b>

Le SN PTAS considère que l'encadrement, particulièrement celui de 1<sup>er</sup> niveau, subit de plein fouet toutes les réformes (avec leurs responsabilités pénales et juridiques) alors que le nombre d'emplois est insuffisant, que la formation continue des cadres est négligée par le ministère, qu'ils sont trop peu associés aux prises de décision en amont, aux choix sur les moyens et leurs évolutions. Les cadres demandent une vision politique claire pour l'avenir des services. Par ailleurs le suivi personnalisé de leur gestion ne remplit plus son objectif.

Il s'en suit un certain malaise que l'on retrouve chez les ITPE quant à leur avenir et celui des services dans lesquels ils exercent leur travail de cadre et de cadre supérieur.

## Grille actuelle

ECH	Durée moyenne	I.B	INM	TRAIT.NET mensuel
<b>CHEF d'ARRONDISSEMENT</b>				
6		1015	820	2940,61
1	2a 6m	759	625	2241,32
<b>INGENIEUR DIVISIONNAIRE des TPE</b>				
8		966	782	2804,33
1	2a	593	499	1789,47
<b>INGENIEUR des TPE</b>				
10		750	618	2216,21
1	1a	379	348	1247,96

## Revendications :

- les ministères de l'Equipeement et de l'Environnement doivent réaffirmer et requalifier les rôles et la place des ingénieurs dans les procès de travail, dans l'organisation du travail et le management des services. L'offre adaptée de formation continue et son accessibilité doivent connaître une évolution significative pour répondre aux attentes.
- la recherche doit être reconnue dans le parcours professionnel,
- la recherche doit faire l'objet d'une meilleure prise en compte et d'un meilleur pilotage,
- le nombre colossale de postes vacants d'ITPE doit être pourvu par une véritable GPEC, les intérimaires actuelles doivent être mieux prises en compte.

## ⇒ Le SN PTAS revendique une amélioration du statut et de la gestion des ITPE :

- revalorisation du début de carrière, par une refonte de la grille indiciaire,
- création d'un véritable accès aux postes de direction,
- un mode de promotion à IDTPE par liste d'aptitude et examen professionnel,
- des critères de gestion (mobilité, promotion) intégrant mieux les qualifications et les compétences acquises notamment pour les agents spécialistes ou experts dans un domaine,
- reconnaissance des validations des acquis professionnels et une meilleure fluidité de mobilité entre corps de catégorie A fonction publique,
- une meilleure transparence dans la notation et l'évaluation,
- révision du rôle des MIGT. Une véritable concertation doit s'opérer avec les organisations syndicales au niveau régional ou interrégional,
- repyramidage du corps pour tenir compte de la titularisation des PNT,
- respect des engagements du ministère sur le fait que les ex PNT A ne doivent pas être pénalisés dans leur promotion, notation, mobilité,
- le syndicat CGT PTAS s'est prononcé pour des recrutements exceptionnels. Ceux-ci permettant de maintenir et de développer, sous l'appellation du corps des ITPE de nouvelles compétences et qualifications (exemple en environnement),
- le SN PTAS demande l'intégration des ISS dans le traitement retenu pour le calcul de la pension et leur revalorisation,
- la question du statut de l'ENTPE par son passage de service déconcentré en établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel est posé. Cette transformation, si elle se faisait, mettrait l'ENTPE dans la même situation juridique que la plupart des grandes écoles d'ingénieurs. Toutefois de nombreuses questions se posent. Des éléments revendicatifs précis élaborés en commun avec le syndicat CGT de l'école, et les personnels devront être négociés par l'administration. Le SN PTAS CGT rappelle son opposition à toute privatisation (même partielle) concernant les formations par exemple.

## Les engagements du ministre

Le ministre s'est engagé lors de la préparation du budget 2002, à un progrès statutaire pour le corps des ITPE.

## Encadrement Supérieur

- Un projet d'amélioration des situations des personnels d'encadrement supérieur est en cours d'élaboration. Il vise à classier (à l'exemple des propositions de la Fonction Publique) les postes d'encadrement supérieur (7 classes pour le ministère de l'Équipement) au regard des types de fonction et du lieu d'affectation, en vue d'attribution d'une NBI spécifique.

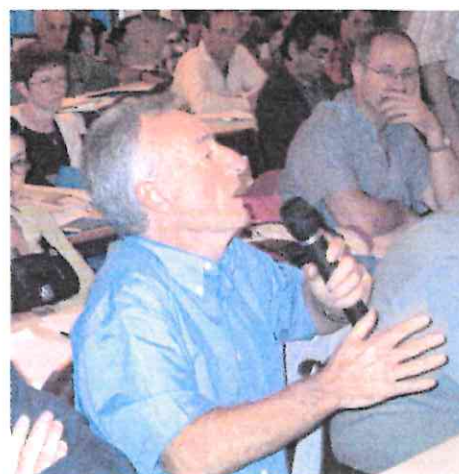
Le SN PTAS considère que l'amélioration des situations des personnels d'encadrement supérieur est justifiée mais que le projet proposé est arbitraire, discriminatoire et hors du temps. Il s'appuie sur une vision strictement hiérarchique alors que le ministère parle de reconnaissance de missions d'expertise, de projet... La hiérarchisation des postes sera dépendante de celle des politiques publiques couvertes par le ministère présentées dans la DNO (donc aucune garantie possible pour les agents). Il élimine les PNT (exclus de la NBI), il divise les agents et complique les mobilités. Il n'apporte pas de réponse aux véritables besoins de reconnaissance salariale et de parcours professionnel des cadres supérieurs.

- La fusion de certains corps d'encadrement supérieur est mise en œuvre. (Le SN PTAS a été écarté des discussions officielles seule la fédération est intervenue). Le SN PTAS, au-delà de révisions partielles de modalités, a approuvé la démarche engagée.





# GROS PLAN



## Personnels non titulaires : toutes catégories A - B - C

Dans les années 1965, le ministère de l'Équipement étend son champ d'intervention. Pour répondre à ces nouvelles missions, il fait appel à des agents ayant une formation ou une qualification spécifique. Jusqu'aux applications de la loi de titularisation, cette population constituait une proportion importante des personnels de l'Équipement. Aujourd'hui, encore les cadres A non titulaires représentent environ un cadre sur trois.

Après l'intégration des catégories C, la titularisation, plus ou moins acceptable des agents de catégorie B, nous venons de vivre la titularisation médiocre des A, 15 ans après l'obligation qui était prescrite par la loi de 1984.

Les départs à la retraite qui augmentent (on en dénombre environ 200 par an) et les différentes phases de titularisation font qu'aujourd'hui les effectifs des PNT ont diminué d'un quart par rapport à 1997. La population recensée lors des dernières élections demeure toutefois de 4600 agents. Si leur situation est spécifique du fait du non recrutement, ces agents ont encore un déroulement de carrière à effectuer.

### Mesures générales

Le syndicat demande :

- la garantie de l'emploi pour tous les agents non titulaires
- une protection sociale équivalente pour tous les agents de l'État (congés, droits sociaux...) à celle des fonctionnaires.
- le droit à un vrai déroulement de carrière (augmentation du

nombre de promotions, accès à tous les postes, déblocage des agents situés en fin de grille...).

- des instances de concertation pour tous les agents non titulaires, avec notamment un suivi des dossiers mutations
- la mobilité doit être un droit pour les agents non titulaires.

### Notation

En 1995, la notation des non titulaires des catégories A, B et C a été mise systématiquement en place, sans information préalable. Les modalités sont identiques à celles des fonctionnaires. Le SN PTAS CGT s'était opposé à cette pratique. Aujourd'hui, le SN PTAS CGT, souhaite que soit envisagée la substitution de la notation par un nouveau mode

d'évaluation. Cette évaluation pourrait être confiée à des centres territoriaux (à définir) en dehors du champ hiérarchique direct et du réseau de formation (ayant pour but d'assurer ainsi une évaluation objective). La nature et le contenu du suivi du chargé de mission doivent évoluer.

### Primes

Le SN PTAS CGT demande pour l'ensemble des personnels non titulaires l'ouverture d'un chantier permettant l'attribution d'un régime indemnitaire permettant une rémunération équivalente à celle des fonctionnaires.

En même temps que l'application du protocole Durafour, pour les

agents qui en ont bénéficié, la DPS avait admis que l'obstacle des indices plafonds devait être levé. Aujourd'hui, nous nous trouvons toujours dans la même situation d'exclusion du régime indemnitaire pour de nombreux agents.

### Application du protocole Durafour

Après 8 ans d'attente, en 1999, les catégories B et C non titulaires ont pu enfin bénéficier de l'application du protocole Durafour. Les agents de catégorie A, eux, ne connaissent toujours pas en quels termes ce protocole va leur être appliqué. Il est avancé, par la DPS, pour les RIN,

la fusion des 2 premières classes de la première catégorie, la pérennisation des échelons temporaires pour la hors catégorie. Des points d'indices pourraient abonder les grilles de rémunérations des règlements locaux. La date d'application est fixée au 01 janvier 2001.

Le SN PTAS CGT dénonce ce retard scandaleux et continue à revendiquer, pour tous les agents de catégorie A, l'application du protocole Durafour avec des revalorisations indiciaires et des possibilités de déroulement de carrière équivalentes à celles obtenues par les titulaires.

### Règlements locaux

Depuis octobre 1997, date de la première réunion de la commission consultative paritaire, il a été systématiquement rappelé les revendications suivantes :

- augmentation du nombre de promotions
- revalorisation de rémunérations (primes et salaires)

Le SN PTAS CGT soutient ces deux éléments. Les PNT doivent, après avoir été recrutés pour leurs compétences, pouvoir obtenir un déroulement de carrière et un parcours spécifique de fin de carrière évitant les « voies de garages »

### Contractuels 68 - 46 - 48 - DAFU 1800

La diminution massive des effectifs dans ces catégories rend la gestion de plus en plus individualisée et dépendante de la gestion locale et nationale. Des situations ne sont pas prises en compte par l'administration.

Le SNPTAS demande

- la garantie d'un vrai déroulement de carrière,
- la reconnaissance de la qualité de cadre supérieur, autre que l'inscription sur les listes des A+,
- une attention particulière de la DPS pour résoudre les dossiers en instance.



## RIN

Après la phase de titularisation, les agents attendent toujours la mise en œuvre du protocole Durafour, mais aussi que les revendications légitimes de ces agents soient enfin entendues.

- la garantie d'un vrai déroulement de carrière,
- la reconnaissance de la qualité de cadre supérieur, autre que l'inscription sur la liste des A+,
- l'amélioration de l'accès à la hors catégorie ; la diminution de promotions de B en A doit être compensée par l'évolution du pyramidage existant,
- la levée des 10 ans d'ancienneté en catégorie A pour les promotions hors catégorie,
- la poursuite de la revalorisation du régime indemnitaire.

## CETE HORS CETE

Le ministère s'est doté de 7 CETE. Les agents non titulaires régis par le règlement du 14 mars 1973, en poste dans les différentes structures, hors CETE, relevant du champ de syndicalisation du SN PTAS CGT ont

une instance de consultation spécifique : « CAD 8<sup>ème</sup> CETE ». Cette instance n'a toutefois pas toutes les compétences d'une CCP puisqu'elle n'étudie pas les demandes de mutation des agents.

Pour le SN PTAS CGT, il est indispensable que tous les agents puissent bénéficier des mêmes droits, notamment en ce qui concerne la défense de leur dossier et plus particulièrement dans le domaine de la mobilité.

Les règles de gestion doivent évoluer afin que tous les agents PNT relevant du 8<sup>ème</sup> CETE puissent avoir un vrai déroulement de carrière. Le SNPTAS propose d'étudier le regroupement des CAD des 2 collèges du 8<sup>ème</sup> CETE.

## PNT A ET A+

Dans le cadre de l'évolution des modalités de gestion, le ministère a, en 1994, mis en place un groupe de travail national. Il devait recenser les postes de A+ tenus par les PNT A (quelque soit le règlement d'origine). Le SNPTAS a mis en garde contre cette procédure.

Ce mode de classement des postes est aujourd'hui un des éléments

conditionnant une promotion et une mobilité pour les PNT. Cette dérive est inacceptable, d'autant que seules les fonctions d'encadrement sont reconnues, les autres formations et compétences restant pour une grande part ignorées et cette reconnaissance A+ n'amène aucune reconnaissance salariale.

Le SN PTAS CGT s'est toujours opposé à cette modalité de gestion et demande la levée de toutes les discriminations pour l'accès aux niveaux supérieurs et le maintien de la mobilité entre les postes de A et A+.

Le SNPTAS demande à ce que les PNT soient intégrés, dès l'origine, parmi les personnels qui bénéficieront des nouvelles mesures pour l'encadrement supérieur.

## Contractuels « n fois 3 ans » Précarité

Depuis 1984, le ministère recrute des agents sur des contrats à durée déterminée, alors que ces agents assurent des tâches pérennes.

d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels ». Le décret d'application n'est toujours pas publié.

La loi du 3 janvier 2001, prévoit la résorption de l'emploi précaire dans la Fonction Publique, des dispositions relatives à la modernisation du recrutement.

Cette loi est dans son titre I positive, puisqu'elle propose la pérennité de l'emploi (sous des formes qu'il reste à déterminer).

Le premier titre prescrit les modalités de résorption de l'emploi précaire, et le second encadre notamment le recrutement des agents contractuels : « les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 %

Le SN PTAS CGT revendique depuis de nombreuses années l'intégration de tous les PNT sous statuts pérennes de la Fonction Publique avec des examens professionnels à l'identique de ceux organisés pour la titularisation des PNTA. Le titre II, n'apporte pas autant de satisfaction puisqu'il peut permettre de recourir de nouveau à des recrutements massifs de contractuels et de plus à temps incomplet. Le SN PTAS CGT s'est toujours prononcé contre ce type de recrutement.

Le SN PTAS CGT demande :

- qu'aux moins 3 sessions d'examens professionnels soient organisées dont 1 dès 2001,
- que les candidats à la titularisation puissent se présenter plusieurs fois aux examens,
- que la garantie de l'emploi soit assurée en toutes circonstances (réussite ou échec à l'examen),
- que la garantie des rémunérations soit assurée (indemnité compensatrice si nécessaire).

Le SN PTAS CGT, propose d'organiser des états généraux pour tous les agents non titulaires, quelque soit leur règlement, afin de recueillir toutes les revendications et envisager une étude sur la faisabilité de regroupement de règlements, et la constitution de CCP, CAD.

## Agents de ménage

L'obtention de la qualité d'agent public aux personnels de service (agent de ménage, de restauration, de gardiennage) a fait l'objet d'interventions de notre syndicat, depuis très longtemps. Nous avons même été amenés à poursuivre l'administration devant la justice pour défendre les agents. Il a fallu attendre que la justice nous donne globalement raison pour que l'Etat et le parlement reconnaissent enfin ce droit à ces agents.

Mais si l'article 34 de la loi du 12 avril 2000 a enfin été voté, les agents n'étaient pas pour autant au bout de leur peine, puisque c'est qu'un an après la publication de la loi que le CTPM a examiné un décret d'application, toujours pas signé à ce jour. L'administration porte l'entière responsabilité de ce retard. Les agents ne doivent pas en subir les conséquences. Nous ne reviendrons pas ici sur l'âpreté des discussions entre notre organisation et le ministère, soulignons simplement l'incompréhension de notre syndicat et des personnels face aux propositions qui nous avaient été faites et qui conduisaient, non seulement à une mauvaise application des lois votées, mais surtout à nuire aux agents les plus défavorisés.

### ⇒ **Propositions revendicatives :**

#### **Réforme statutaire**

Les agents doivent disposer d'un grade et de possibilités réelles de promotions.

Nous demandons que soit mise immédiatement à l'étude la possibilité, pour les agents qui le souhaitent, d'intégrer le statut d'AST.

#### **Temps de travail**

Le SNPTAS considère comme positif qu'un agent de ménage qui le souhaiterait puisse cumuler un emploi public et un emploi privé. Quand un agent cumule public et privé, les 50 % seront à examiner localement à partir d'un temps de référence de 44 h par semaine isolée. Le syndicat veillera à ce que l'administration ne fasse pas la « chasse aux cumuls ».

- s'il travaille pour 2 administrations publiques, il devra avoir 2 contrats, la somme des 2 contrats ne devra pas dépasser 44 h,
- du fait de la RTT, nous demandons que ces agents disposent dès le 01.01.2002 d'une réévaluation du taux de rémunération horaire du SMIC de 11 %.

#### **Contrat, rémunération**

- nous contestons l'application du prorata temporis pour la reconstitution de la carrière des agents conservant un contrat de droit public,
- nous demandons que soit attribuée à tous ces agents, quel que soit leur contrat, une prime équivalente au moins à celle des agents de service technique titulaires,
- nous demandons la vérification systématique de nouveaux contrats des agents ayant opté pour le droit privé, afin qu'ils soient établis en tenant compte des droits ouverts par les conventions collectives et le code du travail, entre autres en ce qui concerne les réévaluations antérieures de salaires depuis leur recrutement et de l'augmentation de juillet 2001,
- le maintien du salaire doit s'entendre salaire et primes comprises (pour des agents percevant des primes). Aucun retard de paiement ne peut être toléré.
- le ministère doit reverser les indemnités de résidence et suppléments familiaux, avec 4 ans de rétroactivité, aux agents de droit public.

#### **Emplois**

- considérons comme positif la création de 970 postes au budget 2002, mais nous demandons l'évaluation du nombre de postes restant à créer et leur inscription au plus tard au budget 2003,
- les crédits de fonctionnement permettant la rémunération des agents ayant opté pour un contrat privé doivent être accrus,
- la situation en terme budgétaire de cette opération et ses conséquences sur les postes et les crédits de fonctionnement pour les services doit être présentée au CTPM et dans chaque CTP local concerné,
- le syndicat condamne la politique de privatisation systématique engagée au détriment même des agents. Il luttera contre toute forme de licenciement.

#### **Retraites**

Le choix du statut d'agent public peut dans certains cas avoir des conséquences défavorables en terme de retraite complémentaire. Le SNPTAS considère inacceptable que des agents puissent y perdre par rapport à leur droit à retraite complémentaire lors du transfert sur l'IRCANTEC. Des solutions doivent être trouvées. Sur ce sujet des retraites complémentaires (IRCANTEC, ARRCO) et les accompagnements sociaux qui y sont liés, des compléments d'information et les garanties doivent être fournis rapidement aux agents ainsi qu'aux organisations syndicales.

#### **Droit de représentation, droits syndicaux**

- nous demandons que soit créé à titre transitoire, dans l'attente de la constitution de la CCP, un groupe paritaire national qui aurait pour objet de traiter, au minimum, des recours potentiels des agents par rapport à leur condition de contractualisation et les situations de gestion,
- nous demandons que les élections pour la CCP soient organisées rapidement,
- les CCP doivent avoir toutes les compétences : mobilité, promotion, évaluation, notation,
- les agents ayant opté pour le contrat privé doivent disposer d'un comité d'entreprise et d'élection de délégués du personnel. Ils doivent être inscrits sur les listes des électeurs pour les élections prud'homales, ils doivent pouvoir participer aux CTP et bénéficier des droits sociaux,
- des réunions de concertation locales doivent être programmées sur ce sujet.

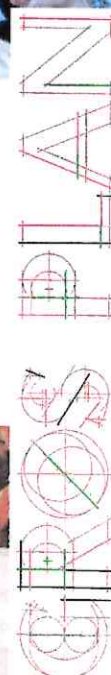
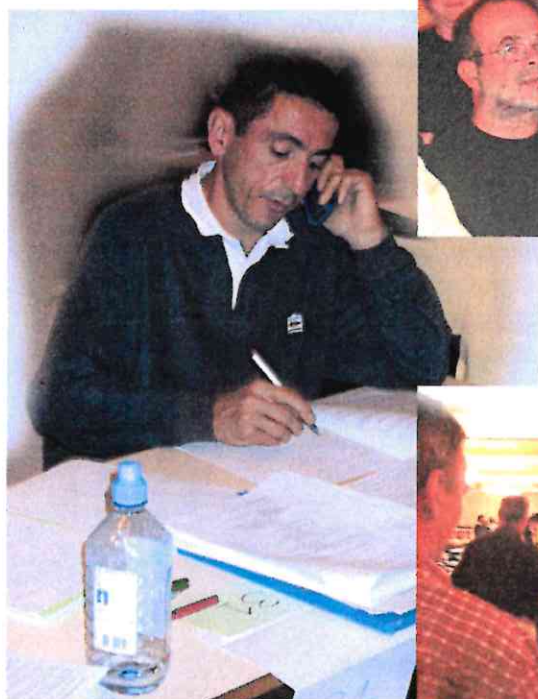
### **Réponse et engagement de la DPS**

Nous avons noté comme positif, les réponses suivantes de la DPS à nos revendications :

- ⇒ l'attribution possible d'heures supplémentaires et frais de déplacement et ce quel que soit le contrat choisi,
- ⇒ le recalage systématique des contrats publics et privés sur le nombre réel des heures effectuées,
- ⇒ la prise en compte de l'ensemble des travaux exercés dans les diverses administrations publiques pour la comptabilisation des reconstitutions de carrière,
- ⇒ la possibilité de modification des contrats par avenant dès lors qu'une situation nouvelle (un complément par exemple d'heures de travail) serait dûment constatée dans le temps,
- ⇒ les questions de basculement ARRCO sur IRCANTEC seront à étudier au cas par cas,
- ⇒ d'accord pour mettre en place une commission nationale rapidement.

### **Le congrès demande de veiller à l'application de ces engagements.**







## CHAPITRE VIII

### VIE SYNDICALE

#### VIII.A- Rénover et renforcer le syndicalisme CGT à l'Équipement et à l'Environnement

Le syndicalisme CGT s'est développé en s'inscrivant dans l'évolution des situations économiques, sociales, politiques, dans des rapports sociaux dominés depuis plusieurs dizaines d'années par une organisation taylorisée du travail, avec ses formes spécifiques dans la fonction publique, par une approche Keynésienne de réponse aux besoins comme moteur économique et de progrès social.

Il a articulé la défense des revendications spécifiques, particulières avec les revendications générales sur l'emploi, les salaires, la retraite etc.

Il s'est inscrit dans des mouvements plus larges de liberté, de paix, de défense des droits fondamentaux et des peuples. Il a lutté contre toutes les formes de racisme. Il s'est ouvert tardivement à la défense de l'environnement. Il s'est donné des orientations de transformation sociale.

Pour autant, son poids dans les décisions sociales et économiques, le nombre de ses adhérents, sa difficulté à appréhender les nouveaux modes d'organisation du travail, les nouvelles relations sociales, la constitution de nouveaux modes de représentation associative ou d'organisations non gouvernementales, un certain désintérêt des jeunes générations confirment notre analyse de crise du syndicalisme.

Les frontières entre les pays s'ouvrent, la mondialisation se généralise dans toutes les sphères, l'Europe se construit, les nouveaux systèmes de communication "impactent" de manière nouvelle les rapports sociaux, le patronat a pris une longueur d'avance, à sa manière, sur la nécessaire refondation sociale (mais l'employabilité des salariés, le

développement de leur responsabilité ne peut pas se faire au profit de la classe dirigeante et des actionnaires), les relations public-privé évoluent, l'intérêt individuel remet en cause les règles fondées sur l'intérêt collectif unique. L'ensemble des évolutions que nous avons pu décrire dans tout ce document, entre autres, ne remet pas en cause les fondements et la construction de ce syndicalisme que nous avons participé à construire, et auquel nous sommes attachés, mais exige de lui un effort réel d'adaptation. La CGT doit le prendre mieux en compte.

Les salariés ont besoin que les tabous soient levés. Ensemble, nous avons besoin d'une organisation syndicale qui sache prendre en compte cette complexité, cette diversité, cette ouverture, qui puisse disposer de

moyens, de droits et de pouvoirs nouveaux lui permettant de faire respecter les repères collectifs décidés démocratiquement, qui sache animer le changement, mettre en œuvre des projets nouveaux dans un environnement durable. Nous avons besoin de meilleure coordination, d'une meilleure efficacité et d'une plus grande démocratie dans les luttes. L'organisation syndicale doit être le maillon organisé et libre de l'expression des salariés et des citoyens sans rupture entre ces deux termes, sans conflit d'intérêt entre ses représentations.

Il doit être le lieu de repère naturel et de formation des jeunes générations. Il doit être porteur de valeurs contre tous les racismes et toutes les discriminations, pour l'égalité des hommes et des femmes.

*La commission exécutive doit avoir parmi ces orientations prioritaires de promouvoir et de former de nouveaux militants forts de ces concepts et déterminés à agir pour une vie meilleure. Les trois années qui viennent seront déterminantes pour l'avenir de l'organisation CGT à l'Équipement Environnement.*

## VIII.B- La situation interne dans la fédération

Le syndicat SNPTAS CGT constate toutefois le prolongement de divergences avec la direction fédérale et d'autres composantes de la CGT à l'Équipement sur la conception et le contenu des propositions revendicatives, sur les questions du syndicalisme et de la reconnaissance des syndicats de service, sur l'organisation du travail, les rapports sociaux au sein des services et de la conception du rôle et de la place de l'encadrement, la conception de la démocratie interne et externe, et l'unité syndicale, les analyses sur la situation économique et sociale et les changements nécessaires procèdent aussi d'approches différentes.

Le SNPTAS considère toutefois que ceci relève, même si c'est compliqué, du débat syndical et ne modifie pas son orientation précédente d'œuvrer à l'amélioration de la vie syndicale CGT à l'Équipement et à l'Environnement, en développant ses orientations.

Il constate par ailleurs qu'un ensemble de situations, consécutives à la période antérieure de conflit, n'ont pu encore être levées telles que la juste représentation du SNPTAS dans toutes les structures paritaires et les réunions avec l'administration, l'obtention d'un droit à la maîtrise concertée des droits syndicaux, à l'obtention du nombre de timbres syndicaux nécessaires au développement des syndiqués CGT dans notre champ d'intervention, la mise à disposition de locaux fédéraux à la Défense complémentaires à la salle de

Le SNPTAS se félicite de l'amélioration dans les relations entre les organisations CGT à l'Équipement et le bénéfice que peuvent en tirer les structures syndicales CGT dans beaucoup de services, même s'il reste beaucoup d'actes de progrès et de volontarisme pour rapprocher ou faire cohabiter intelligemment des cultures syndicales souvent différentes.

réunion (alors que plus de 100 m2 restent vacants depuis 1991).

Le congrès mandate la direction du SNPTAS CGT pour que ces éléments d'orientation et matériels puissent faire l'objet de discussions constructives dans les prochains mois avec toutes les composantes fédérales et la direction fédérale.

Le congrès ne fixe aucun préalable, ni aucun calendrier pour la tenue de ces discussions qu'il considère pour autant indispensable à la situation syndicale CGT. Il en est de même pour la décision de proposer que des camarades du SNPTAS CGT puissent intégrer le bureau et le secrétariat fédéral. La commission exécutive conviendra de l'opportunité de ces actions.

### Le point dur

Le rôle joué par "la fédération et son OFICT" est négatif pour l'image de la CGT dans l'encadrement du ministère. Il consacre le défaut total d'orientation et l'incapacité de la fédération à travailler avec le recul suffisant sur ce secteur. En opérant sur le champ catégoriel direct, il crée la confusion et organise une concurrence stérile (des militants fédéraux interviennent auprès du ministre et de la DPS au nom de tous les adhérents A et B de notre champ de syndicalisation sans aucun mandat ou en défendant des positions contraires à l'expression revendicative des agents et des adhérents). Ce doublon augmente inutilement le coût de l'intervention nationale de la CGT. Le congrès condamne cette pratique.

Le syndicat SNPTAS CGT ne confère à cet organisme aucune prérogative.

Le SNPTAS n'est pas adhérent à cette structure. La fédération l'impose par une violation de nos statuts et des statuts fédéraux qui interdisent d'intervenir sur le champ d'une activité syndicale déjà structurée.

Nous reconnaissons parfaitement le droit à d'autres syndicats de la fédération pour leurs adhérents de se structurer ainsi. Mais ce choix n'a pas à être imposé à notre syndicat.

Le SNPTAS considère que séparer, en terme d'adhésion, d'activité et d'organisation de base les catégories d'adhérents en 2 (les A, B et les C) par la création d'une structure est tout à fait artificielle, les revendications des agents sont plus complexes. Des difficultés réelles de syndicalisation (CGT entre autres) existent dans certaines catégories de personnel (en particulier chez les A et A+). Elles ne trouveront pas leur solution par des procédés de ce genre. Le SNPTAS s'oppose à cette tentative, comme il s'y est toujours opposé.

Le congrès demande à la fédération de cesser ce type d'activité.

Le SNPTAS est disponible pour débattre de cette situation et du réel niveau d'une intervention commune CGT cohérente et porteuse d'avenir dans ce secteur.

Le SNPTAS développe une activité reconnue avec ses collectifs de travail et une activité transversale intégrant des cadres et cadres supérieurs, il continuera dans ce sens, en particulier en ce qui concerne l'évolution dans la gestion prévisionnelle et des compétences des agents.

## VIII.C- Les droits syndicaux

Une formation sur les droits syndicaux doit être mise en œuvre. Elle doit inclure les nouveaux moyens de communication, elle doit principalement toucher les nouveaux militants.

Des droits nouveaux seront négociés par la CGT en liaison avec de nouveaux lieux de gestion (une permanence syndicale par site). Les syndicats doivent pouvoir disposer des moyens humains, de temps complémentaires, de moyens financiers (dont financement de bureaux d'étude), de moyens matériels (véhicules, ordinateurs...) indispensables à leur activité. Le gouvernement doit reconnaître l'utilisation des véhicules de service comme un droit, la législation et la réglementation doivent évoluer.

L'ensemble de l'activité syndicale, pendant les heures de service doit être considéré comme du travail effectif.

Les organisations du travail, les moyens des services doivent prendre en compte l'activité syndicale et la promouvoir.

Le syndicat PTAS s'inscrira dans les actions susceptibles d'élargir les droits des salariés et des citoyens auprès de toutes les instances de décision et de concertation. Il sera vigilant vis à vis des nouvelles procédures de concertation locales, nationales et européennes, il cherchera à y participer en coopération avec les autres structures CGT et le monde associatif.

L'ouverture du chantier sur la GPEC et la gestion partagée interroge sur le rôle futur des élus en CAP nationales. Des négociations avec l'administration doivent s'ouvrir sur ce domaine en particulier autour de ces concepts de gestion et des lieux et droits de représentation et d'évaluation.

Le syndicat n'accepte pas le rôle des MIGT dans la gestion des personnels.

Ces différents éléments nous interrogent sur la structuration de base de notre syndicat.

Un bilan précis des droits syndicaux doit être opéré dans tous les services.

Des débats sur les nouvelles procédures et moyens de dialogue social doivent être mis en œuvre par la commission exécutive, un avis précis devra pouvoir être fourni par les structures syndicales de base.

La commission exécutive devra, en cours de mandat, dire si ces évolutions requièrent simplement une extension des droits syndicaux et lesquels ou s'ils impliquent une évolution dans la forme même de l'organisation syndicale et laquelle. Si nécessaire une conférence nationale sera réunie pour débattre de ce sujet.

Des agents participent à la vie de nos services mais ne relèvent pas du statut de la fonction publique, mais de statuts privés (agents de ménages, établissement publics) des droits spécifiques leur sont ou doivent leur être accordés en applications des conventions collectives (comité d'entreprise, délégués du personnel,...) ou en équivalence des droits des agents titulaires ou assimilés. Leurs droits à intervenir dans les CTP et dans toutes structures ouvertes par les droits syndicaux doivent leur être garantis.

## VIII.D- L'Organisation

### 1-Les décisions concernant la CE

La commission exécutive aidera une meilleure information permettant d'identifier et de contacter des responsables nationaux responsables d'un secteur de travail, les élus, les directions des structures locales, les membres des collectifs, les camarades susceptibles de pouvoir

intervenir sur tel ou tel domaine. Des réseaux de travail seront ainsi identifiés.

La commission exécutive s'efforcera de construire un corps commun de connaissances et de compétences pour que chacun puisse intervenir sur pratiquement tous les sujets au niveau du secrétariat national, puis de

la CE. Elle impulsera la même démarche au niveau local.

La CE recensera, avec l'aide des structures de base, nos adhérents dans les services régionaux ou inter départementaux.

Chaque membre de la commission exécutive devra après débat s'engager sur des objectifs de travail.



La CE mettra en place un plan d'actions et d'interventions pour les structures de base ou les domaines où nous sommes faibles ou en difficultés (envoi de matériel direct, déplacements, constitution de collectifs,...).

Le travail tourné vers le monde associatif doit être mieux pris en compte.

## **2-La permanence nationale**

Le syndicat explorera les pistes pour renforcer le pôle national de la permanence. Un besoin existe en ce qui concerne l'aide juridique, la communication, le service public. Un débat en terme de coopération pourra être engagé dans ce sens avec la direction fédérale.

## **3-les collectifs**

La place et le fonctionnement des collectifs seront renforcés

Le travail en direction des cadres doit être refondé en s'appuyant sur le travail de collectifs.

Des « cahiers des charges » seront élaborés pour mieux cerner le rôle et les prérogatives des collectifs, des élus en CAP.

## **4-L'activité de base**

**Un des objectifs majeurs est de poursuivre l'effort de "resyndicalisation" dans toutes nos structures, de créer des structures de base nouvelles et de poursuivre l'effort de syndicalisation et de structuration dans des secteurs et les domaines nouveaux.**

Une étude sera lancée sur la nécessité de développer des formes de représentation au niveau régional ou à un autre niveau des territoires, tant en interne Equipement que plus largement. Dans ce sens le syndicat devra s'interroger sur le besoin de structurer le syndicat dans les DIREN, les DRE, les CIFP.

Une réflexion devra être menée sur le besoin d'une meilleure coordination et cohérence d'intervention entre les syndicats PTAS et les syndicats

relevant de l'USSERE (réseau CETE et LABO) notamment et de centrale.

Un objectif de travail par section sera recherché.

**Le premier objectif commun pourrait être la constitution d'équipe RTT pour l'étude et le suivi du règlement intérieur. Cette équipe qui pourrait systématiquement comprendre une adhérente et un jeune recruté pourrait constituer une première approche partielle pour la constitution de nouvelle direction syndicale locale sur la base d'un travail transversal (la RTT touche de très nombreux domaines). La mise en situation d'élaboration, de défense des propositions et droits de la part de nouveaux militants seraient un acquis très important. Cette approche peut être renouvelée sur d'autres sujets. Elle entre dans l'objectif de se mettre en situation de renouvellement important des militants dans les 10 années à venir sur la base de situations concrètes.**

## **5-Statuts du Syndicat**

Les statuts doivent être modifiés pour mieux reconnaître les sections et les syndicats locaux. La polémique autour des appellations section ou syndicat doit être levée.

Le syndicat SNPTAS CGT doit devenir le rassemblement des sections et syndicats PTAS regroupées sous l'appellation générique structure syndicale de base.

Il faut éviter les confusions dans l'appartenance au SNPTAS au niveau des sections locales et des syndicats locaux selon le nom et le statut que les adhérents auront décidé démocratiquement d'attribuer à leur structure de base.

Les statuts du syndicat doivent traduire la plus large responsabilité développée par nos congrès successifs, tout en préservant, voire renforçant l'unité nationale et la coordination.

Dans ce sens les statuts permettront de valider les coordinations territoriales, de mieux identifier les relais territoriaux (par exemple tel membre de la CE responsable de la coordination de telle inter région) et les structures existantes sur un site (la section de la DDE du...) ou pour un domaine (les membres du collectif de tel domaine catégoriel).

La CE du syndicat doit être autorisée à intervenir, comme ce fut le cas ces dernières années, en cas de conflit important dans une section, tout en essayant de faire en sorte que l'activité syndicale continue.

Le syndicat poursuivra sa recherche en vue de trouver des réponses concernant l'assurance pour activité syndicale, le droit d'ester en justice pour les structures de base, les droits régissant l'ouverture, la gestion et la fermeture des comptes locaux, qui ne sont que partiellement repris dans les modifications statutaires proposées.

Nous constatons lors de ce congrès que nous ne disposons pas d'éléments suffisamment précis en provenance des structures de base en ce qui concerne les trésoriers et les militants susceptibles d'engager la responsabilité du syndicat. Il est donc utile de conforter nos statuts dans ce sens, tout en responsabilisant bien chaque structure locale quant à sa politique financière, la trésorerie de chaque structure pouvant, à ce jour, être assimilée à une partie de la trésorerie du syndicat national.

Le développement des contrôles et le débat public sur les questions de déontologie des organisations et associations est un fait actuel et normal de l'évolution sociale. Le SNPTAS veillera à le prendre en compte et si nécessaire à rendre encore plus transparente la trésorerie nationale du syndicat pour tous les adhérents. Un bilan de trésorerie du SN sera publié au moins une fois par an.

## VIII.E- La trésorerie

Le congrès mandate la CE pour étudier un système de cotisation recherchant une baisse des cotisations pour tous et une simplification du système pour impulser un axe d'une politique d'adhésion.

Une révision des taux de cotisation pour les syndicats de service sera étudiée avec eux pour aboutir à une égalité de paiement pour toutes les structures syndicales de base.

Une formation des trésoriers de structures syndicales de base sera organisée, un logiciel de gestion sera mis au point et leur sera fourni.

**Les moyens du syndicat** doivent nécessairement lui permettre de poursuivre sa politique de modernisation en terme de communication, son renforcement dans toutes les catégories et ses études sur les évolutions sociales et administratives.

En ce qui concerne l'**initiative de la confédération** de mise en débat d'une évolution du mode de financement de l'ensemble de l'organisation CGT rappelons les 2 décisions du congrès confédéral (votées par le SNPTAS).

1. Le principe du passage à un système de cotisation en pourcentage pour l'ensemble des versements statutaires,
2. L'ouverture d'un débat pour préciser quelles organisations doivent à l'avenir percevoir statutairement une part de la cotisation et le mandat donné au CCN d'ouvrir une discussion sur le circuit de cette cotisation au sein des structures, avec un souci de simplification, de transparence et d'efficacité du système de cotisation.

Le 14<sup>ème</sup> congrès PTAS CGT constate que :

- La situation particulière des syndicats nationaux dans la fonction publique n'est pas, à ce jour, prise en compte dans les questions posées par la confédération.
- La fédération a posé le débat dans le congrès fédéral mais celui-ci n'a pas débouché sur une proposition précise. Les membres de la fédération participant à la CE confédérale ou au CCN ne nous ont pas informé des débats en cours, des positions prises, y compris par la fédération.
- La CE fédérale a annoncé un retard important (plus d'un an) dans les paiements à la confédération par la trésorerie fédérale.

Rappel de la problématique du congrès confédéral reformulée lors des assises confédérales de la vie syndicale :

1. La nécessité de faire évoluer dans le même mouvement les structures et les cotisations
2. L'exigence unanime des syndicats d'être au centre des objectifs et des plans de travail des fédérations et des unions départementales

Le congrès mandate la CE pour prolonger ce débat sur les bases suivantes et aboutir à une position préservant notre possibilité de développer nos orientations et notre activité syndicales à tous les niveaux :

- Maintien du principe du paiement du syndiqué à la structure de base du syndicat.
- Maintien du principe du paiement direct de la structure de base au syndicat national et aux structures CGT interprofessionnelles locales.
- Paiement des structures en pourcentage :

⇒ Le taux d'appel du syndicat national PTAS CGT est fixé pour 2002 à 58% du montant du timbre payé par le syndiqué, ce taux inclut l'activité du SNPTAS, les versements à la fédération, la confédération et les autres versements statutaires nationaux, la part locale est de 42 %, elle inclut l'activité de la structure de base et les versements statutaires interprofessionnels autres que les nationaux. La commission exécutive du SNPTAS, conformément à ses statuts fixera le montant tous les ans. La cotisation n'inclut pas le paiement de publications syndicales comme la NVO, celles de l'UGICT.

⇒ Dans la situation actuelle, si aucune démarche d'orientation de la fédération et plus largement de la confédération et de l'UGICT n'évoluent, les pourcentages doivent préserver et privilégier les activités et les lieux essentiels pour le syndicat CGT PTAS : structure de base, syndicat national, union locale CGT. La part restant au niveau de la trésorerie nationale du SNPTAS en moyenne ces dernières années pour mener son activité est de 30% du montant du timbre payé par le syndiqué. Cette part doit être préservée.

## **VIII.F- La communication**

Le SNPTAS s'engage à mieux définir sa politique de communication :

- L'utilisation des outils informatiques ne doit pas diminuer les rapports humains.
- Une formation sera engagée vers les structures de base sur les modes, les formes et les outils de communication.
- La commission exécutive élue travaillera sur l'évolution et l'impact de la communication du syndicat au regard de l'évolution des modes de communication, des structures administratives.
- Une attention particulière sera engagée sur l'information donnée aux agents nouvellement recrutés, ainsi qu'à l'extérieur des services.
- Une réflexion doit se poursuivre sur le contenu et la forme du journal.
- Le SN PTAS CGT réalise un site sur l'intranet du MELT ouvert à tous.
- La circulaire sera intégrée sur le site du syndicat sans interrompre la forme « envoi papier ».
- La messagerie électronique doit devenir l'outil régulier de travail entre la permanence et les militants.
- Le syndicat s'est engagé par convention sur l'utilisation des outils de communication électroniques à partir de la permanence comme sur leur utilisation dans les services. Ceci impose le respect de règles et d'une certaine déontologie dans leur utilisation. Le syndicat proposera une règle aux structures de bases CGT PTAS. Toute circulation électronique d'information qui ne reprendra pas cette règle ne sera pas considérée comme relevant de la convention signée par le SNPTAS CGT.
- Les journaux spécifiques catégoriels comme le journal liaison sont les moyens de communication des élus et des collectifs, sous la responsabilité de la CE et du secrétariat du syndicat.
- Le SNPTAS continuera son envoi direct par la permanence d'informations aux personnels dans les services où la CGT n'existe pas, ou fonctionne mal, ou pour les corps où l'intervention des structures de base paraît plus difficile (corps à faibles effectifs, cadres et cadres supérieurs par exemple).
- La circulaire du syndicat doit continuer de jouer un rôle important, elle sortira en format papier et électronique. Le nombre de circulaires sous forme papier sera progressivement diminuée en concertation avec les structures de base.
- Des numéros thématiques sur des dossiers complexes et d'actualité seront constitués pour les structures de base, les élus et les membres de la CE-CFC.

## **VIII.G- La formation syndicale**

Le SNPTAS continuera son programme de formation syndicale sur la base du programme prévisionnel de stages discuté à la CE du syndicat. Il continuera sa coopération avec les syndicats des DOM pour les formations spécifiques. Il est disponible pour ouvrir ses stages dans le cadre d'une meilleure coopération de travail interne à la fédération et externe.

## **VIII.H- Les relations avec les autres organisations syndicales**

L'unité syndicale est exigeante en terme de responsabilité envers ses adhérents et ses électeurs, elle impose une autre approche des pratiques, une écoute et le véritable respect de tous les intervenants.

Le SNPTAS poursuivra sa recherche d'unité d'action inter syndicale. Il est urgent de construire une réelle unité syndicale tant à l'Équipement à l'Environnement que dans l'ensemble des services publics. Le SNPTAS CGT a approuvé l'intégration de la CGT dans la CES. Il est disponible pour travailler dans le cadre du développement syndical en France et en Europe sur la

base de ces orientations. Il prendra des initiatives dans ce sens.



**Syndicat National CGT  
des Personnels Techniques,  
Administratifs et de Service  
de l'Equipement et de l'Environnement**

# **STATUTS DU SYNDICAT**

**modifiés par le 14<sup>ème</sup> Congrès National  
de Satillieu (Ardèche)**

**les 8, 9, 10, 11 et 12 octobre 2001**

# STATUTS du SNPTAS-CGT

## *Préambule :*

*Le mouvement syndical CGT à tous les échelons s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des groupements confessionnels, sectes philosophiques ou autres groupements extérieurs.*

*Il se réserve le droit de répondre favorablement ou négativement aux appels qui lui seraient adressés par d'autres groupements en vue d'une action déterminée. Il se réserve également le droit de prendre l'initiative de ses collaborations momentanées estimant que sa neutralité à l'égard des partis politiques ne saurait impliquer son indifférence à l'égard des dangers qui menaceraient les libertés publiques comme les réformes en vigueur ou à conquérir.*

*Les assemblées et congrès syndicaux statutaires sont seuls qualifiés pour prendre les décisions.*

*La démocratie syndicale assure à chaque syndiqué la garantie qu'il peut à l'intérieur du syndicat, défendre librement son point de vue sur toutes les questions intéressant la vie et le développement de l'organisation.*

*Le syndicat groupant les salariés de toutes opinions, aucun de ses adhérents ne saurait être inquiété pour la manifestation des opinions qu'il professe en dehors de l'organisation syndicale.*

*La liberté et le jeu de la démocratie prévus et assurés par les principes fondamentaux du syndicalisme ne sauraient justifier ni tolérer la constitution d'organismes agissant dans le syndicat comme fractions dans le but d'influencer et de fausser le jeu normal de la démocratie en son sein.*

*Le syndicat qui, par nature même et sa composition, rassemble des travailleurs d'opinions diverses fait preuve de l'esprit le plus large pour maintenir son unité.*

*Les statuts doivent assurer le maintien du syndicat dans son rôle constant de défense des intérêts des salariés actifs et retraités.*

## *A - Principe, constitution, buts du Syndicat National*

### Article 1er :

Le Syndicat National des Personnels Techniques, Administratifs et de Service a pour objet d'organiser syndicalement, conformément aux dispositions stipulées au préambule, les personnels techniques, administratifs, et de service (ouvriers, employés, ingénieurs, cadres, techniciens, chercheurs, enseignants) en fonction dans les Ministères et Secrétariats d'Etat, Equipement Logement Transports Tourisme, de la Mer, de l'Environnement, de la ville ainsi que ceux des diverses administrations ou autres organismes ressortissant de l'ex-Equipement, ainsi que les retraité(e)s et veuf(ve)s issu(e)s de ces différents services.

Il adhère à la Confédération Générale du Travail.

Il adhère à la Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement, à l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens et à l'Union Confédérale des Retraités pour les catégories concernées.

Pour développer l'action revendicative, il adhère, s'affilie ou coopère avec les organisations de son choix à l'intérieur de la CGT.

#### **Article 2 : Siège du Syndicat National**

Le siège social et le siège administratif du syndicat national est à La Défense - 30 passage de l'Arche - Ministère de l'Équipement, des Transports et du Logement - 92055 Paris La Défense Cedex 04.

Le siège social ne peut être transféré en un autre lieu que par la décision de la commission exécutive qui devra être ratifiée par un vote du congrès le plus proche.

#### **Article 3 : Durée**

La durée du syndicat national est illimitée, ainsi que le nombre de ses adhérents.

#### **Article 4 : Buts du syndicat national**

Le syndicat national a pour but :

- l'étude et la défense des intérêts matériels et moraux des personnels et en particulier de ses membres, par tous les moyens qui sont en son pouvoir,
- l'information des personnels sur leurs droits et assurer leur défense en matière juridique,
- la promotion et l'organisation de toute action nécessaire à l'aboutissement des revendications,
- la défense et l'extension des droits syndicaux et des libertés démocratiques,
- de faire connaître, pour ce qui le concerne, les décisions prises par les congrès et comités nationaux de la Fédération de l'Équipement et de l'Environnement, de la Confédération Générale du Travail.

#### **Article 5 : adhésion**

Peuvent adhérer ou être affiliés au syndicat national PTAS, les personnels actifs, fonctionnaires et non titulaires des services définis à l'article premier, quelle que soit leur position statutaire, ainsi que les retraité(e)s et les veuf(ve)s en dépendant.

L'adhésion se fait par simple demande à un adhérent du syndicat.

#### **Article 6 : Radiations - Démissions**

La démission est un acte volontaire de la part des adhérents.

La radiation d'un adhérent ne peut être prononcée que par la commission exécutive du syndicat national sur proposition d'une section syndicale, proposition qui devra être approuvée par l'assemblée générale des syndiqués de la section considérée.

L'adhérent faisant l'objet d'une demande de radiation en sera informé par pli recommandé avec accusé de réception par les soins du secrétaire général du syndicat national ou par toute autre personne par lui déléguée. L'intéressé aura la faculté de présenter sa défense devant la commission exécutive et pourra éventuellement se faire assister par un adhérent de son choix. Il pourra faire appel de cette décision devant le congrès du syndicat, sans préjudice d'un appel devant la Fédération et la Confédération.



#### **Article 7 : Constitution du Syndicat National**

Le Syndicat National est constitué par les structures syndicales de bases (sections, syndicats, etc), les adhérents individuels le cas échéant, qui y adhèrent.

### ***B - Organisme de direction du Syndicat National***

#### **Article 8 : Congrès**

Le congrès national se réunit en session ordinaire régulièrement tous les trois ans sur convocation de la commission exécutive. Il est composé :

- des délégués des structures syndicales de base à raison d'un délégué titulaire et d'un ou plusieurs délégués suppléants par structure désignés par celle-ci,
- des élus titulaires et suppléants du personnel aux CAP nationales ou désignés aux comités techniques paritaires ministériels, adhérents ou affiliés au syndicat national,
- des membres de la commission exécutive du syndicat national.
- des membres de la commission financière et de contrôle

Le nombre maximum de délégués suppléants par structure syndicale de base est fixé par la commission exécutive du syndicat national.

Seuls participent aux votes du congrès les délégués titulaires des structures syndicales de base ou en leur absence un de leurs suppléants.

Chaque délégué titulaire est porteur d'un nombre de voix égal au nombre moyen des adhérents de la structure syndicale de base, ramené sur une année, à jour envers la trésorerie nationale du syndicat, de leurs cotisations ou affiliations sur les trois années précédant le congrès ou depuis la création de la structure syndicale de base si elle est advenue pendant cette période.

Chaque délégué doit avoir réglé des cotisations au syndicat national au titre de l'année du congrès.

Les membres de la commission exécutive nationale peuvent ne pas être délégués par leur structure syndicale de base, dans ce cas ils ne sont pas compris dans le nombre de délégués attribués .

Tout adhérent peut, à titre d'auditeur, assister aux séances plénières du congrès.

#### **Article 9 : Décisions du congrès**

Le congrès est souverain sur toutes questions régulièrement inscrites à l'ordre du jour.

Le congrès se prononce sur l'activité passée de la commission exécutive. Il définit au travers de ses résolutions l'orientation générale pour la période à venir, les revendications. Il étudie et préconise les actions à engager. Il fixe les orientations financières. Il élit la commission exécutive et la commission financière et de contrôle.

Les votes du congrès (hormis l'élection de la commission exécutive et de la commission financière et de contrôle) ont lieu à main levée, par mandat et à la majorité absolue des voix représentées.

En cas de doute sur le résultat du vote effectué à main levée ou pour une raison particulière énoncée devant le congrès, le bureau du congrès peut de droit décider l'organisation d'un vote par bulletins secrets.

**Article 10 : Bureau du Congrès**

Le congrès élit dès son ouverture un bureau composé au minimum de 8 membres.

Ce bureau est l'organisme de représentation du syndicat pendant toute la durée du congrès.

Il débat et délibère des propositions à soumettre au congrès, concernant des questions qui ne seraient pas inscrites à l'ordre du jour, émanant de la commission exécutive sortante, des structures syndicales de base.

**Article 11 : Commission de vérification des mandats**

Une commission de 5 membres, présidée par le trésorier national, est désignée par le congrès dès son ouverture. Elle proposera à celui-ci la validation des délégations et le nombre de voix attribuées à chacune d'elle au vu de toutes pièces justificatives.

**Article 12 : Ordre du jour du Congrès**

L'ordre du jour, la date et le lieu du congrès sont arrêtés par la commission exécutive. La date est communiquée aux structures syndicales de base au moins 6 mois à l'avance.

L'ordre du jour comprend obligatoirement un rapport d'activité et d'orientation et un rapport financier, chacun d'eux étant présenté par un membre de la commission exécutive qu'elle aura désigné à cet effet.

Cet ordre du jour et les rapports cités ci-dessus devront parvenir aux adhérents au moins un mois avant l'ouverture du congrès.

Exceptionnellement, la Commission exécutive pourra ajouter à l'ordre du jour arrêté, des questions dont l'examen serait imposé par les circonstances.

En cas de nécessité, un congrès extraordinaire pourra être réuni sur un ordre du jour limité à l'initiative de la commission exécutive.

Un règlement intérieur, approuvé par la commission exécutive sortante fixera, le cas échéant, les dispositions non prévues dans les présents statuts.

**Article 13 : Commission Exécutive.**

Dans l'intervalle des congrès, le syndicat national est dirigé par une commission exécutive, chargée d'appliquer les décisions du congrès.

Les membres de la commission exécutive sont chargés du suivi des structures syndicales de base et de la coordination de leur travail au niveau national et régional. Ils ont également la charge de l'étude, la mise en oeuvre, et la coordination des activités catégorielles.

Le nombre de réunions de la commission exécutive est déterminé par la majorité de ses membres et est au moins de deux fois par an.

Le nombre des membres sera fixé par le congrès en fonction des tâches à accomplir.

Elle a, lorsque les circonstances l'imposent, plein pouvoir pour agir, dans la limite des présents statuts, au mieux des intérêts supérieurs du syndicat national et prendre toutes initiatives en vue de la défense des intérêts des adhérents.

Elle a le pouvoir de décider d'agir en justice au nom du syndicat.

#### **Article 14 : Election de la CE**

La commission exécutive est élue jusqu'au congrès suivant. Ses membres sont rééligibles.

L'élection par le congrès des membres de la commission exécutive a lieu au scrutin uninominal et à bulletins secrets, à la majorité absolue au premier tour. Si le nombre de membres fixé par le congrès n'est pas atteint, il sera procédé à un second tour dans les mêmes conditions de majorité et de procédure que le premier tour.

#### **Article 15 : Délibération de la CE**

La commission exécutive ne peut délibérer valablement qu'en présence de la majorité de ses membres.

#### **Article 16 :**

La commission exécutive du Syndicat détient le pouvoir exclusif de proposer les listes de candidats CGT pour les élections professionnelles nationales dans son champ de syndicalisation.

Elle désigne ses représentants dans les commissions et groupes de travail nationaux des ministères et organismes cités en article 1.

Elle fixe chaque année les critères de répartition des droits syndicaux.

Elle valide la liste des structures constitutives du syndicat prévue à l'article 7, et désigne des coordinateurs territoriaux et par domaine prévus à l'article 13.

#### **Article 17 : Démission de la CE**

Tout membre de la commission exécutive qui n'assiste pas, sauf excuse jugée valable par elle, à trois réunions de la commission exécutive est considéré comme démissionnaire de celle-ci, mais cette décision ne peut être prise à l'encontre des membres faisant l'objet d'une proposition d'exclusion du syndicat que si l'intéressé est préalablement invité à s'expliquer sur son cas devant la commission exécutive.

Toute démission de la commission exécutive est formulée par écrit.

#### **Article 18 : Le Secrétariat**

La Commission Exécutive élit en son sein un secrétariat.

Le Secrétariat ne peut comporter un nombre de membres qui lui assurerait la majorité absolue au sein de la Commission Exécutive. Le nombre des membres et les tâches sont fixés par la Commission Exécutive.

Le secrétaire général et les autres membres du secrétariat sont solidairement responsables de la gestion morale et financière du syndicat. Ils appliquent les décisions de la Commission Exécutive, préparent la réunion et coordonnent le travail de cette dernière.

Le Secrétariat se réunit au moins 5 fois par an.

#### **Article 19 : Secrétaire Général.**

Le secrétaire général a la responsabilité de l'ensemble de l'activité du syndicat. Il veille à son fonctionnement régulier, il le représente dans tous les actes de la vie civile et en particulier en justice.

En cas d'empêchement du secrétaire général, le secrétariat ou la commission exécutive mandate l'un des secrétaires pour le suppléer.



**Article 20 : Trésorier National**

Le trésorier national impulse la bataille financière, il centralise les fonds du syndicat, rend compte à chaque réunion de commission exécutive de la mise en oeuvre de la politique financière et de l'état des finances du syndicat. Il veille à l'accomplissement des politiques financières des structures syndicales de base.

En cas d'empêchement, le secrétariat ou la commission exécutive mandate l'un des membres de la commission exécutive pour le suppléer.

**Article 21 : Commission Financière et de Contrôle.**

Le congrès élit parmi les adhérents une commission financière et de contrôle dont le nombre de ses membres sera fixé par le congrès à l'exclusion de ceux de la commission exécutive.

Elle contrôle l'utilisation des fonds et l'état des finances du syndicat.

Elle aide à l'impulsion de la bataille financière du syndicat et à l'élaboration du budget annuel du syndicat.

Elle présente au congrès un rapport sur la gestion financière du syndicat en vue de donner quitus ou non au trésorier national.

La commission Financière et de Contrôle est élue dans les mêmes conditions que la commission exécutive jusqu'au congrès suivant. Ses membres sont rééligibles.

**Article 22 : Collectifs nationaux**

La commission exécutive constitue autant de collectifs de travail que l'exige le fonctionnement du syndicat.

Chacun de ces collectifs est animé par un membre de la commission exécutive désigné à cet effet par celle-ci.

**Article 23 : Conférences nationales**

Entre deux congrès réunis en session ordinaire, la Commission Exécutive peut convoquer des conférences nationales des structures syndicales de base pour développer des points précis.

**Article 24 : Journal syndical.**

Le syndicat national édite un journal, à l'intention des adhérents, nommé CGT Equipement Information placé sous la responsabilité du secrétariat national.

Le directeur de publication est nommé par la commission exécutive.

**Article 25 : Règlement des différends**

La Commission Exécutive du syndicat national est habilitée à traiter les différends entre les adhérents et les structures locales et entre les organisations adhérentes au SNPTAS.

En cas de désaccord persistant, les parties peuvent faire appel devant le congrès.

Jusqu'au règlement du différent, la Commission Exécutive prend toutes mesures conservatoires pour que l'activité syndicale soit assurée.

## *C - Organisation du syndicat national dans les services*

### **Article 26 : Organisation**

Dans chaque service déconcentré, administration centrale, établissement public, ainsi que chaque fois que la structure administrative, les évolutions de services l'exigent, les adhérents sont organisés, en référence aux présents statuts, dans une structure syndicale de base du syndicat, adhérente aux structures locales interprofessionnelles CGT (UD, UL...).

### **Article 27 : Fonctionnement des structures syndicales de base**

Dans le cadre du présent statut, chaque structure syndicale de base, prend démocratiquement ses décisions pour toutes les questions qui se rapportent aux adhérents qu'il groupe.

La structure syndicale procède à l'élection de son organe de direction au moins une fois par an au cours d'une assemblée générale des adhérents de la section. Un compte rendu du procès verbal de cette assemblée est transmis au niveau national du syndicat dans les meilleurs délais.

Chaque structure est tenue d'informer ses adhérents des positions prises par les diverses organisations statutaires de la CGT, d'oeuvrer à leur formation syndicale, d'aider à la lecture de la presse confédérale.

### **Article 28 : Représentation locale du SN**

La direction de la structure syndicale de base représente localement le Syndicat National.

## *D - Politique Financière*

### **Article 29 : Ressources Financières**

29.1 : Les ressources financières au niveau national et local du syndicat proviennent en particulier :

- des cotisations,
- du produit des souscriptions, subventions, aides et dons divers

29.2 : Chaque structure syndicale de base est responsable de sa politique financière, qui doit permettre, dans le respect des présents statuts et des décisions de congrès :

- les versements statutaires,
- le bon fonctionnement de la structure.

29.3 : Chaque adhérent est tenu de verser à sa structure syndicale de base, une cotisation mensuelle du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre ou dès son premier mois d'adhésion.

29.4 : Chaque structure syndicale de base est tenue de reverser au niveau national du syndicat et aux structures locales C.G.T. interprofessionnelles une partie des cotisations qu'elle a collectées.

29.5 : La commission exécutive du syndicat national fixe chaque année, la part des cotisations des syndiqués à verser au niveau national du syndicat par la structure de base ou le syndiqué individuel.

### **Article 30 : Relations syndicat national/structures syndicales de base**

30.1: Le syndicat national publie au moins une fois par an son bilan financier.

30.2 : Les structures syndicales de base tiennent informé le syndicat national de leur état d'organisation et de trésorerie, des personnes habilitées à effectuer des opérations engageant le syndicat.

## *E - Modifications des statuts, dissolution du syndicat*

### **Article 31 : Modifications des Statuts**

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que sur une décision du congrès après proposition de la commission exécutive ou d'une structure syndicale de base.

### **Article 32 : Dissolution du syndicat**

La dissolution du syndicat national ne peut être prononcée que par le congrès ne comportant que cette question à l'ordre du jour.

La dissolution n'est acquise qu'après un vote par mandat et à la majorité des 2/3.

La répartition de l'actif et du passif est faite par le congrès qui désigne à cet effet une commission de liquidation dont font partie obligatoirement le trésorier national et les membres de la commission financière et de contrôle.

La commission, en cas de besoin, peut s'adjoindre un expert comptable. Les archives seront versées à la Confédération de la CGT pour conservation pendant une période de dix ans.



# ET

# Vous,



## Vous allez où sur l'intranet ?

### votre site !

### Le site SNPTAS-CGT

un site intranet complet  
actualisé tous les jours



Mode de consultation

Faire « Intranet de l'administration centrale »

Cliquer : « Portail intranet du METLTM »

Cliquer : « syndicats »

Cliquer : « CGT-SNPTAS »

## <http://cgt-snptas.syndicat.i2>