

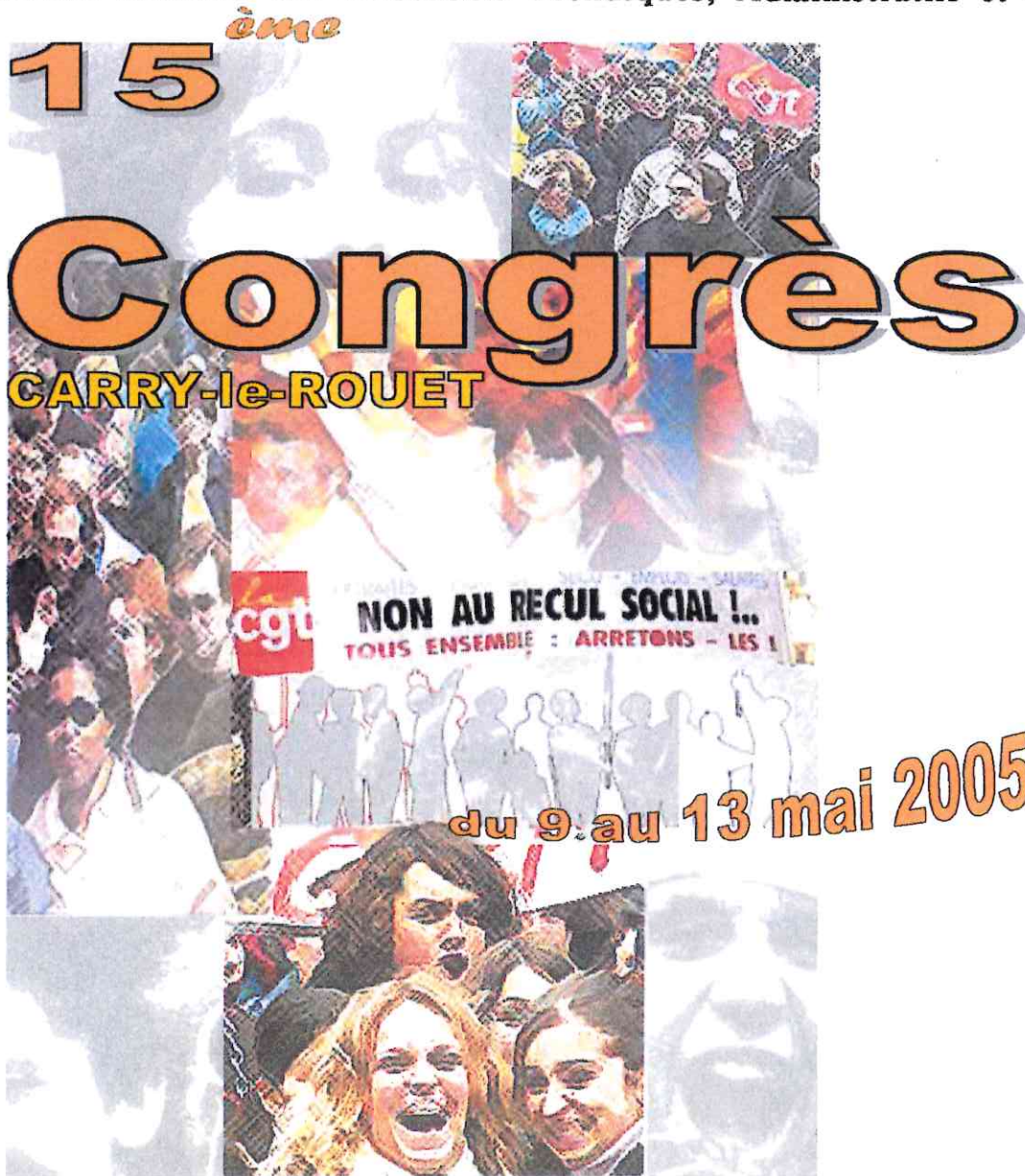
Septembre 2005 - N° 524

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

15^{ème}

Congrès

CARRY-le-ROUET



du 9 au 13 mai 2005

Rapport d'Orientation et d'actions revendicatives

Siège social et administratif
Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer
Plot I - 92055 PARIS - LA DEFENSE Cedex 04

Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax 01.40.81.83.16

Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net

Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

Le pouvoir du capital passe par la subordination des travailleurs. La parcellisation du travail a pour objet moins l'augmentation de la productivité du travail que la dépossession des travailleurs. La concentration des travailleurs dans des cités ouvrières n'est pas un moyen de réduire leur coût de reproduction, mais l'instrument de leur aliénation et de leur soumission. Les localisations ne sont pas choisies pour rendre les profits maximum mais pour déqualifier le travail, isoler les travailleurs, les soustraire à leur milieu et à leur culture historique, les mettre hors d'état de résister au capital. L'objet de la politique urbaine est de dépersonnaliser le travailleur, de l'exclure de sa ville pour le laisser seul face à l'entreprise.

*P. AYDALOT
Economie régionale et urbaine
(économica-1985)*

Document d'orientation et d'éléments revendicatifs principaux du SNPTAS CGT

La période complexe ne permet pas d'aborder tous les sujets et surtout de les considérer comme des orientations définitives jusqu'à notre prochain congrès, mais plus comme des éléments de travail.

Ce document sera donc composé de trois grandes parties :

- Les chapitres I et II sont constitués d'un rappel de positions et d'un ensemble d'orientations générales.
- Des éléments de débats spécifiques fortement évolutifs, compte tenu du contexte, qui portent sur des thèmes qui seront retravaillés par les ateliers du congrès, sont développés
 - dans le chapitre III sur le service public,
 - dans le chapitre IV sur la phase revendicative spécifique liée à la décentralisation et aux restructurations des services,
 - dans le chapitre V en ce qui concerne les statuts, la gestion du personnel, les salaires et leurs évolutions,
 - dans le chapitre VI pour le domaine social,
 - et enfin dans le chapitre VII sur la vie syndicale.

A noter qu'un autre atelier traitera de l'Europe. Les éléments le concernant sont inclus partiellement dans le chapitre II et seront complétés par des fiches lors du congrès.

- Les chapitres VIII et IX reprendront les éléments revendicatifs spécifiques d'un certain nombre de corps, complétés par un tableau concrétisant les interrogations et les revendications pour le projet de loi de finances 2006 du ministère.

Le congrès débattrà, amendera, et votera sur l'ensemble du document, mais dans l'esprit nous vous proposons plus un document de travail qu'un document d'orientation contrairement à la pratique de nos congrès.

Le congrès définit d'une manière globale le rôle et les formes d'action du syndicat dans la période à venir. La plate-forme revendicative et les conclusions des débats des ateliers du congrès sont nécessaires mais devront être mises à jour régulièrement d'ici au prochain congrès. Elles sont générales et devront être adaptées pour tenir compte des situations locales diverses. La situation impose le développement du syndicalisme et la généralisation de plates-formes revendicatives locales actualisées régulièrement.

Sommaire

Chapitre I – Un autre monde est possible

p. 6 & 7

- I-1- Un autre monde est nécessaire et possible aux plans politique, culturel, économique, social et environnemental
- I-2- Construire la paix
- I-3- Construire un monde multipolaire
- I-4- Elaborer des schémas politiques, économiques et sociaux en capacité de s'opposer aux modèles néolibéraux
- I-5- Construire une société de réelle solidarité et de justice sociale
- I-6- Intervention dans le domaine de l'environnement
- I-7- Refonder, redéfinir la démocratie, la faire vivre au quotidien

Chapitre II – Positionnement général du syndicat

p. 8 à 12

- II-1- Le congrès constate l'évolution complexe de la situation
- II-2- Le congrès appelle à ne pas se cacher la réalité et à la prendre en compte pour agir
- II-3- Le congrès décide de poursuivre notre analyse, nos propositions et nos actions
- II-4- Le congrès met en garde contre des évolutions inquiétantes
- II-5- Le syndicat se bat pour l'égalité et le droit
- II-6- Le congrès confirme la prise en compte par le syndicat de certaines notions
- II-7- Le congrès aborde de manière prospective et concrète la réforme de l'organisation de la Fonction Publique en ce qui concerne ses principaux éléments
- II-8- Le congrès engage le syndicat à développer des actions revendicatives
- II-9- Le congrès affirme la nécessité de mieux prendre en compte les évolutions de ces situations dans la CGT et plus globalement dans le syndicalisme
- II-10- Le congrès affirme que les personnels peuvent compter sur la CGT
- II-11- Le syndicat est dans la bataille pour l'Europe

Chapitre III – Des éléments de débats spécifiques fortement évolutifs en terme de mission

p. 13 à 17

- III-1- Un regard sur l'avenir
- III-2- Poursuivre quelques réflexions, analyses et prises de positions non exhaustives sur les missions, les formes d'organisation des services, les outils de gestion et le développement de politiques publiques dans les services de l'Etat
- III-3- Les DDE
- III-4- Les Services Navigation
- III-5- Les autres services déconcentrés

Chapitre IV – Des revendications liées spécifiquement à la phase de décentralisation et de restructuration des services

p. 18 à 20

- IV-1- Position générale
- IV-2- Le syndicat exige des garanties fortes consignées dans un document écrit contractualisé avec les conseils généraux
- IV-3- L'homologie
- IV-4- Les mobilités et le décret d'indemnité de mobilité
- IV-5- Les détachements et les mises à disposition
- IV-6- Gestion, calendrier

Chapitre V – Nos revendications spécifiques en terme statutaire, catégoriel et salarial p. 20 à 27

- V-1- Le congrès affirme la forte inquiétude des personnels
- V-2- Réagir à temps face au projet de loi réformant le statut de la fonction publique
- V-3- Le dialogue de gestion dans la loi
- V-4- Les avancements de grade dans la loi
- V-5- Rémunération
- V-6- La politique indemnitaire
- V-7- Avancement, promotion, évaluation des compétences
- V-8- Mobilité
- V-9- Formation

Chapitre VI – Domaine social

p. 28 à 31

- VI-1- Retraites
- VI-2- Protection sociale
- VI-3- Temps de travail
- VI-4- Action sociale
- VI-5- Le social face aux réformes en cours (décentralisation, LOLF, réforme de l'Etat)
- VI-6- En terme de droits sociaux et d'action sociale, le syndicat demande face à ces réformes...
- VI-7- Les professionnels du social
- VI-8- Les CLAS
- VI-9- Principales prestations et actions à gagner ou améliorer
- VI-10- Améliorer le travail du syndicat

Chapitre VII – Vie syndicale et dialogue social

p. 32 à 36

- VII-1- L'action
- VII-2- La vie syndicale
- VII-3- Modifications statutaires
- VII-4- Le champ d'action du SNPTAS
- VII-5- La formation syndicale et la communication
- VII-6- Fonctionnement de la trésorerie
- VII-7- La politique d'adhésions
- VII-8- Le positionnement vis-à-vis du dialogue social

Chapitre VIII – Eléments revendicatifs d'un certain nombre de corps

p. 37 à 47

- VIII-1- Personnels de Service, Maîtres Ouvriers, Ouvriers Professionnels des Services Déconcentrés
- VIII-2- Conducteurs Automobile
- VIII-3- Adjoints et Agents Administratifs des Services Déconcentrés
- VIII-4- Dessinateurs
- VIII-5- Secrétaires Administratifs
- VIII-6- Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière
- VIII-7- Techniciens Supérieurs
- VIII-8- Contrôleurs des Transports Terrestres
- VIII-9- Assistants sociaux et CTSS
- VIII-10- Délégués au permis de conduire et à la sécurité routière
- VIII-11- Attachés
- VIII-12- ITPE
- VIII-13- Chargés de recherche et Directeurs de recherche
- VIII-14- Personnels non titulaires

Chapitre IX – Cahier revendicatif

p. 48 à 59

- IX-1- Les questions posées au ministère
- IX-2- Les revendications défendues par le syndicat auprès de la DPSM pour le projet de loi de finances 2006

Chapitre I

Un autre monde est possible,

Le congrès confirme les orientations votées lors du XIV^{ème} congrès du SNPTAS CGT.

Le congrès réaffirme que le SNPTAS CGT est un syndicat de propositions, de revendications et d'actions.

Il considère que l'analyse du mouvement de la société décrite au niveau international ou national, adoptée lors de notre XIV^{ème} congrès demeure valide.

Le XV^{ème} congrès travaille sur les enjeux essentiels de la période actuelle et pour les 3 ans à venir.

Le syndiqué SNPTAS CGT, agit tout à la fois en tant que syndiqué CGT, représentant des personnels, agent de la fonction publique et en tant que citoyen dans le monde, l'Europe, la nation, son service.

I-1- Un autre monde est nécessaire et possible aux plans politique, culturel, économique, social et environnemental.

La mondialisation au sens général du mot, doit être distinguée de la politique ultra-libérale de mondialisation – globalisation du marché.

La réalité de la mondialisation est un phénomène historique irréversible pour lequel il convient de poursuivre l'analyse et de continuer à intervenir sur son développement. Son avenir dépend des diverses dynamiques, des luttes et des choix politiques. Le SNPTAS à son niveau participe à ces luttes.

L'ultra-libéralisme est la phase actuelle du capitalisme. Il n'est pas définitif et incontournable. Le SN PTAS inscrit son action dans le combat contre le libéralisme et contre le capitalisme.

Le monde actuel de guerres, avec le risque d'un conflit planétaire, de domination des transnationales, d'hégémonie d'un seul pays, où se développent le terrorisme, l'obscurantisme est intolérable.

Les peuples – et le nôtre en particulier – ont la capacité de se mobiliser pour la justice sociale, l'humanisme, la paix.

En tant que syndicalistes CGT, notre responsabilité est grande : dans quel monde voulons-nous vivre ? Quel monde léguerons-nous à nos descendants ? C'est pourquoi le Congrès place, en termes de formation permanente et de luttes, cette question en exergue du programme revendicatif.

I-2- Construire la paix

Le congrès appelle à combattre idéologiquement la psychose de guerre, le tout sécuritaire.

Il dénonce le terrorisme qu'il soit d'Etat ou de groupes divers extrémistes, c'est à dire toute politique visant à imposer une domination par la terreur. Il se prononce pour la lutte de masse et pour des solutions a priori politiques aux conflits. Toutes décisions concernant la paix, les risques de conflit, les risques graves pour les libertés et les vies de populations doivent être prises et mise en œuvre par les instances reconnues de la communauté internationale .

La construction et le maintien de la paix nécessitent la mise en œuvre de coopérations entre les grands ensembles politico-économiques.

Le congrès estime qu'il convient de donner un nouveau contenu aux relations internationales et de développer la solidarité internationale.

Dans ce sens, le SNPTAS CGT participera, dans la mesure de ses moyens, aux initiatives prises et développera le travail d'explication sur ces questions.

I-3- Construire un monde multipolaire et équilibré

Le développement d'un monde multipolaire est une alternative, dans la mondialisation, à la constitution d'un système mondial unipolaire sous l'égide des USA.

Une construction européenne, fondée sur le progrès social, la démocratie, la paix serait un élément de ce système multipolaire.

I-4- Elaborer des schémas politiques, économiques et sociaux en capacité de s'opposer aux modèles néo-libéraux

1. Deux exigences :
 - Elaborer des schémas nouveaux.
 - Ouvrir de nouvelles perspectives.
2. La capacité à réaliser cet objectif donnera un sens aux luttes, sera porteuse d'espoir et permettra de construire un rapport de forces contre le modèle néo-libéral.
3. La construction de ces alternatives s'élabore dans les luttes pour un Etat social, pour de nouvelles garanties collectives et individuelles, pour bâtir le service public du XXI^{ème} siècle.
4. Le SNPTAS CGT continuera de s'engager dans les luttes développées sur ces thèmes, dans le cadre des conditions concrètes du milieu professionnel en évolution rapide.

I-5- Construire une société de réelle solidarité et de justice sociale

1. Le SNPTAS CGT s'engage à poursuivre le combat contre l'entreprise de démolition sociale et à dénoncer les orientations nationales, européennes ou internationales qui les fondent notamment à l'intérieur des accords ou organismes (AGCS, OMC...).
2. Il continuera d'expliquer les conséquences, au quotidien de ces politiques, pour les personnels de toutes catégories.
3. Il poursuivra son travail de réflexion et d'élaboration d'un projet de droits sociaux élargis et de nouvelles garanties collectives et individuelles, dégagés des critères prépondérants de rentabilité, de concurrence, d'individualisme. Le programme revendicatif traduit concrètement pour les personnels de chaque catégorie cet engagement.

I-6- Intervention dans le domaine de l'environnement

Le réchauffement climatique est une réalité, les 10 années les plus chaudes ont été enregistrées après 1990. Dans les années 90 le coût des catastrophes naturelles a été multiplié par 10. De nombreux scientifiques appellent les hommes politiques d'Etat à intervenir concrètement d'urgence pour diminuer les gaz à effet de serre. D'autres enjeux mondiaux sont à prendre en considération, notamment la question de l'eau, celle de la sauvegarde de la forêt, de la nécessité de faire reculer l'agriculture intensive qui a des conséquences importantes sur la santé, du refus des OGM...

Le SNPTAS prend en compte ces enjeux et estime que l'avenir du ministère est très lié au développement durable.

I-7- Refonder, redéfinir la démocratie, la faire vivre au quotidien

1. Un autre monde ne sera possible que par la mise en œuvre effective de la démocratie.
2. La démocratie doit s'exercer à tous les niveaux, infranational, national, international. Un effort de tous doit être développé pour dépasser la facilité ou l'habitude de la délégation de pouvoir. L'éducation, toutes les formations y compris professionnelles, les droits des citoyens, les droits des salariés, les droits syndicaux doivent être révisés pour intégrer ce besoin fondamental de démocratie.
3. La démocratie et la citoyenneté doivent s'exercer là où travaille le salarié : entreprise ou administration (Etat ou collectivité locale). Cela implique de rompre avec le principe de subordination du Code du travail, principe énoncé sous une autre forme dans le statut de la Fonction publique. Cela implique des droits réels de réserve comme d'expression des agents publics face à des ordres inacceptables socialement ou remettant en cause des droits ou porteurs de risques pour des personnes comme pour l'environnement.
4. Le SNPTAS CGT défend les droits et les intérêts professionnels, sociaux, syndicaux et citoyens des personnels dans tous les services relevant de son champ d'intervention statutaire.

Chapitre II

Positionnement général du syndicat

II-1- Le congrès constate l'évolution complexe de la situation

1. Le Medef initie ou soutient dans notre pays les attaques contre les salariés, les retraités, les chômeurs, les étudiants mises en œuvre par un gouvernement méprisant : sécurité sociale, retraites, salaires, droit de grève, emploi public, droit du travail, statut de la fonction publique, statut des entreprises publiques, répression anti-syndicale, recherche, éducation, logement,... Le syndicat combat ces attaques.
2. Des actions très importantes ont été menées par les salariés et les personnels des services et de la fonction publique notamment sur les questions des retraites, de la recherche, des salaires, de l'emploi, du service public, du temps de travail... ; mais les salariés et les personnels avec les syndicats notamment n'ont pu réagir encore à ce jour au niveau correspondant à l'ampleur de l'agression dont ils sont l'objet. La division syndicale, l'opportunisme de certaines organisations constituent des obstacles au développement des luttes. Le syndicat est fermement décidé à poursuivre les luttes et à construire l'unité la plus large pour cela.
3. La période que nous vivons est complexe, avec des évolutions rapides de la société au niveau international avec la mondialisation, la construction de l'Europe, la mise en œuvre de réformes fondamentales dans notre secteur professionnel. A l'opposé des théories libérales et d'une présentation d'un capitalisme flamboyant nous analysons la crise globale des sociétés actuelles comme le résultat de la forte diminution du processus de la régulation fordiste voire au-delà comme un moment de blocage du système multi-séculaire du capitalisme. Le syndicat entend continuer à analyser ces évolutions et à mettre en œuvre les moyens d'action syndicaux les plus adaptés pour la défense des personnels et des usagers et pour œuvrer à une transformation sociale.
4. Le XV^{ème} congrès considère que nous sommes depuis quelques décennies dans une phase renouvelée du capitalisme et de ses mécanismes avec une forte accentuation et accélération ultra libérale depuis 2002. Le patronat comme le gouvernement n'ont plus aucune retenue dans la remise en cause des acquis sociaux. Pour autant le syndicat considère qu'il ne s'agit que d'une orientation politique et qu'il est donc faux de prétendre que le capitalisme et l'état social et économique actuels sont indépassables. Un processus de transformation sociale et de progrès peut être engagé. Il engage le syndicat à poursuivre son travail et ses luttes dans ce sens en toute indépendance vis-à-vis de tout organisme politique.
5. Le XV^{ème} Congrès considère que, même s'il en combat les concepts et les conséquences, il doit prendre en compte le développement d'une société de plus en plus complexe, qui s'appuie désormais sur des notions de flexibilité, de réactivité, des processus de contractualisation, de responsabilisation individuelle et d'individualisation, mais aussi de négociation, de gouvernance, de coordination.

II-2- Le congrès appelle à ne pas se cacher la réalité et à la prendre en compte pour agir

1. La LOLF, la loi du 13 août 2004, les décrets sur la réforme de l'Etat en région notamment existent. Le rapport des forces politiques ne permet pas leur remise en cause intégrale immédiatement.
2. Beaucoup d'agents, sinon quasiment tous, subissent ou vont subir dans des conditions encore très mal définies des modifications profondes de leurs métiers, de l'exercice de leurs missions, de leurs conditions de vie et de gestion.
3. Les luttes des personnels, des usagers, des élus, unies, peuvent faire reculer et modifier profondément l'application des lois et des décrets.
4. Le syndicat continuera à agir pour que de nouvelles orientations politiques plus favorables pour les services, les usagers, les personnels soient adoptées et mises en œuvre. Le syndicat poursuit l'action pour la défense des services publics, des usagers, des personnels y compris dans la phase d'application des textes.

II-3- Le congrès décide de poursuivre notre analyse, nos propositions et nos actions

1. Le XV^{ème} congrès appelle les syndiqués du SNPTAS CGT à poursuivre dans tous les services, l'analyse, les propositions et les actions pour que se développent
 - De manière globale la prise de conscience des citoyens,
 - Et plus particulièrement des salariés de notre sphère professionnelle, sur la nécessité et la possibilité d'une transformation sociale et économique qui leur serait plus favorable.

2. Le XV^{ème} Congrès confirme malgré ce contexte difficile l'orientation générale du SNPTAS CGT mise en œuvre ces quatre dernières années et propose de poursuivre la réflexion, l'analyse et les études sur
 - Les évolutions en cours de la société et du milieu professionnel
 - La nouvelle organisation du travail et l'évolution des technologies
 - La nouvelle division internationale du travail avec les phénomènes de sous-traitance, de délocalisation, d'externalisation
 - L'évolution du salariat
 - La sortie du taylorisme et le développement du néo-taylorisme
 - Le déclin du fordisme
 - Le recul social, la démolition des acquis sociaux
 - Le recul de la démocratie à tous les niveaux institutionnels et dans les entreprises et la fonction publique
 - Les conséquences des risques environnementaux
 - Les évolutions institutionnelles, technologiques et leurs conséquences sur les services publics

II-4- Le congrès met en garde contre des évolutions inquiétantes

1. Le congrès prend acte du refus de beaucoup de salariés, de citoyens de se reconnaître dans la représentation existante (syndicats, partis politiques voire associations). Les systèmes actuels de représentation, professionnelle, politique, syndicale, associative nécessitent une véritable refonte. Le syndicat s'inscrit dans une démarche de recherche d'évolution des formes de représentation.
2. On assiste au développement de la délégation de pouvoirs par les citoyens dans la cité et par les salariés dans l'entreprise ou le service. La politique est de plus en plus confisquée par des spécialistes. Des formes diverses de manipulation des citoyens et des salariés sont exercées par les différents médias.
3. La difficulté à construire les bases d'une nouvelle représentation sociale est réelle, à tous les niveaux (services, entreprises, collectivités) comme dans le cadre de la construction européenne.
4. Dans ce contexte, le XV^{ème} Congrès met en garde contre les réactions de repli sur soi, de communautarisme, de corporatisme.
5. Il met en garde contre les formes de politique de spécialisation (spatiale, économiques...) qui s'appuient sur la concurrence et qui risquent d'accélérer les inégalités sociales et développer l'exclusion.
6. Le XV^{ème} Congrès invite le Syndicat à continuer de rechercher les valeurs rassembleuses susceptibles de concerner le plus grand nombre, à développer l'action pour construire un rapport de forces favorable aux salariés à tous les niveaux.
7. Le SNPTAS refuse les notions de mérite, de concurrence pour la fonction publique. Il les considère dans leur utilisation comme dans leur fond contraires au fondement de la fonction publique et dangereuses.

II-5- Le syndicat se bat pour l'égalité et le droit

1. Le syndicat continuera à défendre le droit et le besoin des personnels de s'exprimer, d'être considéré, d'être reconnu en tant que salarié, pour leurs compétences et leurs qualifications. Il défendra l'exigence des personnels et des citoyens de disposer de tous leurs droits et d'être entendus et pris en compte et pas seulement écoutés.
2. Il défendra comme une orientation prioritaire l'exigence de l'égalité des femmes et des hommes, dans les faits, en permanence et au-delà des mots.
3. Il défendra comme orientation prioritaire les droits et la prise en compte des citoyens et des salariés relevant de situations sociales contraignantes (handicap, parent isolé, personnes à charge, salariés sans domicile fixe,...).
4. Il se bat pour le maintien et le développement des garanties individuelles et collectives.

II-6- Le congrès confirme la prise en compte par le syndicat de certaines notions

1. Le congrès confirme la prise en compte par le syndicat du concept de développement durable et soutenable. Il en rejette par contre l'utilisation politicienne et l'instrumentalisation au profit des politiques anti-sociales et des profits financiers. Il dénonce la récupération du développement durable et soutenable à des fins de propagande politique et par de grands groupes.
2. Le XV^{ème} congrès prend en considération les notions de risque, industriels, naturels, écologiques, les situations de crise.

II-7- Le congrès aborde de manière prospective et concrète la réforme de l'organisation de la Fonction Publique en ce qui concerne ses principaux éléments

1. C'est dans cet esprit et avec ses propres éléments d'analyse que le XV^{ème} Congrès s'empare du mouvement de déstructuration/restructuration/externalisation et définit des revendications selon ses analyses.
2. Le XV^{ème} congrès affirme que les réformes en cours concernant la LOLF, la décentralisation, la réforme de l'Etat, le statut de la fonction publique, les retraites, la protection sociale et leurs modes d'application sont, à titre égal, dans leur domaine, des éléments structurants majeurs pour la vie des personnels et pour les usagers. Il réaffirme son opposition à ses réformes et à leur mise en œuvre actuelle. Il ne considère pas la situation comme indépassable. Le syndicat continuera à mener les luttes pour d'autres orientations.
3. Le XV^{ème} Congrès considère que les réformes en cours auront des conséquences sans précédent notamment pour tous les agents du Ministère et des organismes sous tutelle en soulignant les risques importants que comporte leur impact sur la situation sociale des agents qui sont déjà les plus en difficulté.
4. Le syndicat agit pour le développement du service public à tous les niveaux des territoires, pour sa modernisation et sa qualité. Il s'oppose à la phase actuelle de décentralisation des services de l'Equipement et à ses conséquences pour les services, les usagers, les personnels. Il combat la diminution massive des crédits publics et des effectifs. Il exige des moyens humains et financiers nouveaux.
5. Le congrès exige que le ministère mette un terme à sa politique de suppression d'emplois et de crédits. L'emploi public est utile socialement et économiquement.

II-8- Le congrès engage le syndicat à développer des actions revendicatives

1. Le congrès décide que des actions revendicatives concrètes sont indispensables et que cela demande de construire une plate-forme revendicative et une stratégie d'actions.
2. Il est indispensable de poursuivre des actions contraignantes envers le gouvernement et désormais envers des conseils généraux
Contre
 - Le vaste processus de déstructuration/restructuration des services et de ses conséquences négatives pour les personnels comme pour les usagers,
 - La refonte profonde des cadres statutaires en cours, au blocage des rémunérations, à l'application de méthodes de gestion inacceptables,
 - La volonté politique d'écarter les organisations syndicales comme les personnels et les usagers de toute discussion sur le fond des projets et de réduire la vie démocratique dans les services,Pour
 - Le développement de la démocratie dans les services, l'exigence du dialogue social, de l'écoute et du respect des personnels comme des usagers.
 - L'engagement ferme du ministère comme des collectivités territoriales concernées sur des garanties pour l'emploi, la formation, la rémunération, la gestion des personnels, les conditions de travail, les droits à carrière et de mobilité choisie.
 - La prise en compte, par le ministère comme par les collectivités concernées, financièrement et socialement, de toutes les situations.
3. Le congrès refuse avec force toute conséquence négative pour les agents notamment en raison de situation d'éclatement et de restructuration des services.
4. Il appelle les syndiqués et les personnels à s'opposer à toute mobilité forcée.
5. Il appelle à la défense :
 - Des situations de vie des personnels et de leur famille,
 - Des conditions de travail et de sécurité,
 - Des situations salariales, statutaires, catégorielles et sociales des agents.
6. Le XV^{ème} Congrès appelle le SNPTAS CGT à lutter sans relâche pour la défense et le développement des libertés syndicales. Il condamne des attaques comme celles subies par des camarades de la CGT comme à l'Equipement dans les Landes ou en Charente Maritime.
7. Les droits syndicaux, la démocratie et la citoyenneté au sein même des services sont des éléments majeurs de la lutte du syndicat pour le développement du service public.

II-9- Le congrès affirme la nécessité de mieux prendre en compte les évolutions de ces situations dans la CGT et plus globalement dans le syndicalisme

1. C'est dans ce contexte et avec ces éléments d'analyse que le XV^{ème} Congrès
 - Définit des revendications concernant les droits professionnels, syndicaux, sociaux, politiques en rupture avec les contraintes que subissent actuellement les salariés,
 - Réaffirme le besoin du syndicalisme de se transformer pour mieux prendre en compte les situations, aspirations et revendications des personnels. Il doit tenir compte de ses forces et de ses faiblesses.
2. Le XV^{ème} Congrès décide :
 - ° Prenant en compte tous ces éléments,
 - ° Considérant leurs conséquences sur les personnels, les citoyens et les syndiqués CGT,
 - ° Considérant la capacité relative du syndicalisme dans notre secteur professionnel pour intervenir qu'il convient d'effectuer des évolutions dans la vie syndicale de notre organisation, de mieux prendre en compte à tous les niveaux du syndicat le besoin des syndiqués en terme d'expression et d'information, le renouvellement dans les postes de responsabilité, le renforcement en nombre des syndiqués sur tous les lieux de travail, de favoriser la prise de responsabilités et d'initiatives, la participation concrète d'un plus grand nombre de syndiqués dans l'activité syndicale à tous les niveaux, de faire prendre conscience du besoin de formation syndicale et de l'effort de mise à jour régulier des connaissances,
3. le XV^{ème} congrès affirme
 - La nécessité de rassembler toutes les composantes syndicales CGT, à tous les niveaux et particulièrement sur chaque lieu de travail nouveau ou ancien,
 - Le rôle essentiel d'un syndicat CGT unifié dans notre secteur, porteur d'une démarche cohérente et bien en phase avec les réalités,
 - L'exigence du développement de coopérations nouvelles et de regroupements syndicaux CGT dans les fonctions publiques aux niveaux opportuns des territoires et notamment dans les régions et aux niveaux national et européen,
 - L'exigence de coopérations nouvelles par secteur professionnel,
 - L'urgence de travailler concrètement à la plus large unité inter syndicale possible sans exclure le rapprochement structurel avec d'autres syndicats.

II-10- Le congrès affirme que les personnels peuvent compter sur la CGT

1. La CGT fera tout pour être présente à leur côté, quelles que soient les situations.
2. Le syndicat défendra le service public, prendra position sur les organisations en cours et futures.
3. Il consacrerait la grande partie de son temps aux situations des agents.
4. Les situations des services sont différentes par exemple entre DDE article 7, DDE article 6, DIR ou DGRE, mais aussi service navigation ou maritime, CFP, services techniques centraux, écoles, etc. Cette différence sera prise en compte tout en préservant un climat de solidarité globale.
5. Le syndicat national et les sections les plus actives devront apporter une aide complémentaire aux sections qui en auraient besoin.
6. Le travail régional en cours de développement sera un point d'appui majeur.
7. Le syndicat examinera toutes les possibilités pour développer l'action syndicale CGT dans tous les lieux notamment les nouvelles structures (DIR, DGRE...).

II-11- Le syndicat est dans la bataille pour l'Europe

1. Dans le débat en cours le syndicat PTAS CGT réaffirme ses positions.
Le syndicat CGT PTAS dit NON à une Europe du capital ! OUI à l'Europe des travailleurs, des citoyens, des hommes et femmes libres et en paix ! OUI à l'Europe sociale, solidaire, démocratique !
2. Face à la mondialisation libérale et aux firmes transnationales, les salariés, les citoyens ont besoin d'Europe. Mais celle qui se fait aujourd'hui n'est pas l'Europe que nous voulons.

3. Le syndicat prend en compte l'état actuel de la construction européenne et l'ensemble des domaines qui interfèrent directement ou indirectement sur la vie du ministère et des personnels. Il a mené un débat interne constructif mais encore insuffisant sur les questions européennes. Il estime indispensable de le poursuivre dans la pluralité des réflexions et des expressions. Il s'en donnera les moyens.
4. Il considère que le projet de traité constitutionnel européen, proposé au vote dans notre pays, s'il était adopté, il renforcerait et surtout enfermerait la nécessaire construction européenne sur des bases politiques et économiques libérales, alors que les futurs citoyens européens doivent pouvoir disposer à tout moment du droit démocratique de choix sur l'orientation politique, économique, sociale, culturelle, d'éducation, environnementale pour l'Europe qu'ils veulent désormais construire dans un ensemble large, cohérent, fondé sur des droits égaux et dans laquelle ils veulent vivre libres, dans le progrès social et en paix. Il se prononce contre le projet de constitution actuel.
5. Le XV^{ème} congrès du SNPTAS-CGT appelle ses organisations, les syndiqués, les personnels à développer l'action pour s'opposer à une Europe anti-démocratique
 - où les décisions sont prises dans un système opaque entre gouvernements
 - où les instances décisionnelles ne sont pas soumises au contrôle démocratique
 - où les citoyens sont tenus à l'écart des lieux de décision
 - intégrée à l'OTAN, c'est à dire sous la coupe du militarisme des USA
 pour s'opposer à une Europe libérale
 - qui a le marché pour idole
 - totalement organisée autour d'un seul principe, la concurrence. Cette Europe-là poursuivra l'attaque contre les services publics, l'incitation à l'allongement de la durée du travail, la flexibilisation et la précarisation de l'emploi
 - dont les traités actuels, comme le projet de Traité constitutionnel fondent la vie sociale sur « le principe d'une économie de marché ouverte où la concurrence est libre et non faussée »
 - dont des directives ou projets de directives (projet de directive Bolkestein) prévoient la libéralisation des services sur la base des droits minimum pour les salariés
 pour s'opposer à une Europe antisociale
 - qui ne définit pas des droits sociaux universels
 - qui exclut l'harmonisation sociale par le haut
 - qui n'établit pas un salaire minimum européen
 - muette sur le droit de grève
 pour exiger l'Europe sociale
 - qui garantisse le droit au travail et à l'emploi
 - qui renforce les garanties sociales
 - qui construira les services publics du XXI^{ème} siècle
 - qui adopte un Code du travail progressiste pour les salariés de tous les pays
 - du plein emploi
 pour l'Europe solidaire
 - laïque, respectant toutes les convictions philosophiques, politiques, religieuses
 - du développement humain
 - de la diversité culturelle, du respect des identités,
 - qui reconnaisse aux femmes l'égalité et les droits qu'elles revendiquent et la liberté de disposer librement de leur corps
 - qui mette en œuvre un développement économique compatible avec les équilibres écologiques
 - de la paix
 - qui développe la coopération avec les nations qui s'émancipent du joug néo-colonial
 l'Europe démocratique
 - dotée d'institutions efficaces et claires
 - où les peuples soient les acteurs d'un processus constituant
 - où les peuples décideront des choix politiques
 - où les peuples contrôleront la mise en œuvre de ces choix
 - engagée dans un processus de transformation sociale

Chapitre III

Des éléments de débats spécifiques fortement évolutifs en terme de mission

III-1- Un regard sur l'avenir

1. La situation du service public et sa place dans la société sont le résultat à un moment donné de décisions, d'actions économiques, sociales, politiques et de rapports de forces.
2. Les évolutions en cours dans les modes de production, les rapports sociaux, la composition et la qualité du salariat, l'organisation du travail sont aussi les fruits de ces décisions, de ces actions et de ces rapports de forces.
3. Le syndicat PTAS est acteur dans cette transformation sociale et entend renforcer son rôle.
4. Le développement dans toutes les sphères de la société de l'idéologie libérale conduit à la désintégration/redistribution spatiale (délocalisations...) comme à la déstructuration/restructuration de la notion de service en privilégiant l'intervention directe des personnes, l'intervention de milieu associatif, l'inscription pleine et entière de la notion de service dans la sphère de la rentabilisation marchande et de la concurrence. Le syndicat combat ces orientations.
5. La décentralisation, la construction européenne, les nouvelles constructions institutionnelles et leur degré de spécialisation n'échappent pas à cette règle. Le syndicat ne croit pas à l'émergence d'une collectivité territoriale providence.
6. Le syndicat national se donne pour orientation de combattre tous les projets soumettant à la concurrence le service public. Dans ce but, il réaffirme que les services publics doivent répondre aux besoins des citoyens, à tous les niveaux des territoires français et européens, et que missions et moyens doivent être clairement affichés.
7. Les situations sociales et économiques, y compris dans nos sociétés dites développées sont des équilibres fragiles. Le gouvernement comme ceux de l'Europe doivent prendre en compte le besoin de construction de véritables services publics permettant un accès égal des tous les citoyens aux droits fondamentaux et au-delà aux droits normaux de vie.
8. La situation actuelle ne permet pas de déterminer le lieu structurel le plus pertinent et le plus efficace pour mener à bien ces missions de service public. Le syndicat met toutefois en garde contre le développement de la spécialisation spatiale et sociale, contre les concepts de concurrence et de gouvernance.
9. Le service public technique de l'Etat est un atout important pour le développement économique et social. Le syndicat entend qu'il soit préservé et développé.
10. Le développement du service public est l'intérêt commun d'une société développée et démocratique.
11. Du personnel en nombre suffisant et de niveau de qualification et de compétence adéquate est une source de progrès.
12. La réalité de l'intervention de l'Etat dans nos domaines est déjà très diverse : plusieurs ministères et secrétariats d'Etat (variable selon les gouvernements), des établissements publics sous tutelle, des agences. Le syndicat estime que cet éparpillement politique et décisionnel est profondément contradictoire avec le discours gouvernemental et patronal de simplification des administrations publiques. Une réelle cohérence à ce niveau et la suppression d'entité parasite telle que l'agence nationale de rénovation urbaine seraient un progrès.
13. Le syndicat n'est pas opposé à une meilleure utilisation rationnelle des moyens publics dans notre domaine. Notamment dans la structuration des services. A la condition qu'elle aille dans le sens d'un meilleur service public pour l'Etat, les usagers et les collectivités et du maintien des emplois et des garanties pour tous les agents publics, d'une meilleure cohérence de l'ensemble des services publics. Posé ainsi, le rapprochement avec certaines missions de l'agriculture notamment serait acceptable si les expérimentations en cours s'avèrent positives selon notre analyse à terme.
14. L'émergence forte des régions comme la prise en compte de nécessaire cohérence territoriale économique et sociale (Pays, scot) poussent à un regard nouveau sur la structuration du service public dans notre secteur, son mode d'intervention et les complémentarités indispensables.
15. La construction européenne, les débats engagés autour des modalités d'aménagement, d'intervention, de financement, de projets européens impose un changement culturel profond. Ce changement requiert un pilotage et des formations adéquates. Le syndicat exige que les débats s'ouvrent sur ces sujets de société.
16. Le ministère est de moins en moins en capacité de réelle intervention du fait d'une diminution régulière des moyens financiers budgétaires qu'il apporte et qu'il maîtrise que se soit pour le logement ou pour les infrastructures. Le gouvernement accélère ce processus de désengagement. Le syndicat condamne cette politique et la baisse des moyens publics et de capacité d'intervention.

III-2- Poursuivre quelques réflexions, analyses et prises de position non exhaustives sur les missions, les formes d'organisation des services, les outils de gestion et le développement de politiques publiques dans les services de l'Etat

1. Le syndicat développe son action dans le cadre des missions locales et nationales des services afin que l'Etat, les collectivités locales et les usagers bénéficient sur l'ensemble des territoires des actions et interventions des services de l'Equipement en tant que maître d'ouvrage, aide à la maîtrise d'ouvrage, conseil, maître d'œuvre, prestataire, régie directe, contrôle, régulation, prévention, instruction, ingénierie publique, étude, recherche, formation, information.
2. Il exige une véritable politique territoriale du ministère avec une dimension notamment régionale et européenne.
3. Le ministère doit apporter des réponses aux demandes des usagers, des collectivités locales, des partenaires publics et privés et mettre en œuvre de manière territorialisée ses politiques. Cela exige le maintien et le développement des missions et des services de l'Etat sur l'ensemble du territoire, notamment en milieu rural.
4. Les directions départementales du ministère de l'Equipement et leurs services infra départementaux (subdivisions, arrondissements) doivent demeurer des outils privilégiés de la mise en œuvre de ses missions. Leur relation aux périmètres des pays, des SCOT, des bassins d'emploi doivent offrir les meilleures adéquations entre leur rôle de service public et la vie économique et sociale.
5. Le syndicat considère que le développement d'outils informatiques de gestion n'est pas neutre. Le syndicat doit pouvoir porter un avis sur les méthodes et outils de mises en œuvre : (logiciel de gestion ou de comptabilité...). Ce développement doit faire l'objet de concertations.
6. Le syndicat doit pouvoir au cas par cas, au niveau le plus adapté, se prononcer sur les stratégies d'action ou de gestion des services publics : rapprochement DDE/DDAF, établissement de secrétariat technique conjoint, création de bureau d'ingénierie inter administration, mutualisation de moyens, l'ouverture d'une comptabilité uniforme, l'uniformisation de procédure d'informatisation ou de gestion, le développement d'outils de gestion informatique de personnels ou de gestion (voire d'un compte bancaire unique pour la gestion des fonds communautaires), l'adoption de principes tels que ceux dit "du chef de file", de "comité de pilotage", de responsable de projets aux échelles locales, régionales, nationales et européenne. Cela exige que ces questions soient menées de manière transparente et que les sphères de négociation existent. Les avis des syndicats doivent être pris en compte dans les procédures de décision.
7. Les usagers et les collectivités doivent pouvoir, au niveau le plus adapté, se prononcer sur l'organisation et l'exécution des missions des services de l'Etat.
8. Le syndicat met en garde contre le risque d'insuffisance d'élaboration de politique d'Etat, de pilotage par les nouvelles directions générales de centrales, contre l'insuffisante prise en compte de leur nouveau rôle.
9. Il met en garde contre l'insuffisance dans l'élaboration de politiques de recherche et des moyens de leur suivi et de leur réalisation notamment en terme financier et humain. Le ministère doit développer ses compétences en terme de recherche, de production de normes.
10. Le syndicat demande des moyens nouveaux pour la recherche et les chercheurs. Il exige une véritable politique de gestion prévisionnelle des chercheurs jusqu'à l'expertise. Il combat toute régression d'une politique de recherche notamment dans le domaine des sciences sociales. Il combat toute précarité notamment en terme de recrutement.
11. Le syndicat a pris en compte la directive nationale d'orientation pour l'ingénierie publique. Il en dénonce la faiblesse en terme de maîtrise d'œuvre au regard de la demande notamment des petites collectivités et l'hypothèque importante en terme de développement de l'AMO. Des orientations nationales de maintien et de développement de l'ingénierie publique doivent être réaffirmées et trouver leur application dans tous les services et tout le réseau Equipement.
12. Une véritable politique globale doit être développée par le ministère en terme d'ingénierie des risques afin d'alimenter les services territorialisés. Les missions liées aux domaines du risque ou de l'environnement doivent être mieux encadrées et soutenues en terme d'orientation, de compétence, de mise en réseau, de moyens, de formation.
13. Le syndicat met en garde contre une réunification du secteur transport au sein d'une nouvelle direction générale transport chargé d'une politique intermodale qui ignorait que 80 % du trafic sont portés par la route et qu'au niveau territorial nous allons vers une rupture de l'unité des services unifiés en 1967 entre aménagement/urbanisme et transport/route.
14. Le thème de l'observation du territoire est repris par beaucoup d'intervenants publics en particulier de l'Etat. Le syndicat considère cette notion comme importante mais demande une directive précise pour un travail concret et efficace des services. Quelle réalité aujourd'hui ? Quel est le sens d'une observation en plusieurs lieux souvent avec des analyses différentes et sans réelle plus value.

15. Le syndicat se prononce pour le développement de l'intervention du ministère dans la construction de la réglementation communautaire, l'expertise et dans la mise en œuvre des fonds structurels.
16. Il continuera à promouvoir une réflexion large sur les enjeux transnationaux, européens et internationaux.
17. Il assurera en fonction de ses possibilités une observation des évolutions à caractère expérimental et le développement de coopérations à tous les niveaux.
18. Il continuera à dénoncer les problèmes liés à la faiblesse juridique et économique de nos services et à une meilleure prise en compte des sciences sociales.
19. Le syndicat se met en situation de tirer les conséquences de l'entrée en vigueur de la LOLF pour l'ensemble des services, de l'organisation du travail, des circuits de financement. Il constate l'état d'impréparation actuel du ministère par rapport aux échéances à venir. Il juge cela très grave et porteur des risques très importants pour la vie des services, comme pour les personnels.
20. Le syndicat constate qu'aucun des arguments déployés par le gouvernement et le ministère pour faire accepter la réforme de la LOLF ne justifie nullement l'urgence. Il ne perçoit pas l'accroissement de la démocratie dans les procédures opaques mises en œuvre. Il ne perçoit pas la modernisation et la simplification dans un système d'une complexité extraordinaire. Il rejette les concepts idéologiques mis en œuvre pour l'application de la LOLF notamment en ce qui concerne la notion d'objectifs à atteindre, de résultats. Il soutient que cette réforme n'est pas une demande des salariés et des citoyens.
21. Les DGRE vont désormais avoir une place importante dans la mise en œuvre des actions des programmes. Nous ne voyons pas de lieu de coordination fort permettant une véritable cohérence. Le suivi par un bureau de la DGPA semble d'un degré trop faible.
22. Les établissements publics nécessitent un renforcement de leur tutelle et une véritable politique coordonnée. Nous n'avons pas l'impression que cette volonté soit affichée.
23. Le terme environnement durable apparaît certes ici ou là mais quelle relation avec le ministère de l'Ecologie, quelle réalité de l'environnement durable pour les politiques du ministère, quelle coordination de ce thème ?
24. Le syndicat prend acte de la création d'un secrétariat général comme outil de coordination et d'orientation stratégique. Il met en garde contre toute dérive conduisant à une politisation interne de l'administration.
25. Un des programmes se nomme soutien en terme de personne. Si nous sommes d'accord pour la création de ce programme et en demandons sa pérennité nous souhaiterions qu'il change de nom. Les notions de soutien ou de support à d'autres programmes nient le caractère propre des missions publiques effectuées par les agents dans ce programme.
26. Au-delà, le syndicat est partisan d'une réelle transversalité dans la gestion des personnels, la formation, l'ensemble de l'action sociale et la sécurité/prévention/conditions de travail.
27. La DGPA est dans son concept, dans le contexte de la LOLF, un outil fort de cette transversalité. Nous en soutenons donc sa création.
28. La situation de la DPSM est aujourd'hui dégradée. Les conditions de la transition et de la réorganisation dans ces domaines souffrent de cette dégradation. Le syndicat estime qu'il y a un réel besoin de moyens nouveaux pour ces services, de transparences, de respect des agents. Nous sommes conscients des évolutions mais nous affirmons la nécessité d'une gestion des personnels beaucoup plus professionnalisée, plus fiable et encore plus prospective. Cela passe par des moyens humains et matériels, par des formations, des recrutements et une autre gestion. Une chaîne de qualifications et de compétences complète est nécessaire sur tout ce qui concerne le personnel de la DGPA au chef du personnel en service déconcentré et concernant tous les personnels. Ceci est d'autant plus vrai face aux grands mouvements qui se préparent. Ceci exige aussi une vraie articulation DGPA, secrétariat général et direction de programme.

III-3- Les DDE

1. En 1966/67 le rapprochement construction/ponts et chaussées avait un sens et était soutenu par les personnels. Aujourd'hui l'éclatement des services se fait sans aucune perspective d'avenir énoncée pour le service public, ni pour le rôle de l'Etat. Les missions sont hypothéquées. Il y a un rejet massif du personnel qui à juste titre est très inquiet pour son avenir et celui du service public. Le syndicat continue à condamner cette décision et ses conséquences.
2. Le syndicat a noté les engagements des ministres pour la construction des quatre piliers sur lesquels devraient reposer les DDE demain dont trois sont dans le champ des compétences de l'actuelle DGUHC (au titre des programmes connaissance et aménagement des territoires, habitat, logement, politique de la ville et construction publique, environnement et risques).

3. Il met en garde contre la production de projets de service en DDE, ne reprenant même pas ces orientations et ne permettant pas de développer le service public, de rendre un véritable service public à tous les usagers et à préserver la solidarité vers toutes les collectivités et tous les citoyens et la cohérence tant en qualité qu'en quantité sur l'ensemble des territoires. Il exige les moyens, les recrutements, les formations pour atteindre ces objectifs.
4. Les DDE doivent conserver une implantation territoriale équilibrée dans tous les départements.
5. Toutes les collectivités territoriales doivent être informées des évolutions qui touchent l'organisation de la DDE et de leurs conséquences.
6. Les DDE doivent pouvoir disposer des moyens nécessaires à la réalisation de leurs missions de service public notamment pour toutes les missions « État » et pour celles relatives à la solidarité en direction des collectivités territoriales (ADS, ATESAT, Maîtrise d'œuvre...).
7. Les cellules départementales d'exploitation et de sécurité routière des DDE (CDES) sont des carrefours de données, études, concernant la sécurité routière, l'accidentologie, l'évolution de la circulation, l'offre et les besoins de transports individuels et collectifs, elles doivent être maintenues et renforcées dans les DDE.
8. L'intervention de l'Etat en terme de droit des sols demeure un point fort de l'activité du ministère. La structure territoriale des services doit en tenir compte.
9. Le transfert du FSL des DDE vers les collectivités locales concerne très peu d'agents. Un bilan doit être effectué des conséquences du transfert de la gestion du fonds de solidarité pour le logement (FSL) au département et de la mise à disposition pour l'aide à la pierre. Les procédures réglementaires doivent être respectées. Les agents dont les missions portaient sur le contrôle doivent se voir proposer des postes en lien avec leurs aspirations et leurs compétences.
10. Les délégations logement sur l'aide à la pierre concernent toutes les DDE. Les élus se positionnent progressivement. Il existe une question de savoir-faire qui implique du temps et de l'aide de la part des services de l'Etat auprès des collectivités locales. Le conseil général recevrait une délégation sur les parties non déléguées au EPCI, donc sur un périmètre variable et instable (les délégations sont signées pour 3 ans). Cette situation est liée à la levée du seuil dans la loi. Certains PCG pourraient trouver là une base pour développer leur politique du logement, en proposant une politique globale du logement aux communes sur le territoire départemental et en leur demandant de ne pas conventionner individuellement avec l'Etat. Le syndicat estime que toute cohérence territoriale mérite attention. Le syndicat prend note de l'affirmation du ministère sur le fait que l'ANAH n'est pas menacée. Il demeure toutefois particulièrement attentif face aux évolutions et aux conventionnements en cours. Le syndicat suivra avec son groupe de travail sur le logement l'évolution de ces dossiers.
11. Le devenir du parc a été intégré dans les négociations engagées avec les conseils généraux comme dans la construction des DIR et le service à rendre aux collectivités locales. Dans tous les cas de figure l'Etat doit garantir la situation personnelle, l'emploi, la retraite et le statut de tous agents. Le SNPTAS réaffirme le bien fondé des différentes missions de service public exercées par les parcs et atelier de l'Equipement et l'utilité de leur poursuite. Il sera vigilant pour que les agents PTAS travaillant dans les parcs puissent bénéficier de toutes les garanties : reconnaissance de leur métier, droit à un choix de leur emploi, droit à prime mobilité si nécessaire.

III-4- Les services navigations

1. Six services navigation et des DDE mixtes comprenant un secteur navigation, soit 5500 agents sont mis à disposition de l'EPIC Voies Navigables de France (V.N.F). Près de la moitié sont sous statuts administratifs et techniques, de service et Berkani, l'autre grande moitié est composée des agents d'entretien et d'exploitation et des O.P.A. Moins de 10% travaillent sur des missions régaliennes, 90% des missions sont confiées à VNF (sous tutelle Etat). Ces services vont également être touchés par la décentralisation. Le SNPTAS renforcera son intervention pour mieux répondre aux attentes des personnels dans ces services.
2. Le syndicat national s'assurera de la pérennité et du renforcement des missions de service public : régulation, contrôle, prévision régaliennes (sécurité et réglementation des transports à l'échelle de l'Europe élargie, politique de régulation d'eau et de sa qualité, engagement de développement intermodal des transports et des moyens pour ces missions.
3. Sur les missions opérationnelles confiées à VNF le syndicat exige le maintien d'un recrutement sous statut Fonction Publique avec des moyens tant en effectifs, qualifications, crédits pour mettre en phase les discours sur la modernisation et le développement des infrastructures et la réalité de l'offre aux usagers de la voie d'eau.
4. Une partie du réseau navigable, à vocation touristique principalement, est transférable aux collectivités locales. Le SNPTAS estime que cette décentralisation n'est nullement accompagnée d'une réelle politique de l'Etat pour l'ensemble de la voie d'eau, sa préservation et son développement. La part de marché de la voie d'eau par rapport aux autres modes de transport, dont la route, continue de régresser.
5. Un bilan et un suivi des demandes d'expérimentations pour les voies d'eau doivent être produits par le ministère. Le syndicat suivra ces missions.

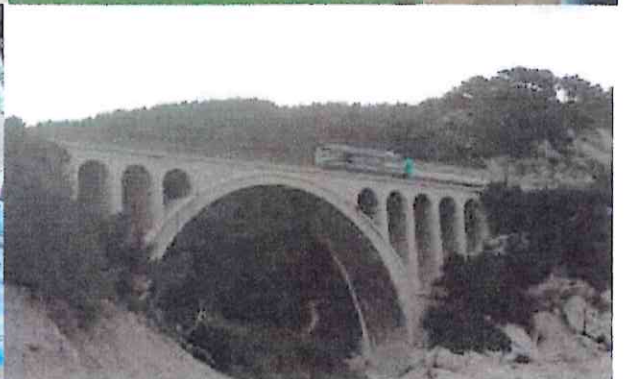
6. Le Contrat d'Objectifs Etat-VNF signé en décembre 2004 donne toute latitude à VNF de choix et de moyens : missions/objectifs /résultats. Il n'impose véritablement qu'une seule contrainte : la baisse de 2% des effectifs par an sur 4 ans. Le syndicat condamne ce type d'objectif comme orientation du service public.
7. La gestion des crédits LOLF affectés par le biais des DGRE et gérés par VNF, interpellent.
8. La structuration nationale des missions autour de VNF sont de véritables points d'interrogation.
9. L'interaction avec les structures régionales (au sein de la DGRE) comme les missions régaliennes de niveau européen sont à renforcer en tant qu'administration d'Etat.
10. Le syndicat exige une véritable concertation sur l'avenir des services, les orientations, la gestion et l'organisation des personnels.
11. Il exige de véritables lieux de dialogue social (CTP, CAP).
12. Un collectif de militants PTAS sera renforcé autour des missions de navigation intérieure capable de défendre ces missions, leur efficacité, les moyens, les effectifs, les formations qualifiantes à hauteur des missions nouvelles, assurer les garanties collectives des agents, leur défense individuelle par équité avec les autres agents de la fonction publique.
13. Le collectif travaillera en liaison avec les camarades PTTE et OPA notamment.

III-5- Les autres services déconcentrés

1. Le syndicat est soucieux du rôle des DRE demain. Le montage juridico-administratif projeté par le ministère pour la mise en œuvre des DGRE pour les différencier des pôles régionaux et des DRE soulève beaucoup d'interrogations. Ce nouveau système d'une réelle complexité ne paraît pas répondre à l'affichage de simplification des procédures administratives. Il n'est certainement donc qu'une étape vers une nouvelle recomposition dont la ligne directrice pourrait bien être les économies de moyens et la diminution du rôle de l'Etat. Il n'y a pas dans les DRE les moyens d'en faire plus. Or les DGRE seront appuyées sur les moyens en personnels et en fonctionnement des DRE. L'expérimentation de la DGRE Aquitaine est le contre exemple du dialogue social. Le syndicat suivra ce dossier avec attention et demande dès maintenant le renforcement des moyens et des missions des DRE.
2. Le réseau scientifique et technique de l'Équipement doit pouvoir être mis à disposition des collectivités territoriales qui le souhaitent y compris le conseil général.
3. L'AITF (l'association des ingénieurs et techniciens de France) s'est positionnée pour un établissement public collectivités territoriales/Etat pour le copilotage du RST notamment pour les CETE et les laboratoires. Les syndicats de l'USSER CGT après le conseil national des CETE se sont positionnés pour ce copilotage. Le syndicat prend en compte cette position.
4. La question de l'avenir des écoles et des services techniques centraux (SETRA, CERTU...) est posée tant en terme de statut d'établissement et d'affectation de personnels qualifié que de contrats d'objectifs et de moyens. Un meilleur pilotage incluant pour les écoles des collectivités territoriales est posé. Le syndicat suivra attentivement ces évolutions dans l'intérêt du service public, du personnel et des élèves.
5. Le syndicat étudiera les transferts des ports et aéroports et l'impact réel sur les personnels et le service public.
6. Le syndicat note la création d'une agence des infrastructures qui s'occupe des routes, du ferroviaire (via RFF) et du maritime. Il s'interroge sur le pilotage réel de cette structure et son utilisation. Cette agence sera financée par retour financier des participations de l'Etat dans les sociétés autoroutières. L'Etat se désengage des sociétés mais espère que le renforcement du capital privé permettra une augmentation automatique des valeurs qui compensera le désengagement en terme de rentrées financières. Le syndicat met en garde contre de telles orientations.
7. Une agence nationale ANRU a été créée non dépendante de notre ministère. La cohérence sur les questions d'aménagement et de logement est posée. Les préfets sont les délégués départementaux. L'ANRU sert à la mise en œuvre des financements prévus par les projets du ministre Borloo sur le logement et l'habitat. Ces financements ont fait l'objet d'une sélection de sommet et demeurent peu crédibles quant à leur mise en œuvre. Cette agence n'apporte aujourd'hui aucun progrès dans la construction de logements sociaux. Un travail spécifique du syndicat doit se poursuivre sur le sujet du logement.
8. Le syndicat tirera l'analyse du décret relatif aux pôles régionaux de compétence. Un travail spécifique sera engagé.
9. Des réponses rapides doivent être apportées aux personnels sur la future organisation des directions inter régionales routières de l'État et les conséquences de leur organisation. Des formes d'organisation du travail doivent pouvoir être trouvées permettant de développer un travail de qualité et cohérent, en terme d'ingénierie publique, d'ouvrage d'art, de circulation routière, de surveillance, d'exploitation et d'entretien de la route, tout en conservant des implantations géographiques ne pénalisant pas les personnels en terme de déplacements obligatoires nouveaux
10. Des éléments revendicatifs complémentaires du syndicat sont en construction autour des nouvelles directions inter régionales des routes.

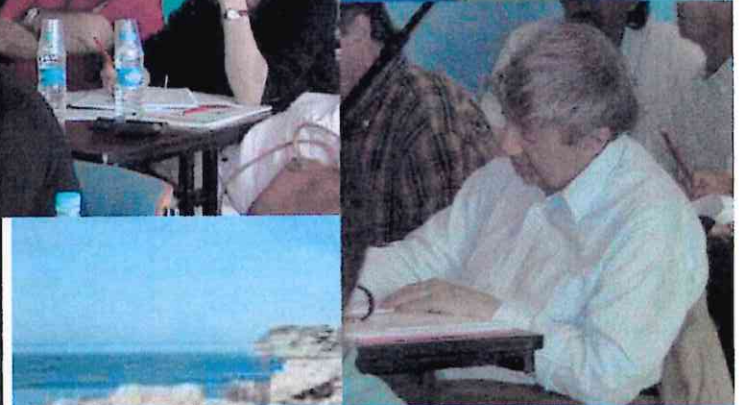


GROS PLAN





GROS PLAN



Chapitre IV

Des revendications liées spécifiquement à la phase de décentralisation et de restructuration des services

IV-1- Position générale

Les agents de l'Equipement ont droit à la dignité, au respect du choix qu'ils ont fait de venir travailler pour le service public de l'Etat. Une négociation globale sur les garanties pour les agents doit s'ouvrir sur le fond et la forme.

1. Le syndicat prend en compte et interviendra sur tous les transferts et toutes réorganisations pour toutes les missions des DDE, DRE, DGRE, DIR, CIFP, Ecoles, ANAH, services centraux et aussi dans les services du domaine maritime, voies navigables, bases aériennes, comme pour les services pour lesquels existent des conventions de gestion de personnel avec le ministère (les services du ministère de l'Ecologie, de la Culture) ou une tutelle.
2. La CGT demande la création ou la poursuite d'un groupe tripartite départemental incluant le Conseil général, la DDE et au moins la CGT Equipement afin de débattre d'une réflexion globale sur les effectifs et les moyens affectés ou transférés sur routes départementales et les routes nationales transférées, en respectant des garanties pour les personnels et en prenant en compte l'organisation territoriale, l'organisation du travail et les conditions de travail.
3. Dans les DOM, à l'exception de la Martinique où la compétence est déjà transférée, le préfet de région organisera une concertation avec le département et la région en vue de déterminer la collectivité bénéficiaire du transfert de l'ensemble des routes nationales ; cette désignation sera actée par un décret. Le syndicat suivra ce processus.

IV-2- Le syndicat exige des garanties fortes consignées dans un document écrit contractualisé avec les conseils généraux

Le congrès exige :

1. La garantie du maintien de l'emploi pour tous.
2. Les PNT et particulièrement les CDD et les agents Berkani de droit public comme de droit privé travaillant sur des sites transférés doivent voir leur droit d'emploi garanti. L'activité de ménage transférée impose la reprise de l'agent par le nouvel employeur.
3. La garantie pour les agents qui le souhaitent de pouvoir continuer à exercer leur métier.
4. Qu'avant d'être placé en situation de mise à disposition ou de transfert et qui plus est avant d'exercer son droit d'option, chaque agent puisse disposer d'une comparaison entre son statut et sa gestion actuels et les équivalents dans le cadre d'emploi de la FPT dans lequel il a vocation à être intégré ou détaché et de toutes les conséquences liées au choix forcé qu'il aura à faire (retraite, missions).
5. La garantie qu'aucune situation individuelle ou collective ne soit plus défavorable du fait de la décentralisation ou des restructurations.
6. La garantie de droit à la mobilité sans risque de perte d'emploi et de droits.
7. Les agents mis à disposition puis détachés doivent avoir la garantie de leur réemploi dans la Fonction publique Etat à l'Equipement dans leur département d'origine.
8. L'Etat comme la collectivité locale doit s'engager à la prise en compte intégrale des coûts des mobilités imposées aux agents (qu'ils partent dans une collectivité territoriale ou qu'ils restent dans un service de l'Etat restructuré).
9. Des garanties en terme de conditions de travail et de temps de travail, la prise en compte des demandes locales de rediscussions des formules d'ARTT adoptées dans les règlements intérieurs locaux (services de l'Etat et services des collectivités territoriales).
10. Les droits sociaux, syndicaux des agents doivent être garantis et ils doivent disposer de l'ensemble des informations sociales, syndicales et administratives.
11. Les agents mis à disposition et détachés doivent pouvoir continuer à bénéficier de droit à formation offert par l'Equipement.

12. La garantie d'obtention de moyens en terme de formation pour la reconversion d'agents qui choisiraient un changement de métier.
13. La garantie du maintien du droit à la retraite active quelles que soient les fonctions futures de l'agent doit être assurée. Les droits à la retraite doivent être équivalents aux droits actuels.
14. Que l'information et la concertation soient structurée dès maintenant au niveau des services déconcentrés et de centrale avec les organisations syndicales sur l'avenir des services, des missions, la situation des agents, les moyens du service.
15. Que l'examen indispensable des moyens du service public de l'Équipement dans chaque service, soit effectué en prenant en compte les missions en quantité, qualité, les crédits de fonctionnement, et les crédits liés aux restructurations (immobilier...).

IV-3- L'homologie

1. Au-delà des statuts le décret homologie doit prendre en compte et garantir les carrières, les primes, les conditions de travail, les retraites.
2. La garantie du reclassement de tous les dessinateurs dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriale.
3. La garantie de prise en compte de la situation spécifique des techniciens supérieurs et sa pérennité (classement fonctionnel, prise en compte de leur passage en 2^{ème} niveau de grade).
4. La durée des services effectués dans les corps Équipement et dans les services doit être reprise intégralement dans les nouveaux services d'accueil et dans les cadres d'emplois de la FPT (ancienneté statutaire pour une promotion, le droit à passer un concours) tant pour les agents optant que pour les détachés.

IV-4- Les mobilités et le décret d'indemnité de mobilité

1. La mobilité : elle doit rester un droit et non une contrainte. Aucune mobilité ne peut être imposée.
2. Le ministère doit rechercher des organisations de travail non pénalisantes pour les agents, en préservant les missions de service public et l'intérêt des postes de travail. Les mobilités imposées à l'intérieur d'un service devront systématiquement prendre en compte des critères négociés avec les organisations syndicales et respecter les procédures réglementaires. Aucune mobilité vers un autre service ne peut s'opérer sans un choix réel de l'agent.
3. Des procédures exceptionnelles doivent être prévues permettant la poursuite du droit à la mobilité de tous les agents, l'égalité de traitement, la prise en compte de zones géographiques plus larges pour les CAP locales, le traitement des situations sociales, la meilleure adéquation entre les aspirations, qualifications et compétences de l'agent et du poste à pourvoir.
4. La possibilité de retour au pays pour les agents des DOM et de Corse doit être garantie.
5. L'indemnité mobilité est une revendication et un acquis du SNPTAS CGT. Elle a été demandée dans le contexte des restructurations article 7 et pour gérer des situations courantes de restructuration de services.
6. Aujourd'hui cet acquis va se mettre en œuvre, mais dans un tout autre contexte. Le montant prévu par le décret est nettement insuffisant, quelle que soit la situation. Il doit être relevé.
7. Aucun agent ne doit d'être exclu (situation de couples de salariés délocalisés, agents transférés vers des collectivités locales, agents logés...).
8. Les discussions sur le décret mobilité et sur son application ne sont donc pas terminées, pour le syndicat personne ne doit en être « de sa poche ».
9. Toutes les situations sociales doivent trouver une réponse acceptable pour les agents (problème de handicap, garde d'enfant, aide de proche en difficulté ...).
10. Les situations doivent ouvrir le droit à une indemnisation équivalente qu'elles soient antérieures, (celles des agents qui ont déjà subi des mobilités forcées du fait de la mise en œuvre, notamment de l'article 7 ou de réorganisation du ministère) ou postérieures.
11. La carrière des agents ne doit pas être pénalisée par une éventuelle mobilité forcée. Le caractère exceptionnel des mobilités éventuelles devra être indiqué dans le dossier de l'agent.
12. La gestion des agents dans les collectivités territoriales doit garantir la possibilité de mobilité sans perte de droit.

IV-5- Les détachements et les mises à disposition

1. Le décret sur le détachement illimité, n'offre pas dans sa version connue les garanties exigées par le syndicat en terme de rémunération, carrière, mobilité, droit au retour dans un service de l'Equipement. Il n'est pas acceptable.
2. Les conséquences de la mise à disposition à titre individuel comme de la mise à disposition totale ou partielle du service doivent être connues de tous.
3. Tout agent en situation de détachement de durée illimitée doit pouvoir réintégrer les services de l'Equipement.
4. Le décret de détachement sans limitation de durée doit permettre la mobilité des agents entre collectivités sur des missions comparables et sans perte de leur droits (service actif, durée de carrière...).
5. Les agents qui seront affectés au Conseil Général doivent avoir la garantie de pouvoir continuer à travailler sur la route ou d'exercer les missions, qui ont justifié leur détachement.

IV-6- Gestion, calendrier

1. Le transfert des services ou parties de services mis à disposition des départements en vertu de l'article 6 de la loi du 2 décembre 1992 doit s'effectuer en même temps que le transfert des services ou parties de services travaillant sur les routes nationales d'intérêt local et la mise en oeuvre des DIR et des SMO dans les DRE.
2. Toute mobilité ouverte sans une véritable bourse d'emploi, permettant l'égal accès à tous les agents concernés, sans consultation des CAP sera considérée comme illégale par le syndicat et combattu. Il n'est pas question de laisser l'administration centrale comme les chefs de service locaux passer outre les règles de gestion et le paritarisme au détriment de la plupart des agents et au risque de perte de droits y compris celui à la prime de mobilité.
3. Dès maintenant plus aucune durée minimum dans un poste ne doit être exigée avant une mobilité afin de faciliter la plus grande souplesse dans le choix des agents

Chapitre V

Nos revendications spécifiques en terme statutaire, catégoriel et salarial

Le congrès adopte une plate-forme revendicative comme élément d'aide aux structures de base du syndicat. Cette plate forme pourra être retravaillée par l'atelier correspondant.

V-1- Le congrès affirme la forte inquiétude des personnels

1. La gestion des personnels dans le service public doit être différente de celle du secteur privé, compte tenu du rôle social différent. C'est la source même des statuts et du recrutement. Le syndicat sera très vigilant sur ce point.
2. Le congrès se prononce pour un statut de la fonction publique garantissant l'indépendance du fonctionnaire.
3. Les politiques de personnel répondent à des préoccupations qui ne sont pas réductibles à la recherche du meilleur rapport coût-efficacité.
4. Elles ne sont pas réductibles à l'application de théories libérales sur la gestion des individus c'est à dire la recherche de la stricte adéquation poste-résultats/ressource humaine rare pour l'occuper.
5. Le syndicat met en garde et combattra les restructurations hâtives et inappropriées dans notre champ d'activité professionnelle. Une anticipation nécessaire ne veut pas dire restructuration immédiate sans aucun droit pour les agents et au détriment du respect des domaines statutaires et réglementaires. Le syndicat considère que face à de telles situations les organisations syndicales, les agents sont en droit d'agir par tous les moyens à leur disposition.
6. A partir du constat des blocages catégoriels actuels, le syndicat ne rejette pas l'idée que d'autres formes d'organisation statutaire et de gestion des agents de la fonction publique puissent apporter des progrès mais il conditionne ces réformes à la nécessité de développer l'efficacité et la qualité du service public sur l'ensemble des territoires, à rendre plus accessibles et plus égalitaires les services rendus aux usagers, au progrès de toutes les garanties pour les personnels : emploi, statut de la fonction publique, salaire, carrière, condition de vie et de travail...

7. Le congrès constate des grands sujets d'inquiétude chez les personnels.
 - L'avenir : le rôle et sa place de chacun et de corps entiers dans les missions à venir, la situation de l'emploi, les salaires, les carrières, les modalités de gestion,
 - La situation de transition de décentralisation en terme notamment de garanties individuelles et collectives : mobilité, situation personnelle et conditions de carrière et de gestion dans un nouvel environnement, le processus de notation/ évaluation au mérite.
 - Les métiers : comment se former et à quoi, quelle qualification dans un nouveau métier, quel avenir de ce métier face à l'instabilité des services.
8. Le syndicat constate les modifications profondes introduites par la LOLF qui auront des incidences fortes sur les modes de recrutement et de gestion des personnels
 - En terme de masse salariale globalisée, sous contrainte forte et de fongibilité asymétrique.
 - Les nouvelles prérogatives des directeurs de programme et les DGRE qui interviendront plus directement sur les décisions concernant les personnels et l'identification des coûts induits.
 - Une nouvelle description des emplois ministériels et un décompte en équivalent temps plein.
 - Les notions de résultats, objectifs.
9. Face à ces inquiétudes, les actions locales sont indispensables. Chaque syndicat ou section locale doit construire sa plate-forme revendicative adaptée en liaison avec la plate-forme nationale, y compris dans les nouvelles structures (DIR et DGRE). Une plate-forme revendicative régionale est nécessaire.
10. Le congrès prend en compte ces inquiétudes et place le syndicat en situation d'engager l'action pour y faire face.
11. Le congrès condamne toute forme de harcèlement et contrainte exercée sur des agents. Il met en garde l'administration contre toute tentative de vouloir accorder aux responsables hiérarchiques (encore nommés employeurs) des pouvoirs nouveaux leur permettant de développer des formes accrues de harcèlement, contrainte, pressions diverses contre les agents au moment de leur recrutement, dans leur gestion, leur rémunération, leur condition de travail. Le syndicat agira par tous les moyens contre toute forme de harcèlement. Le syndicat n'admettra pas de dérive vers une gestion managériale des directeurs de programme ou des DGRE.

V-2- Réagir à temps face au projet de loi réformant le statut de la fonction publique

1. Le Ministre de la fonction publique envisage de déposer un projet de loi pour réformer en profondeur le statut de la fonction publique. Ce projet accompagne les évolutions en cours : missions de l'Etat, décentralisation, réorganisation des services de l'Etat aux niveaux central, régional et départemental et la mise en œuvre de la LOLF.
2. Cette réforme vise à donner, dans le cadre de la LOLF, aux employeurs publics toute la souplesse nécessaire à la gestion des agents. Elle est fondée, comme dans le passé, sur une séparation du grade et de l'emploi mais, fait nouveau, où le fonctionnel (l'emploi) serait dominant par rapport au grade. Face à cela le congrès réaffirme son exigence pour le maintien d'un statut de la Fonction Publique reposant sur le principe de la carrière, avec la séparation du grade et de l'emploi.
3. Dans le cadre de la gestion LOLF et de la réorganisation des services, la mobilité deviendrait (même si nous la connaissons déjà) un acte de gestion essentiel au management des services et des personnes. Le syndicat rejette toute forme de précarité de l'emploi et de mobilité contrainte des personnels.
4. L'évaluation des personnes sera le pivot de la nouvelle gestion des ressources humaines. Le ministre de la Fonction Publique propose d'abandonner le système de notation pour y substituer un système d'évaluation basé sur l'atteinte d'objectifs. Dans un système où chaque agent aura une obligation de résultats par programme, chaque agent sera évalué sur sa capacité à atteindre les résultats qui lui auront été demandés (le contrat) et sur la façon dont il se sera acquitté de sa tâche. Le syndicat se prononce pour la suppression de la notation et le retrait du décret et de la circulaire d'application Equipement notation/évaluation.
5. L'évaluation et le mode d'évaluation vont servir de fondement à la nouvelle politique salariale que le ministre veut mettre en place : politique qui reposerait sur trois piliers : ancienneté, emploi, mérite, et dont les acteurs essentiels seront les directeurs de programmes. Le congrès se prononce contre l'introduction du critère de performance individuelle et collective comme mode de gestion des organisations de travail et des personnels de la fonction publique. Le congrès se prononce contre toute forme de rémunération au mérite sur des critères de plus complètement subjectifs. Les critères d'ancienneté doivent demeurer l'élément essentiel de l'évolution salariale dans une grille donnée. Autre chose serait de travailler à la validation et la traduction financière des acquis de l'expérience professionnelle en complément des formes actuelles de promotion sociale réglementaire.
6. La notion de métiers, emplois, familles d'emplois, filières est le socle de la réforme par filières et cadres de fonctions. Ces notions exigent une réelle vigilance. Des propositions précises devront pouvoir être étudiées.

7. Le regroupement des catégories et corps actuels et leur reclassement dans des filières et niveau ne peut se concevoir qu'avec une reconnaissance des qualifications et compétences des personnels c'est-à-dire un reclassement généralisé de tous les personnels. Les indices de chaque grille devraient donc être réévalués. Le syndicat se prononce pour un déroulement de carrière linéaire. Chaque agent recruté doit pouvoir avoir une vision claire de sa carrière issue de son recrutement et des modes d'évolution et d'évaluation.
8. Enfin cette réforme reposerait aussi sur la notion de compétences au sens patronal du terme c'est à dire vu sous l'angle de la performance individuelle et collective. Le syndicat oppose à ces notions celles de reconnaissance des qualifications et compétences. Il rejette la notion de performance individuelle.
9. Sur le dialogue social le rôle dévolu aux CAP n'est pas développé. La gestion pourrait être complètement déconcentrée avec des CAP régionales notamment sauf pour les A+ et les corps à très faible effectif. Le syndicat exige des lieux réels de dialogue social et se prononcera selon les situations pour la meilleure défense individuelle et collective des personnels.
10. Si ce projet est présenté et si le rapport de forces syndicales ne nous permettait pas de le repousser en l'état, nous aurions alors à construire une ligne syndicale qui prenne en compte un nouveau contexte. Le congrès propose d'envisager des orientations revendicatives face à cette échéance.
11. Face à cette situation le syndicat demanderait l'ouverture d'un chantier ministériel sur ces questions avec représentation syndicale. Ce chantier devrait déboucher sur un projet de plan pluriannuel négocié.
12. Le congrès, après avoir pris connaissance du projet de réforme de l'organisation de la fonction publique, après avoir analysé la situation actuelle au sein de la fonction publique et au sein du ministère de l'Équipement pour tous les agents gérés directement ou indirectement par le ministère met en garde les agents devant le recul statutaire, social et des garanties de carrière et de liberté.
13. Avec ce projet le gouvernement remet en cause les garanties collectives des agents publics et le statut de la fonction publique dans le but de diminuer au maximum les contraintes notamment en terme d'emploi (recrutement, suppression, redéploiement). Il veut diminuer massivement les moyens publics (emplois, rémunération, moyens de fonctionnement, implantation territoriale...) au risque d'une dégradation des services et des situations sociales pour les citoyens. Il est à noter que dans le secteur privé nous assistons aux mêmes attaques contre le « Code du Travail » (directive services, par exemple). Le gouvernement veut substituer à terme, au statut de la fonction publique un « code » comme dans d'autres pays européens. Le syndicat condamne fermement cette politique et la combattra.
14. Le congrès réaffirme que si les modes de gestion actuels des personnels ont atteint leurs limites c'est parce qu'ils ne permettent plus de reconnaître et de prendre en compte correctement les qualifications et compétences des agents. D'autres modes de gestion plus positifs doivent donc être débattus avec les personnels et leurs organisations syndicales sur les rémunérations, les carrières, le rôle et la place de telles ou telles catégories d'agents.
15. Le syndicat continue de proposer le rapprochement de corps voire leur fusion. Cela doit se faire dans l'intérêt de l'ensemble des agents et de la qualité du service public.
16. Le congrès exige la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de maintien des effectifs en liaison avec les missions. Il exige la transparence et le débat notamment en CTP (locaux et ministériels) sur la situation des postes vacants, l'EETD (les emplois équivalents temps pleins qui servent de base de travail notamment dans la LOLF), les recrutements en quantité et qualité.
17. Les niveaux de recrutement doivent être modifiés pour tenir compte des évolutions, notamment celles issues de la réforme des diplômes universitaires mis en place au niveau européen. On pourrait donc avoir cinq niveaux de recrutement : CAP-BEP ; BAC ; BAC +3 ; BAC+5 ; et BAC +8.
18. Le congrès se prononce contre toute obligation ferme de durée dans un poste notamment dans le premier poste (quatre ans ou autre). Il affirme que la durée de trois dans un poste dans la période de restructuration est un non sens en terme de gestion et de droit des personnels. Il exige la levée de cette règle de gestion. Il réaffirme les droits notamment sociaux et familiaux des agents, le souci d'un bon équilibre entre la vie du service et les conditions de vie et de travail des personnels.
19. Le syndicat est réservé sur la création de listes de candidats par spécialité à l'intérieur d'un cadre statutaire. Ce mode de recrutement puis de gestion doit être limité et répondre à des besoins précis et débattus avec les organisations syndicales.

20. Le syndicat considère que le recrutement de CDD ne peut se produire que pour des situations tout à fait exceptionnelles et après discussion avec les organisations syndicales au moins au niveau de la structure d'accueil de l'agent. Il met en garde contre toute volonté de recrutement abusif de vacataires du fait des souplesses liées à la LOLF.
21. Il continue à se prononcer pour des recrutements par concours sur titre en fonction de besoins avérés. Il se prononce pour la réelle possibilité de l'agent d'être affecté sur un poste correspondant à sa spécialité et le fait de pouvoir poursuivre un véritable parcours professionnel dans une spécialité jusqu'à éventuellement l'expertise. Il met en garde à l'opposé contre toute volonté d'enfermement d'un agent dans une spécialité, une filière, contre la limitation de la transversalité offerte par les formes statutaires actuelles.
22. Le SNPTAS a pris en compte le processus d'intégration des personnels venant de France TELECOM et de Giatt Industries. Bien qu'il continue de condamner la politique qui mène à la casse de ces entreprises, il met tout en œuvre pour que ces agents soient accueillis dans les meilleures conditions et que leur intégration y compris dans des grades de promotion ne pénalise en rien les promotions des corps d'accueil.

V-3- Le dialogue de gestion dans la LOLF

1. Les éléments de la réforme de l'Etat telles que la mise en œuvre de la LOLF ou la réorganisation de l'Etat en région doivent être regardés au travers de l'avenir et notamment de la possibilité d'offrir des carrières attractives aux jeunes générations.
2. Le syndicat estime que l'utilisation des notions d'emplois autorisés par grandes catégories et d'ETP ne permettront pas en tant que telles d'asseoir les procédures de gestion en matière de recrutement fondées sur des corps. Le maintien d'une structure de gestion par corps exige l'élaboration d'un schéma prévisionnel d'utilisation des ETP par corps, schéma qui devrait être cohérent avec l'enveloppe de crédits de personnels. Ce schéma devra faire l'objet d'une négociation annuelle avec notre organisation et d'une évaluation.
3. Ceci suppose aussi de mettre en place un dialogue de gestion renforcé dans les deux sens par rapport à ce qui existe aujourd'hui entre les futurs responsables nationaux de programmes, les DGRE au niveau des BOP et au niveau national entre la DGPA et les directions de programme. Le syndicat exige qu'à chaque niveau de ce dialogue de gestion des instances formelles de dialogue social soient instaurées.
4. La gestion des personnels doit être mise sous la coordination et le contrôle de la DGPA et en réseau avec elle. La DGPA et les directions locales de personnel seront en tout état de cause chargées de l'organisation matérielle des recrutements et devront faire valoir le respect des règles statutaires. Elles devront s'attacher à prendre en compte l'incidence des recrutements sur les promotions de corps, expertiser les viviers, planifier dans le temps les recrutements, mettre en œuvre les plans de requalification et de reconnaissance des compétences, veiller à ne pas se voir recréer une précarisation de l'emploi et au contraire veiller à une élimination complète de la précarisation.
5. La DGPA et le secrétariat général du ministère doivent constituer des outils de veille et de proposition d'amélioration statutaire et de gestion.
6. Le calendrier de ce dialogue de gestion complexe et serré devra inclure les phases de négociation avec les organisations syndicales. Tous les ajustements à faire en cours d'exercice en fonction de l'expression de besoins non prévisibles, en terme de profil ou de qualification, par les responsables de BOP et variations de l'enveloppe globale d'ETP qui leur sera notifiée devra faire l'objet d'une information du CTP concerné.
7. En matière de mutations, les problématiques sont largement similaires, puisque la libération d'un emploi ne se traduira pas forcément par l'accueil d'un agent du même corps.
8. Dans la première phase de la mise en œuvre de la LOLF dans le ministère de l'Equipeement la DGPA assure que les services ne seront pas contraints par des masses salariales. Ainsi les crédits de personnel des services ne seront pas ajustés pour tenir compte de la différence de coût entre un agent muté et un recrutement par concours externe par exemple. Le syndicat prend acte de cette réponse qui correspond à sa demande mais demeure très vigilant sur son application et sa pérennisation.
9. Se posera également, de façon plus précise qu'aujourd'hui, car le double impact en emplois et en crédits en sera mieux identifié, la question des agents dans l'incapacité d'exercer pleinement ou même complètement leur mission pour des raisons diverses, voire les surnombres disciplinaires. Le syndicat met en garde contre toute utilisation de la LOLF pour mettre en cause les droits sociaux, les recrutements d'agents handicapés, le développement de méthode de gestion allant jusqu'au harcèlement pour se « débarrasser » d'agents non désirables ou non rentables.
10. Le syndicat met en garde contre la diminution massive des emplois de catégorie C et des conséquences sur la nature même du service public rendu. Il ne partage pour autant nullement la mise en œuvre du PACTE pour l'emploi qui précarise l'emploi, réduit massivement les niveaux minimum de rémunération et ne débouche sur aucune garantie statutaire.

V-4- Les avancements de grade dans la LOLF

1. Aujourd'hui, les promotions de grade résultent, dans la plupart des cas des pyramidages statutaires et budgétaires inscrits en lois de finances et des remplacements des départs en retraite prévus dans les grades d'avancement. Or la LOLF fait disparaître la description budgétaire des pyramidages.
2. Le ministère de la fonction publique réfléchit actuellement à la mise en place de ratios promus/promouvables définis par voie réglementaire, corps par corps.
3. Certains ministères ont exprimé à ce stade des réserves sur ce projet, en raison, notamment du souci de préserver l'autonomie ministérielle et des risques dits reconventionnels (la propagation d'une demande syndicale d'un corps vers tous les autres ministères) liés à ce type d'affichage, et militent plutôt pour la détermination de tels contingents en gestion ministérielle. Le syndicat met en garde sur l'utilisation des ratios promus/promouvables dans une situation de réduction massive d'emplois. Ce système ne peut fonctionner que si ces ratios sont calculés pour permettre une gestion linéaire et sans blocage des personnels tout au long de leur carrière. Il ne peut être adapté à la situation annuelle ou planifiée du corps que par voie de négociation réelle avec les organisations syndicales. Les situations exceptionnelles des corps à faibles effectifs doivent être particulièrement étudiées pour l'attribution d'un ratio élevé garantissant la promotion sociale.
4. Une des questions qui se posera inévitablement, dans notre ministère qui se caractérise par une déconcentration importante de la gestion des personnels et notamment après application de la LOLF, est celle de la latitude dont les responsables de programme ou les DGRE notamment pourront disposer en la matière.
5. A ce stade, le syndicat exige le principe d'égalité de traitement entre les agents d'un même corps, qu'ils participent à la mise en œuvre de programmes différents ou qu'ils soient affectés dans des services distincts. Ceci appelle une coordination nationale. Il est nécessaire que les arbitrages des gestionnaires soient encadrés de façon stricte, par exemple à l'intérieur de fourchettes déterminant un maximum et un minimum de promotions à réaliser. Ces éléments devront faire l'objet d'un débat en CAP mais aussi de négociation avec les organisations syndicales et pourrait faire l'objet d'une consultation du CTPM pour la conception globale.

V-5- Rémunération

1. La forme de grille unique de rémunération doit être conservée et la valeur du point indiciaire fortement revalorisée pour rémunérer correctement les qualifications et compétences et maintenir le pouvoir d'achat des salaires.
 2. En ce sens, des négociations annuelles avec les partenaires sociaux doivent être obligatoires.
 3. La valeur du point d'indice fonction publique doit être calculée à partir d'un SMIC revalorisé à 1400 € nets. Le congrès mandate la CE pour travailler sur les propositions suivantes, en reprenant le principe de notre dernier congrès de 5 niveaux, les points de départ des cinq niveaux doivent être (nous exigeons aucun salaire en dessous du smic).
- | | | |
|-----|------------------------------------|-----------------|
| 1,2 | SMIC pour le niveau de recrutement | CAP-BEP. |
| 1,4 | SMIC " " " " | BAC. |
| 1,6 | SMIC " " " " | BAC +3. |
| 1,8 | SMIC " " " " | BAC +5. |
| 2,0 | SMIC " " " " | BAC +6 et plus. |
4. Il appartiendra à la CE de travailler concrètement sur l'amplitude des carrières à partir des situations actuelles.
 5. Le congrès propose toutefois l'étude de carrière linéaire allant du recrutement à la retraite sans grade, avec revalorisation annuelle minimum devant permettre de garantir à chaque agent le développement de son pouvoir d'achat en lui assurant une progression salariale d'ancienneté.
 6. Les notions de validations des acquis de l'expérience devront être étudiées plus en profondeur par le syndicat.
 7. La VAE pourrait être une voie de promotion sociale et de mobilité.
 8. Dans le cas de maintien d'échelons et de grades, le syndicat se prononce contre toute tentative d'allongement de la durée moyenne de séjour dans les échelons. Il revendique au contraire une accélération des durées de carrière notamment pour les premiers échelons.
 9. Le syndicat se prononce pour 2 grades maximum par corps. Dans ce cas tout agent doit être assuré d'atteindre le sommet de sa catégorie ou de son niveau au cours de sa carrière.
 10. Le ratio promus/promouvables peut être pris en compte à la condition qu'il soit calculé pour aboutir à cet objectif.
 11. Pour un même emploi, le niveau de rémunération doit être identique entre corps ou emplois. Le régime des primes doit être harmonisé et rendu transparent. Quel que soit le système mis en place, un droit de recours doit être donné aux agents.

12. Le syndicat acte la prise en compte des primes à hauteur de 20% dans la base de calcul pour les retraites comme un progrès. Il demande que le coût de cette prise en compte soit compensé dans le salaire. Le congrès acte comme une bataille le maintien de la prise en compte de l'indice terminal des 6 derniers mois pour le calcul des pensions des fonctionnaires.
13. Le syndicat combat toute forme de diminution des salaires ou du GVT.
14. Il exige que la part du salaire indiciaire dans la rémunération globale des agents demeure l'essentiel de leur rémunération globale avec une part de 80% minimum.
15. Le congrès condamne toute forme d'inégalité de rémunération et d'accès à des fonctions et à des promotions faites encore aux femmes. Il exige un véritable plan de travail du ministère sur ce sujet.
16. Le congrès condamne fermement toute forme de discrimination sexiste, raciste, corporatiste.
17. Le syndicat se prononce pour le rapprochement jusqu'à l'identité des rémunérations globales pour tous les agents d'un même niveau de fonction, de grade quel que soit leur corps ou leur filière.

V-6- La politique indemnitaire

1. La part indemnitaire ne peut être qu'un élément complémentaire socialement justifiée ne pouvant dépasser 20% du salaire indiciaire statutaire des agents.
2. Quand des primes existent leur attribution doit être rendue entièrement transparente et permettre une attribution à tous les agents d'un même niveau.
3. Le niveau des rémunérations globales perçues par chaque agent public (titulaire ou non titulaire, technique ou administratif) dans des situations professionnelles et géographiques équivalentes doit être égal pour tous.
4. Le syndicat engage un travail spécifique concernant les personnels relevant de l'Equipe (comme ministère de gestion) mais en poste dans d'autres ministères, notamment le MEDD ou l'établissement public sous tutelle du ministère de l'Equipe. Il n'admet aucune discrimination à leur égard.
5. Le syndicat considère qu'il est indispensable de favoriser une harmonisation des gestions et des primes et non pas d'utiliser les nouvelles réformes pour chercher à développer des marges de manœuvres et créer des différences de gestion et de rémunération des agents d'un même niveau d'emploi professionnel et de lieu géographique.
6. La globalisation des crédits de personnel, sans distinction entre rémunérations principales et indemnités, risque de donner en matière indemnitaire des possibilités d'arbitrages nouvelles aux gestionnaires, puisqu'il leur serait désormais possible de redéployer des crédits de rémunération inemployés (par exemple lorsque des emplois sont vacants) vers les indemnités.
7. Aujourd'hui, cette problématique concerne tous les personnels, car les indemnités de personnels sont désormais en général modulables et liées soit à des affectations soit à des fonctions spécifiques, soit à des manières de servir.
8. Le syndicat exige un encadrement strict et réglementé de la répartition des régimes indemnitaires. Il dénoncera l'existence d'écarts indemnitaires injustifiés.
9. Les écarts indemnitaires ne sont pas toujours illégitimes, notamment entre les services plus ou moins bien dotés en emplois ou soumis à des contraintes spécifiques (une notion collective de la modulation pourrait être admise). Mais, il existe une réelle nécessité d'affichage et de transparence des politiques indemnitaires, qui permettrait à chaque service de se situer par rapport aux autres et paraît indispensable pour que les modulations soient socialement acceptables. Il en serait de même pour toute modulation individuelle justifiée en fonction d'une situation spécifique actée par une évaluation indépendante et par une instance paritaire.
10. Le syndicat dénonce toute discrimination dans les rémunérations, et rejette toute forme de prime au mérite appuyée sur des critères subjectifs.
11. L'inégalité d'accès des agents aux différentes fonctions du fait de la limitation des postes et des emplois, des situations géographiques, de choix hiérarchiques, des comportements corporatistes rend parfaitement injuste (et plus encore dans cette période de restructuration) toute prime fondée sur le poste.
12. Le congrès prend en compte qu'il existe des situations inégales dans le travail des agents. Dans les cas où ces situations sont liées à des éléments extérieurs ou de nature sociale ou médicale le congrès considère particulièrement inacceptable d'en faire porter la responsabilité à l'agent. Le congrès estime que des formes réelles d'évaluation individuelles et collectives soient mises en place.
13. Le travail supplémentaire, l'intérim d'agents manquants quelque soit le corps (cas nécessairement exceptionnels et transitoires), les prises de responsabilité excédant le niveau normal de qualification et exigeant la mise en œuvre de compétences nouvelles d'un niveau plus complexe que la normale doivent pouvoir trouver une forme de rémunération transparente, reconnue par tous et accessible à tous.
14. Le syndicat est très réservé sur l'outil IFR mis en œuvre par la fonction publique qui n'est qu'un moyen de plafonnement pour les plus hautes primes.

15. Suite à la suppression des 5 premières tranches de NBI pour certains agents de la filière administrative et de service et leur remplacement par un complément de prime, le congrès demande l'attribution de la prime équivalente aux 5 premières tranches de NBI à tous les personnels administratifs et de services quelle que soit leur résidence administrative. Il demande à cette étape que les tranches 6 et 7 de NBI soient transformées de même et intégrées dans cette prime et données à tous les agents des corps intéressés sans exclusion.

V-7- Avancement, promotion, évaluation des compétences

1. Le congrès condamne la liaison entre l'évaluation, la notation, les primes et l'avancement. Il se prononce pour le retrait de la circulaire sur l'évaluation-notation. Il estime que ce n'est pas le moment de relâcher l'action contre cette circulaire alors que les directions administratives locales découvrent toute l'ampleur de la stupidité de cette réforme et que la fonction publique propose de supprimer le système de notation et d'attribution de mois de bonifications. Le congrès engage le syndicat à donner une suite à l'action de boycott, refus de signature, pétitions, recours systématiques.
2. Le congrès demande la suppression de la notation individuelle.
3. Le congrès demande le maintien d'une évaluation individuelle annuelle avec le supérieur hiérarchique de façon à mieux définir l'exercice des missions de service public demandées à l'agent, à apprécier, de manière objective, les besoins de l'agent (formation, par exemple), dans le cadre de l'exécution de nos missions de service public. Cette évaluation ne doit pas avoir de lien direct avec la rémunération. Elle doit être intégrée dans le cadre d'une évaluation collective de la cellule ou du bureau. Elle doit prendre en compte les éléments extérieurs à l'agent et les contraintes sociales.
4. Outre cette évaluation au niveau du service le congrès estime qu'il est nécessaire que l'agent puisse disposer de moyens lui permettant de mieux participer à l'action du service public en fonction de ses qualifications et compétences et de son expérience professionnelle acquise. Le congrès se prononce dans ce sens pour la mise en place de centres d'évaluation régionaux indépendants de la hiérarchie et pour la suppression des listes destinées aux promotions établies par les MIGT pour toutes les catégories.
5. Ils auront pour objet de reconnaître objectivement l'expérience professionnelle acquise par l'agent, les compétences développées par un agent, mises en œuvre dans un emploi donné transformable en qualification ou en mobilité choisie et éventuellement les qualifications en terme de formations nouvelles ou non reconnues. Ils permettront d'aider les agents à développer leur formation professionnelle en fonction de leurs aspirations et des besoins de l'agent pour améliorer son activité de service public comme pour accroître ses connaissances.
6. Ce mode d'évaluation permettra de reconnaître et de valoriser, à la demande des agents, les qualifications acquises, d'envisager des parcours professionnels que ceux-ci développeront de leur propre initiative. Cette évaluation pourra être portée à l'initiative des agents à la connaissance des CAP afin que cette reconnaissance se traduise par des qualifications nouvelles et donc de la rémunération supplémentaire par le biais des avancements et des promotions de niveau.
7. Cette évaluation ne peut être transmise au responsable hiérarchique qu'avec l'accord express de l'agent.
8. Une évaluation peut être demandée afin de changer de filière d'emploi, de poste.
9. L'agent doit pouvoir disposer de ce moyen d'évaluation régulièrement et au moins une fois tous les 3 ans.
10. Ces centres doivent permettre aussi d'éclairer les gestionnaires sur les compétences requises pour occuper tel ou tel emploi.
11. Les centres d'évaluation pourront aussi être des outils d'aide aux services pour l'organisation du travail, la définition des postes, l'aide au développement des compétences collectives, les référentiels de métiers, la typologie des emplois et les fiches de poste. Un conseil d'évaluation paritaire devra être mis en place (avec le même processus de fonctionnement que les conseils de perfectionnement des CIPF).

V-8- Mobilité

1. La mobilité doit répondre au droit d'une mobilité choisie par l'agent (parcours professionnel, choix de vie, contraintes sociales). Elle fait l'objet d'une consultation en CAP.
2. La mobilité liée à un choix managérial ou liée à une évolution de mission ou de service doit demeurer une forme mineure et négociée avec les organisations syndicales. Les contraintes qu'elle ferait peser sur l'agent et sa famille doivent être intégralement prises en compte sous les formes appropriées dont financières. Elle doit faire l'objet d'une procédure d'acceptation par l'agent et être validée par une CAP.
3. Le syndicat rejette toute notion de gestion des personnels par redéploiements d'effectifs systématiques annuels liés aux programmes LOLF.

4. Il met en garde contre toute volonté de l'administration d'aller vers une adéquation poste/personne décidée unilatéralement et bureaucratiquement par le directeur des programmes LOLF ou par le gestionnaire de budget opérationnel de programme notamment le DGRE ou le collège de direction.
5. Les règles de mobilité vers d'autres catégories, d'autres administrations de l'Etat ou vers la fonction publique territoriale devront faire l'objet de règles précises quant à la transparence des procédures et à la durée d'occupation des postes (fiches de postes-bourses d'emplois). L'agent devra avoir tous les éléments pour postuler sur un nouvel emploi.
6. Des droits nouveaux de recours des agents face à des abus de pouvoir hiérarchiques sont exigés par le syndicat. Le syndicat usera de tous les moyens pour garantir les droits et la qualité de travail et de vie des agents.
7. Les agents placés en détachement illimités de par la loi du 13 août 2004 doivent pouvoir conserver l'intégralité de leur droit à mobilité y compris vers des postes du ministère de l'Equipelement.
8. Les PNT transférés par la loi du 13 août 2004 doivent pouvoir conserver leur droit à mobilité à l'intérieur de la collectivité d'accueil en conservant leur règlement. Ils doivent avoir le droit d'être accueillis sur des postes du ministère de l'Equipelement.

V-9- Formation

1. La formation demeure un enjeu essentiel de notre ministère. L'évolution de ses missions nécessite une formation de haut niveau pour tous au plus près du lieu de travail de l'agent.
2. Le syndicat poursuivra son travail important sur la formation professionnelle, ses priorités, ses structures, son contenu et ses moyens.
3. Il affirme que des outils de formations au niveau local, au niveau inter-départemental ou régional sont indispensables.
4. Les évolutions dans les métiers, les technologies, les institutions, les modes de gestion exigent des formations nouvelles, nombreuses et continues tout le long de la carrière.
5. Le nombre de jours de formation moyen par agents doit être largement accru pour répondre à ces besoins.
6. Les formations sont des outils essentiels du choix possible des agents pour leur vie professionnelle.
7. Le syndicat demande à ce que le ministère travaille mieux sur l'information et l'accueil des étudiants des universités et poursuive son travail de coopération avec le milieu universitaire.
8. Les élèves en formation doivent voir leurs revendications en terme de déplacement et de condition de vie et de travail prises en compte.
9. Le syndicat demande l'ouverture d'une concertation avec la DGPA et le secrétariat général sur la politique de formation initiale et son avenir. Il estime qu'une réflexion spécifique est indispensable sur la formation technique et la place des techniciens (B et A). Il souhaite que s'engage une réflexion sur la continuité de la formation technique notamment des écoles ENTE et ENTPE.
10. Il souhaite qu'existe une meilleure adéquation entre formation, recherche, mission et gestion.
11. Ces questions doivent faire l'objet d'un vrai débat national et local.
12. Cette approche ne sera pas facile localement. Les agents seront plus soucieux immédiatement de connaître leur nouveau lieu de travail éventuel et les conditions matérielles qui accompagneraient ces mobilités. Le syndicat au niveau local devra toutefois s'impliquer dans ce travail très important.
13. Le congrès revendique que la commission nationale de formation joue le rôle de transversalité sur toutes les questions de formation. Qu'il soit constitué un bureau de cette commission qui se réunirait régulièrement et auquel les militants du SNPTAS participeront de droit. Les éléments remontants comme descendants seront soumis à la commission par l'intermédiaire du bureau de la commission.
14. Le congrès se prononce pour le maintien des CIFP et des conseils de perfectionnement.
15. Le congrès exige le maintien de cellules locales de formation professionnelle et leur création dans les DIR pour la mise en œuvre d'une maîtrise d'ouvrage locale et un travail en leur sein sur le développement des compétences en lien avec les missions de service public.

Chapitre VI

Domaine social

VI-1- Retraites

1. Nous sommes en présence d'une attaque généralisée des systèmes de retraites.
2. Le syndicat a combattu comme toute la CGT la nouvelle loi. Il confirme qu'elle n'apporte pas de solution à long terme mais réduit de manière catastrophique les droits à pension et à retraite. Le syndicat ne considère pas cette loi comme indépassable. Il continuera à en combattre l'application (exemple des actions contre le décret concernant les pensions de réversion) et à en limiter les effets. Il participera à toutes les formes d'actions pour construire une nouvelle législation. Il demande le rétablissement de la bonification pour enfant pour les agents dont les enfants sont nés avant leur entrée dans la fonction publique.
3. Le prélèvement des 5% sur les primes ou sur les 20% du salaire brut dès le 1^{er} janvier 2005 vont réduire le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Le syndicat demande que les négociations salariales intègrent cette dimension.
4. Malgré les engagements pris tant par les instances nationales qu'internationales, la situation des retraités et des personnes âgées se dégrade dans la plupart des pays alors que la durée de vie est, certes inégale selon le niveau de développement des pays, un défi pour toutes les sociétés.
5. Le niveau des retraites et pensions reste très faible et des régressions importantes sont imposées dans les pays européens notamment, les systèmes par répartition se réduisent pour laisser des espaces aux systèmes de fonds de pension par capitalisation alors que fondamentalement la question majeure est le niveau de l'emploi en volume et en qualité pour avoir une protection sociale adaptée aux besoins des populations.
6. Les systèmes de santé sont insuffisants pour répondre aux enjeux liés à l'allongement de la durée de vie et la prise en charge solidaire tend à s'affaiblir. La prise en charge doit être un droit alors qu'elle est souvent laissée aux familles tandis que l'évolution des sociétés fait que celles-ci ne sont plus à proximité de leurs anciens, que les habitations et l'environnement sont inadaptés notamment pour la prise en charge des personnes en perte d'autonomie.
7. La déréglementation, les déstructurations/restructurations du service public rendent la vie plus difficile. Les personnes âgées sont particulièrement pénalisées.
8. Ces dernières années les applications successives de la réforme Balladur puis de la loi Fillon ont amplifié les atteintes aux droits à la retraite par l'augmentation du nombre d'années de cotisation obligatoire, l'instauration de nouveaux systèmes de décote, l'indexation sur l'évolution des prix mal mesurée par l'indice INSEE, le calcul sur les 25 meilleures années pour les agents contractuels et privés...
9. Le SNPTAS condamne l'insuffisance de système de santé et de soin et la détérioration du pouvoir d'achat des retraités. Il demande une réévaluation immédiate des moyens pour la santé et une revalorisation des pensions et retraites.
10. Il demande une meilleure prise en compte des retraités pensionnés de l'Équipement ou retraités PNT dans le système des droits sociaux (restauration...).
11. Le syndicat se donne pour mandat de constituer un collectif retraités et de participer aux activités existantes dans la CGT.
12. Le journal « Vie nouvelle » continuera d'être envoyé systématiquement à tous les adhérents CGT PTAS retraités, par le syndicat national.
13. Le syndicat suivra les situations liées au principe d'égalité hommes/femmes en terme de droit à la retraite.
14. Le syndicat exige le retour des dispositifs CFA et CPA.

VI-2- Protection sociale

1. Nous sommes en présence d'une attaque généralisée et sévère des systèmes de protection sociale.
2. Le SNPTAS exige l'accès pour tous à une protection sociale de qualité dans un dispositif solidaire entre les malades et les biens portants, les jeunes et les vieux, les salariés et les retraités.
3. Les atteintes portées contre la protection sociale complémentaire sont inacceptables ; le transfert de charge du régime obligatoire vers les complémentaires conduit à l'asphyxie des mutuelles déjà lésées par l'évolution du code de la mutualité et des règles de la concurrence qui percutent leur organisation et leur financement.
4. Le syndicat estime indispensable la poursuite des discussions avec le mouvement mutualiste.
5. Le syndicat poursuivra son travail avec la MGET dans le respect de l'indépendance de chacun, dans un esprit de complémentarité, de coopération et de développement mutuel de nos actions envers les salariés, les retraités et le service public.

6. Le SNPTAS prend en compte la déclaration commune des fédérations CGT de la fonction publique concernant les priorités revendicatives de défense et d'amélioration de l'assurance maladie obligatoire qui "englobe" le rôle essentiel de l'assuré social, pilier de l'organisation du système de l'assurance maladie, et donc la poursuite de son combat contre la "réforme" DOUSTE-BLAZY. Ces priorités ne doivent toutefois pas remettre en cause la délégation de gestion confiée par la loi aux mutuelles de la Fonction Publique et le partenariat mutualiste...
7. Le congrès exige le renforcement des droits sociaux statutaires des fonctionnaires (congrés maladie, accidents du travail, invalidité...) qui auraient pour conséquence d'alléger ce qui reste à la charge des assurés et donc des complémentaires.
8. L'exigence est posée par la confédération CGT de l'ouverture de négociations entre les organisations syndicales, l'État et les employeurs publics tant pour renforcer le régime particulier, obligatoire et statutaire, que pour obtenir un financement de la protection sociale complémentaire.
9. Des interrogations sont posées quant à positionner chacun face à ses responsabilités pour définir comment traduire concrètement cette participation de l'employeur : hauteur, forme, périmètre, assise... mais aussi gouvernance, champ de la protection sociale complémentaire.
10. La CGT entend poursuivre sa réflexion dans ses propres instances avant tout engagement de négociation avec l'État et les employeurs publics. Le congrès propose que le syndicat s'engage à étudier ce sujet.
11. Le syndicat PTAS CGT se joint aux manifestations et protestations engagées contre la convention médicale, pour une assurance maladie solidaire, contre les restrictions d'accès aux soins. Avec les autres syndicats de Salariés, de Médecins, d'Étudiants en Médecine, d'Associations de Patients, il se prononce :
 - Contre l'instauration de « 1 €uro de responsabilisation », la hausse du forfait hospitalier,
 - Demande que l'accès aux soins primaires soit facilité par la pratique du Tiers Payant,
 - Appelle les assurés sociaux à ne pas signer pour l'instant le « contrat de médecin traitant ».
12. Le syndicat exige l'abrogation de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie.
13. Le syndicat exige l'abrogation du forfait hospitalier.

VI-3- Temps de travail

1. Aucun salarié de ce pays n'a le choix libre de son temps de travail.
2. La loi imposée par le gouvernement libéral en 2004 est une loi pour faire travailler les salariés davantage sans leur payer d'heures supplémentaires ou leur payer à des taux très bas. C'est une atteinte aux libertés individuelles. C'est une atteinte contre l'emploi dans un pays où le chômage est déjà à un taux élevé inacceptable. Cette loi contourne la loi sur la RTT et en aggrave les contraintes.
3. Le congrès met en garde le ministère contre toute forme de remise en cause de la RTT. Il continue à exiger les compensations en terme d'emplois. Il exige que le ministère règle positivement toutes les situations encore en suspens liées à la mise en œuvre de la RTT.
4. Le congrès n'accepte pas la mesure démagogique de reprise d'une journée de congés (Pentecôte pour la plupart de la fonction publique) pour soit disant prendre en compte la situation des personnes âgées. Il appelle les agents à tout faire pour faire échec à cette suppression de congés et à exiger de l'État de véritables mesures pour les personnes âgées ou dépendantes.
5. Le congrès pérennise la revendication du passage à 32 heures maximum hebdomadaires sans diminution de salaire et avec les créations d'emplois correspondantes.

VI-4- Action sociale

1. Le congrès constate un accroissement significatif des agents se trouvant dans une situation sociale difficile.
2. Il appelle les structures de base du syndicat à veiller particulièrement à la situation sociale des agents notamment ceux qui sont le plus en difficulté.
3. Il estime indispensable de faire jouer aux acteurs sociaux un rôle indépendant des autorités hiérarchiques.
4. Il travaillera au développement des meilleures coordinations et complémentarités entre tous les domaines et acteurs sociaux du ministère et extérieurs.

VI-5- Le social face aux réformes en cours (décentralisation, LOLF, réforme de l'État)

1. À l'occasion des réformes en cours (décentralisation, réforme de l'État), la Fonction Publique met en place un mode de gestion calqué sur celui des grands groupes privés.

2. Le rôle social jusqu'ici principalement dévolu à "l'État employeur" est également reconsidéré à l'image du privé :
 - Externalisation du social (renvoi au régime général) : retraités, prestations CAF, ...
 - Gestion du social strictement lié au milieu du travail en ignorant les situations personnelles, familiales, ...
 - Exclusion des "éléments" non productifs (LOLF)
3. Les agents ne sont pas concertés. Les conséquences financières, individuelles et familiales sont minorées voire ignorées.
4. Les nouvelles règles de gestion (notation, modulation de prime) ont des effets très négatifs sur les agents, voire sont dangereuses, destructrices.
5. Les agents de catégorie C, voir B, se disent méprisés. L'encadrement de proximité (Catégorie B et A) est contraint de faire le "sale boulot".
6. Pour que ça change il faut :
 - Respecter et concerter les agents, notamment les petites catégories.
 - Admettre et appréhender en terme de gestion le concept de "souffrance au travail".
 - Former les cadres aux sciences sociales (écoles, ...) et les préparer à faire face aux réactions et dysfonctionnements individuels et collectifs liés notamment aux réformes en cours.
 - Traiter toutes les formes de harcèlement sans a priori pour le harcelé présumé.
 - Identifier le stress, les suicides (et tentatives), ...
 - Mettre en place un médiateur reconnu avec des moyens pour travailler.
 - Convaincre les agents que la meilleure façon de se faire respecter c'est de se faire craindre, donc de se battre.
 - Faire admettre aux directions que conclure un conflit dans le respect mutuel est la meilleure façon de créer une dynamique de travail.

VI-6- En terme de droits sociaux et d'action sociale le syndicat demande face à ces réformes

1. La création d'une ligne de crédits sociaux supplémentaires jusqu'en 2008 pour aider les agents :
 - a. aide au logement (recherche de logement, prêt gratuit, aide),
 - b. achat de véhicule (prêt, aide),
 - c. aide pour les différentiels de loyer...
2. La mise en place d'un suivi personnalisé d'aide par l'intermédiaire des CLAS.
3. L'attribution de droits exceptionnels :
 - a. prise en compte comme temps de travail du temps de recherche administrative (logement, scolarisation des enfants...)
 - b. droit exceptionnel à la mobilité suite à mobilité du conjoint...
4. L'obtention d'éléments de comparaison fiables sur les prestations et outils (mutuelles...) d'action sociale et engagement de l'Etat comme des collectivités locales de préserver au minimum l'ensemble des droits après transferts, en situation de mise à disposition, en période transitoire, après réorganisation administrative.
5. La contribution des CLAS avec un suivi rapide.
6. Ceci implique de relancer les CLAS dans une attitude revendicative forte. Le social ne doit pas assumer le contre coup des réorganisations. Les missions des ASS doivent être regardées dans le même sens.
7. Il convient de faire réorienter des lignes de crédit d'aides matérielles et de les faire abonder de sommes susceptibles de couvrir les besoins.
8. Mettre en place des lieux pour recueillir les expressions des agents en terme de besoin social.
9. Les situations vont être diverses (mère célibataire, famille avec enfants, handicap...), il conviendra de prendre en compte toutes les situations, d'assurer un suivi et de voir comment on les traite. Cette situation nécessite des moyens en terme financier comme humain dans les services. Ceci nécessite des moyens en terme de droit syndical comme de temps pour notamment le président de CLAS.

VI-7- Les professionnels du social

1. Les ASS, Médecins de prévention, ASP, sont de plus en plus placés sous contrôle par le ministère. Les tentatives de remise en cause du secret professionnel par la Fonction Publique sont constantes. Des réductions d'effectifs, mutualisations, externalisations, mises à dispositions sont envisagées à l'occasion des réorganisations.
2. Pour que ça change il faut :
 - Maintenir les moyens en place pour répondre à l'augmentation prévisible de la demande suite aux réorganisations envisagées.
 - Garantir l'indépendance du réseau médico-social.
 - Créé au niveau régional une cellule ressources regroupant des professionnels du domaine social.

VI-8- Les CLAS

1. Les CLAS dans leur forme actuelle et la disponibilité de leur président risquent d'être contestés, notamment au vu de la taille des futurs services.
2. Par ailleurs ces comités sont à imposer dans les nouveaux services créés.
3. Pour que ça change il faut :
 - Garantir les CLAS comme les instances privilégiées de l'action sociale de proximité avec leurs compétences et moyens actuels sans tutelle nouvelle.
 - Dans le cadre de la LOLF, les moyens des CLAS doivent au moins être garantis à l'équivalent des crédits ministériels distribués et des moyens affectés dans les services.
 - Créer des structures régionales d'action sociale regroupant notamment tous les présidents de CLAS des services de la région et composées dans la proportion des CLAS et du CCAS (1/3 représentants de l'administration et associations, 2/3 présidents de CLAS + représentants du personnel si nécessaire). Le président (élu parmi les présidents de CLAS) et le vice-Président (DGRE) représenteraient l'Equipement au SRIAS. Ce comité assurerait la ventilation des crédits sociaux « LOLF » en garantissant une équité et une entraide régionale pouvant se matérialiser par des initiatives communes à la demande de CLAS (ex : CIL). Des moyens de fonctionnement devront être donnés à ces structures en équivalence à ceux donnés aux CLAS et au CCAS.
 - Maintenir des structures sociales : unités et logements d'accueil, centres aérés, colonies de vacances, ...

VI-9- Principales prestations et actions à gagner ou améliorer

- Améliorer l'offre de logements notamment par des échanges entre les parcs de logements des différents ministères (y compris pour l'accueil des nouveaux arrivants).
- Améliorer le prêt d'installation du ministère (CAS) et extension à toute la France de l'aide et du prêt interministériel (AIP/PIP).
- Relancer le prêt d'accession à taux bonifié et l'étendre à l'amélioration de l'habitat.
- Développer l'offre de restauration si possible en interministériel à un prix acceptable.
- Préserver l'offre de vacances du CGCV.
- Améliorer l'offre et les prestations relatives aux crèches, garderies.
- Renforcer les aides à la scolarité, avec prise en compte des besoins spécifiques aux DOM.
- Accéder à toutes les prestations sociales CAF : bons vacances, ...
- Recenser les besoins des retraités.
- Prise en charge d'une part du coût de transport domicile – travail, comme en région parisienne

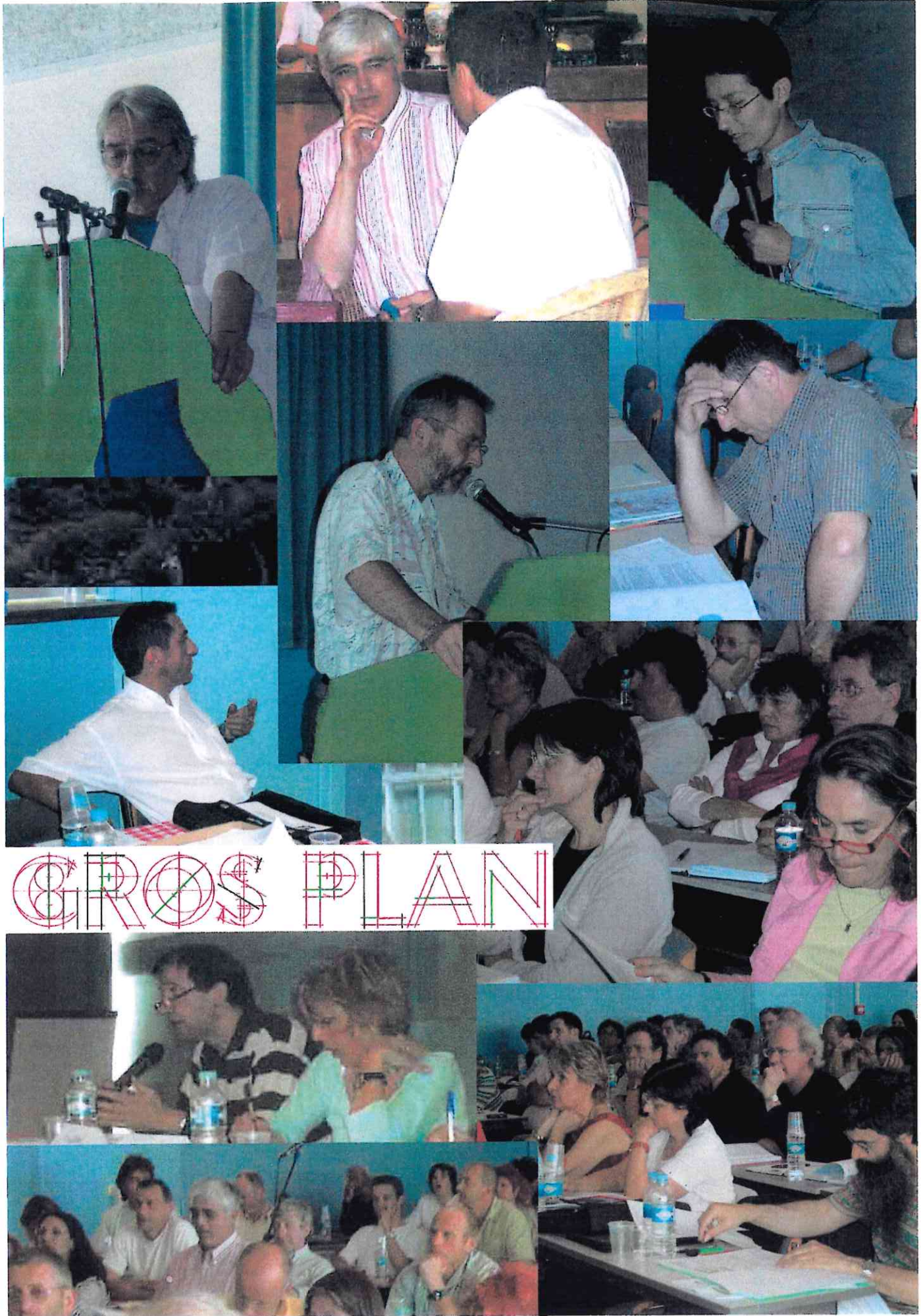
VI-10- Améliorer le travail du syndicat

1. Le syndicat s'attachera à mettre en avant les processus de démantèlement du code du travail par le gouvernement et le MEDEF et les combattrà. Il s'opposera aux attaques contre l'inspection du travail.
2. Le syndicat prolongera son travail sur des éléments revendicatifs concernant la petite enfance et les conditions d'accueil, les aides vers les étudiants (scolarisation, aide financière mais aussi stages).
3. Il entend poursuivre un travail spécifique avec les professions actrices du social notamment les Assistants sociaux, les Médecins du travail.
4. Il se donnera les moyens de s'emparer pleinement des questions de souffrance au travail, de harcèlement.
5. Il se donnera les moyens de s'emparer des questions de plus en plus fortes posées par le vieillissement des populations et la dépendance.
6. Il reste vigilant et saura prolonger ses actions contre toute atteinte au droit au secret professionnel.
7. Il s'associera aux actions de défense de la santé publique.



GROS PLAN





GROSS PLAN

Chapitre VII

Vie syndicale et dialogue social

VII-1- L'action

1. Le congrès rappelle l'engagement de plus en plus fort des catégories PTAS dans les luttes de manière régulière depuis 1995 et en particulier la place des femmes dans ces actions.
2. Il confirme la nécessité de formes d'actions décidées démocratiquement et adaptées aux revendications et aux possibilités de prise en compte par les personnels.
3. Il souligne l'importance d'une stratégie d'action revendicative construite et contraignante sur la durée.
4. Il confirme l'orientation d'actions sachant lier les domaines généraux et spécifiques sans exclure la nécessité d'actions spécifiques pour une catégorie de personnels ou de services.
5. Il met en évidence qu'une des fragilités du ministère dans les réformes en cours repose sur la nécessité de l'engagement de chaque agent notamment du fait du développement des systèmes de comptabilisation de temps et d'opérations. Cette fragilité doit être utilisée comme un moyen d'action nouveau important pour le syndicat. Il met en lumière le rôle des personnels administratifs mais aussi celui des cadres dans de telles actions.

VII-2- La vie syndicale

Les évolutions en cours nous obligent à nous doter d'un outil syndical encore plus performant dans tous les services et de le renforcer dans les DRE, les CIFP, les écoles, les services centraux, les voies navigables.

Cet outil doit être à la mesure de l'enjeu et du rapport de forces à construire ou à renforcer.

Il doit permettre qu'aucun agent ou retraité ne soit isolé, une mission oubliée.

1. Le congrès réaffirme la position du congrès précédent de la participation dans le contexte actuel à la vie de la Fédération CGT de l'Équipement et à ses instances de direction.
2. Le syndicat sera porteur auprès de la fédération des orientations et revendications exprimées par le XV^{ème} congrès PTAS.
3. Le XV^{ème} congrès décide :
 - De maintenir les structures et les éléments de travail du syndicat national PTAS CGT actuel, c'est à dire une structure syndicale de base sur chaque site appelée section ou syndicat, une commission exécutive nationale du syndicat national, des collectifs nationaux thématiques et catégoriels, le travail des élus du personnel locaux et nationaux,
 - De développer une vie régionale du syndicat et d'inscrire cette disposition dans les statuts du SNPTAS CGT. L'activité régionale se développera notamment autour d'un collectif régional et d'un responsable régional.
4. Il décide que le travail engagé dans le cadre de collectifs spécifiques soit poursuivi et développé.
5. La Commission exécutive nationale suivra la mise en œuvre de cette décision.
6. Le XV^{ème} congrès décide de la mise en place d'une commission permanente de décentralisation et de réforme de la fonction publique sous le contrôle de la commission exécutive pour les trois ans à venir, traitant des missions et de l'organisation des services, des droits et garanties individuelles et collectives, des droits sociaux et syndicaux ainsi que des conditions de travail. Elle tiendra à jour d'ici au prochain congrès les aspects spécifiques liés à la décentralisation et à la réforme de la plate-forme revendicative travaillée par ce congrès. Dans le cadre de l'orientation adoptée lors de notre XV^{ème} congrès.
7. Le XV^{ème} congrès décide qu'une commission d'organisation et de réforme des éléments de la vie syndicale ainsi que de trésorerie, intégrant le débat ouvert par la Confédération est mise en place sous le contrôle de la commission exécutive. Elle prendra en compte les évolutions d'ici au prochain congrès dans le cadre des orientations adoptées lors de notre XV^{ème} congrès.
8. Ces démarches s'effectuent parallèlement à la recherche de coopérations nouvelles : internes à la fédération notamment avec :
 - L'USSER et le syndicat de centrale qui syndiquent des personnels ayant progressivement les mêmes statuts que ceux de notre propre champ et qui sont soumis aux mêmes enjeux et phases de dialogue social en terme de programme LOLF que nous,
 - Mais aussi avec les syndicats travaillant sur les domaines de l'environnement et de l'aviation civile

9. Il recherchera aussi des coopérations nouvelles externes (notamment au sein de la fonction publique comme le syndicat de l'Agriculture ou la fédération des services publics).
10. Le congrès mandate la commission exécutive, dans le cadre des orientations votées, pour engager et poursuivre les discussions avec toutes les organisations de la CGT pour aller vers d'autres formes syndicales organisées plus adaptées.
11. La commission exécutive prendra si nécessaire toutes ses responsabilités dans la proposition de formes organisationnelles si nécessaire à trouver. L'évolution du syndicat ne pourra toutefois être actée que par une conférence nationale mandatée à cette occasion s'il s'agit de points ne nécessitant pas une refonte statutaire et par un congrès, si nécessaire exceptionnel, en cas de modifications statutaires.
12. Le congrès note que la discussion engagée avec l'UGFF n'a pas encore abouti. Le congrès mandate la prochaine commission exécutive pour poursuivre les discussions et le moment venu mettre en œuvre l'adhésion du syndicat à l'UGFF ou à terme une structure CGT (en fonction du débat confédéral) regroupant les syndicats CGT de la ou des fonctions publiques. Ce principe est acté sur le fond par ce congrès. Les statuts du syndicat permettent en l'état cette adhésion entre deux congrès conformément à son article premier.

VII-3- Modifications statutaires

1. Le congrès modifie les statuts du syndicat pour construire une véritable représentation du SNPTAS aux niveaux régional et inter régional.

VII-4- Le champ d'action du SNPTAS

1. Les domaines d'intervention des personnels (dits pour nous PTAS) couvrent un champ très large éclaté en plusieurs ministères (METATM, logement, écologie pour l'essentiel). Le METATM (nom actuel) est le principal employeur. Il est le principal interlocuteur naturel du SNPTAS CGT, mais d'autres interlocuteurs sont mis en évidence tels que notamment le ministère du Logement, le ministère de l'Ecologie, les préfets, les conseils généraux et régionaux, d'autres ministères tels que l'Agriculture, la Culture, les Affaires Sociales et de l'Emploi. Le syndicat interpellera et interviendra autant que de besoin auprès de tous ces interlocuteurs en coopération, si besoin est, avec des syndicats organisés sur ces secteurs.
2. Les évolutions en cours liées notamment à la mise en œuvre des politiques gouvernementales et à la construction européenne : décentralisation, LOLF, de réforme de l'Etat en Région... conduisent des bouleversements très importants et des restructurations majeures de l'organisation administrative dans notre domaine d'intervention. En même temps le gouvernement poursuit sa politique de diminution massive des effectifs et des moyens pour le service public et de mutualisation à outrance des sphères de gestion. Le congrès tout en condamnant et combattant cette politique est amené à intégrer ces évolutions dans sa réflexion pour proposer les modes d'organisation du syndicat les plus efficaces possibles.
3. La mise en œuvre de la LOLF a réparti les activités du ministère en programmes. Un des programmes inclut les différentes actions de soutien notamment en terme de personnel, de formation et d'action sociale. Le syndicat est partisan d'une réelle transversalité dans la gestion des personnels, de la formation et des crédits sociaux. La DGPA est l'interlocuteur direct et naturel du syndicat sur ces questions.
4. Le secrétariat général est un interlocuteur direct et naturel du syndicat PTAS sur ses domaines.
5. Les services départementaux de l'Equipeement demeurent, mais vont être fortement restructurés autour de quatre piliers de missions. Leur périmètre et leur structure territoriale vont beaucoup changer. Le nombre d'agents va diminuer massivement. Une gestion interministérielle risque de se développer. Une mutualisation des effectifs et des moyens risque de se généraliser. La composition sociale sera désormais très majoritairement composée de personnels techniques et administratifs relevant de notre champ de syndicalisation avec un nouvel équilibre entre les agents de catégorie C et les A et B. Dans cette situation, le congrès tout en condamnant et combattant cette politique est amené à intégrer ces évolutions dans sa réflexion et ses axes revendicatifs. Le syndicat portera particulièrement son action dans cette période charnière sur les conditions de vie et de travail des personnels et sur le respect des droits.
6. Les services régionaux vont se restructurer. L'apport en mission et en effectifs n'est pas encore mesurable. La proportion de catégories B et A et A+ est majoritaire. La composition sociale est quasi exclusivement constituée de personnels techniques et administratifs relevant de notre champ de syndicalisation. Le syndicat s'organise pour répondre sous tous ces aspects, missions et personnels à ce développement.

7. Des DGRE (nom actuel) sont en construction juridique innovante qui suscite beaucoup d'interrogations. Leur rôle et leur structure administrative propre sont encore mal définis. Elles s'appuieront certainement pratiquement exclusivement sur les personnels des DRE. Elles ont vocation à rassembler la DDE du département tête de région et tous les services du ministère de l'Équipement et les établissements publics divers sous sa tutelle, dans la région donnée. Une réflexion spécifique plus globale sur l'ensemble de la CGT est donc à mener. Les DGRE comme les DRE sont dans le champ de syndicalisation et d'intervention du SNPTAS. Le syndicat CGT PTAS est l'interlocuteur naturel du DGRE et de ses services.
8. D'autres services vont se créer telles que les directions interrégionales des routes. L'implantation de leur siège sera précisée dans quelques semaines ainsi que leur structuration, leurs missions exactes et leurs moyens. Ces services comprendront à terme à part environ égale des personnels d'exploitation et des personnels techniques et administratifs relevant de notre champ de syndicalisation. Les lieux de travail pourront être éclatés sur l'ensemble du territoire de la DIR. Le syndicat PTAS est présent dès la construction de ces services dans les revendications et les propositions. Il propose la construction d'un syndicat CGT unique dans chaque DIR. A défaut d'accord avec les autres composantes CGT il créera des sections syndicales CGT PTAS autant que de besoin dans chaque DIR.
9. Des agents vont être mis à disposition, détachés ou vont opter pour aller vers le Conseil général. Dans la plupart des cas ces situations seront contraintes et non choisies. Une situation confuse va régner pendant au moins 2 à 3 ans. Le syndicat sera aux côtés de tous les agents et les aidera à formuler leur choix et à gagner sur leurs revendications.
10. Le syndicat PTAS comme toute la CGT dont notamment la fédération CGT de l'Équipement, l'UGFF, la fédération CGT des services publics, les UD doivent prendre en compte cette réalité.
11. Le SNPTAS CGT continue d'assurer la défense de l'ensemble des personnels quelle que soit l'évolution de leur situation. Il poursuit l'ensemble de son activité syndicale pour tous les agents concernés. Le syndicat mène l'action sur tous les lieux de travail, seul ou en coopération avec toutes les organisations qui le souhaiteront. Durant une période transitoire, qui pourrait durer jusqu'en 2008 voire 2010, beaucoup de débats seront nécessaires, tant en interne qu'en externe, pour analyser et prendre en compte toutes les situations et construire l'outil syndical le plus approprié.

VII-5- La formation syndicale et la communication

1. La formation syndicale des adhérents doit être développée et incitée.
2. Le congrès décide de poursuivre la série de réunions régionales et/ou par service avec 2 objectifs principaux. Le débat sur la situation notamment liée à la décentralisation et aux réformes et le renforcement de la vie syndicale.
3. Des réunions spécifiques d'organisation et de trésoreries seront programmées.
4. Le congrès décide que la démarche revendicative d'action et de communication du syndicat soit élargie sur les principes suivants :
 - Capacité à rassembler encore plus les différentes expressions,
 - Capacité d'analyser plus largement les besoins exprimés et les traduire en expression revendicative en information vers les personnes prises collectivement comme isolément, en information vers des ensembles de personnes susceptibles de créer une force d'action,
 - Capacité à aider les salariés dans leur démarche professionnelle, capacité d'apporter des réponses et de faire apporter des réponses aux agents.
5. Le congrès considère que le développement du site intranet du syndicat s'est poursuivi très positivement. Il décide sa poursuite et l'extension sous forme d'internet et de forums.
6. Une nouvelle politique de communication devra être mise en œuvre pour répondre aux évolutions. Une commission spécifique de communication sera créée pour cela. Elle étudiera la possibilité de mettre en ligne le journal CGT Equipement Information destiné à tous les adhérents du syndicat. Elle étudiera la possibilité de mettre en ligne les informations provenant d'autres structures CGT tels que le journal Vie Nouvelle ou la Nouvelle vie Ouvrière.
7. Elle prendra en compte le développement régional du syndicat et la capacité d'une certaine spécificité régionale dans l'information et l'organisation.
8. Le congrès s'engage à ce que chaque adhérent soit pleinement informé par le syndicat des évolutions (connues par le syndicat) en terme de service public, de gestion de droit et aussi d'évolution des structures syndicales. Il demande à la commission exécutive de prendre les dispositions pour cela.
9. Le congrès s'engage à faire parvenir à toutes les catégories de personnel les informations nécessaires pour leur carrière, leur rémunération, leur connaissance de l'évolution des services et des missions. Il demande à la commission exécutive de prendre les dispositions pour cela.

VII-6- Fonctionnement de la trésorerie

1. La circulaire trésorerie est diffusée par messagerie. Les trésoriers peuvent donc récupérer les bordereaux de versements sous excel. Leur utilisation sous cette forme doit être privilégiée et chaque versement doit être accompagné par ce document complètement rempli, seul élément de connaissance de nos adhérents.
2. Le prélèvement automatique doit être systématiquement proposé, notamment aux nouveaux adhérents. Cependant, la gestion du PAC (impayés notamment) entraîne des frais. Actuellement certaines sections utilisent le PAC SNPTAS, et ne reversent pas de cotisations à notre syndicat. C'est pourquoi il est proposé de retenir les frais de gestion du PAC à ces sections.
3. Un responsable de la gestion des PAC devra être trouvé, ainsi qu'un trésorier adjoint.
4. Les règlements de cotisations au titre d'une année s'étalent sur plus de 2 ans. Cette période devra être réduite.
5. Nouvelle cotisation
6. Le texte de notre XIV^{ème} congrès PTAS détaillait le dispositif proposé par le congrès confédéral. Ce dispositif devait être mis en place à l'occasion d'un congrès confédéral extraordinaire en 2005. Notre document concluait que la part du SNPTAS pour son activité propre devait être préservée.
7. Depuis, les propositions du congrès confédéral ont précisé les pourcentages retenus par champs (professionnel, régional, confédéral). La confédération a décidé de réaliser un exercice à blanc avec comparaison de l'ancien et du nouveau dispositif. Une commission fédérale s'est réunie plusieurs fois sur ce sujet, à laquelle nous avons activement participé. Le CCN de septembre 2004 a décidé de mettre en place des commissions sur les organisations territoriales et professionnelles de la CGT avec un objectif de présenter des orientations fin 2005. Selon ces travaux le pourcentage de cotisations réservé au champ professionnel (Syndicats Nationaux, Fédération, UGFF...) est proposé à 27% de la cotisation de l'adhérent, alors qu'après une étude précise réalisée sur 6 sections représentatives du SNPTAS, cette part représente pour le SNPTAS seul actuellement 41%.
8. Ce dispositif ne peut donc pas nous convenir en l'état.
9. La nouvelle cotisation ne peut se concevoir qu'à travers une modification importante de la structuration de la CGT, notamment au niveau de la branche professionnelle.
10. Des réformes concernant les structures de la CGT, et leur financement, sont nécessaires. Mais faute de prise en compte réelle des besoins financiers des syndicats nationaux, et donc du SNPTAS, notre syndicat n'appliquera pas ces nouvelles dispositions.
11. La CE et la CFC devront impulser cette campagne et en organiser le suivi.
12. Le SNPTAS avec le trésorier national et la CFC peuvent répondre à chaque sollicitation, que ce soit au niveau local ou régional, pour aider à organiser la politique financière dans ses structures.
13. Les structures doivent répondre aux sollicitations du SNPTAS, en ce qui concerne la remontée des informations d'organisation et de trésorerie.

VII-7- La politique d'adhésions

1. La décentralisation, la réorganisation des services de l'Equipelement, les départs en retraite de plus en plus nombreux, sont des éléments à prendre très sérieusement en compte par rapport aux conséquences sur le nombre de nos adhérents.
2. La confédération a lancé un plan d'action pour aller vers le million d'adhérents à la CGT.
3. Le nombre d'adhérents du SNPTAS pour l'année 2003 est légèrement inférieur à celui de 2002. Le nombre d'adhérents en 2004 n'est pas encore définitivement connu.
4. Il faut donc que chaque structure locale du SNPTAS veille dès à présent à proposer la carte d'actif et de retraité à chaque collègue concerné, adhérent ancien ou non.
5. Les agents doivent être réunis en fonction de leur destination éventuelle future, pour définir avec eux leurs revendications, et aussi pour leur proposer de s'organiser et d'adhérer à la CGT, au SNPTAS dans un premier temps, et ensuite, après transfert, au moment opportun, à l'organisation CGT la mieux adaptée pour les représenter. Le caractère transversal de notre syndicat permet qu'une cohérence et une solidarité large soient établies entre toutes les revendications au profit de tous et de chacun contrairement à une démarche individuelle ou un syndicalisme corporatiste.
6. Enfin, pour les agents restant à l'Equipelement, les réorganisations vont prendre une telle ampleur, que l'intérêt des agents est là aussi d'être bien représentés, dans des structures syndicales stables, solidaires et cohérentes, afin de ne pas rester isolés, y compris pour les personnels d'encadrement.

7. La composition sociologique des personnels devrait évoluer dans les années à venir vers plus de catégories A et B. Par ailleurs un nombre important d'agents de catégorie C exerce des missions de catégorie B. Le champ PTAS devient donc de plus en plus un champ de techniciens (techniques et administratifs), d'ingénieurs et de cadres. Le syndicat considère comme extrêmement important d'intégrer cette dimension et de savoir poursuivre la vie syndicale en maintenant l'unité de toutes les catégories d'agents. Cette unité est la source de l'unité du syndicat à tous les niveaux et une force importante de son efficacité. Un regard spécifique est par contre certainement indispensable en ce qui concerne l'encadrement supérieur.
8. Nous ne manquons pas d'arguments pour proposer l'adhésion à toutes les catégories de personnels, mais il faut que ce soit une préoccupation de chaque instant.

VII-8- Le positionnement vis-à-vis du dialogue social

1. Les relations sociales dans le ministère sont fortement dégradées
2. Le congrès note à nouveau que la notion de dialogue social est ambiguë. Elle porte à la fois sur le domaine réglementaire et constitutionnel du droit des salariés et des syndicats et sur le comportement et le management par l'encadrement.
3. Elle est particulièrement destinée à faire accepter les réformes et à en mesurer l'état d'acceptation.
4. Le syndicat met en garde contre ce concept.
5. Le syndicat condamne l'attitude négative de la plupart des directions nationales et locales de l'administration en terme de dialogue social et considère que cette attitude contre les syndicats, les syndicalistes et souvent contre les personnels n'est pas un hasard mais est liée à une orientation politique.
6. Le congrès note le travail ouvert par le livre blanc sur le dialogue social. Il constate l'état de non débat actuel sur ces questions et notamment sur les domaines liés aux évolutions concernant les CAP et surtout la notion de négociations dans la fonction publique.
7. Tout en notant le danger réel quant à l'avenir même des statuts de la fonction publique, le congrès considère que ces débats doivent s'ouvrir en considérant que l'absence de débat officiel n'est pas plus susceptible de protéger les statuts.
8. L'évolution liée aux réformes exige, quoi qu'il en soit, que de nouveaux lieux complémentaires de dialogue social soient obtenus. Le syndicat doit utiliser à son profit cette situation et transformer cette période en action pour la démocratisation dans la fonction publique pour les personnels et les usagers.
9. Des lieux et des procédures de dialogue social, voire de négociation, devront faire l'objet d'études. Notre syndicat devra en mesurer les caractères positifs et les risques.
10. Le congrès revendique un CTP au niveau du secrétariat général du ministère sur les questions de prospective, de choix stratégique, de formation initiale et de recherche. Les militants PTAS prendront de droit toute leur place dans ce CTP.
11. Le congrès revendique la création d'un CTP au niveau de la DGPA sur des questions élargies aux emplois, aux budgets, aux moyens, aux arbitrages sur tout ce qui concerne les personnels, au-delà des questions actuelles d'organisation de service notamment. Il revendique de même un CTP dans chaque DGRE et dans chaque service inter régional de la route. Les militants PTAS prendront de droit toute leur place dans ces CTP.
12. Il se prononce pour que le syndicat continue son travail (revendication, action, proposition) dans les réunions formelles et informelles.
13. Tout en approuvant l'emploi informel du terme négociation aujourd'hui, le congrès demande à ce que soit poursuivie la réflexion sur la notion de négociation (comment, sur quoi, par qui, à quel niveau, Cabinet, Secrétariat général, DGPA, direction de programme, DGRE, services). Il met en garde sur les conséquences juridiques de cette notion notamment sur le statut de la fonction publique.
14. Le rôle des CAP doit être renforcé. Elles devront avoir tous les éléments pour procéder à l'examen des actes de gestion soumis à l'avis des représentants du personnel : mutation, avancement, promotion...
15. Les CTP devront pouvoir être consultés sur les budgets opérationnels, les questions d'emplois (EETD, quantité et qualité), les moyens de fonctionnement, les objectifs et les critères.
16. A chaque lieu de décision devra être mis en place un CTP correspondant. Sauf en ce qui concerne la formation où le syndicat demande le renforcement du rôle de la CNF avec la création d'un bureau permanent assurant la transversalité pour l'ensemble des programmes du ministère.

Chapitre VIII

Eléments revendicatifs d'un certain nombre de corps

En s'appuyant sur les situations catégorielles et salariales des agents et prenant en compte la situation d'éclatement des services en cours et les nécessaires garanties à obtenir avec les personnels notamment en terme de risque de mobilité forcée, mais aussi de garantie de carrière, de salaire global, de droits. L'objectif est de préciser les revendications concrètes immédiates liées à l'application du budget 2005 et à la construction du budget annuel 2006 du ministère et de lancer quelques pistes prospectives.

Le syndicat revendique dans tous les corps un parcours professionnel avec une fin de carrière au minimum au dernier niveau de grade du corps de recrutement.

VIII-1- Personnels de Service, Maîtres Ouvriers, Ouvriers Professionnels des Services Déconcentrés

Nous demandons :

- La reconnaissance des fonctions exercées par les agents de service technique et le reclassement dans le corps des ouvriers professionnels et d'agents administratifs.
- La mise en application de la fusion des corps AC et SD pour les PSMO.
- La réforme statutaire portant sur la création d'un corps unique regroupant par filière les agents de service technique, les ouvriers professionnels, les maîtres ouvriers et les conducteurs auto (AC et SD).
- Création de flux de promotions promus/promouvables permettant un déroulement de carrière fluide.
- Le maintien du corps d'AST afin de permettre des recrutements pour des situations sociales difficiles tant que d'autres moyens d'accès ne sont pas développés.
- La transformation d'emploi AST en OP et Adjoints Administratifs avec reclassement des agents par liste d'aptitude.

Autres revendications de la filière

- Revalorisation et attribution des primes pour travaux d'insalubrité et dangerosité.
- Création d'emplois pour missions nouvelles et RTT.
- Rétablissement de la dotation de 381 € d'habillement pour tous les PSMO.
- Réforme statutaire créant un corps unique.
- Poursuite de la revalorisation indemnitaire.

VIII-2- Conducteurs automobile A.C. et S.D.

Nous demandons

- La revalorisation de la grille indiciaire et une réduction des grades et de la durée de carrière des conducteurs automobile
- L'augmentation des postes de promotion dans le corps de conducteurs automobile et chefs de garage (surnombres budgétaires ou création de flux et promotions promus/promouvables permettant un déroulement de carrière fluide)
- Des effectifs suffisants pour assurer nos tâches
- L'augmentation de la dotation habillement et le paiement à tous (381 €)
- La poursuite de la revalorisation des régimes indemnitaires AC et SD
- La fusion des corps de conducteurs automobile AC et SD (promis à la dernière CAP par la DPSPM pour mai-juin 2005).
- La création à terme d'un corps regroupant, avec des filières, les conducteurs automobile et chefs de garage, les ouvriers professionnels et maîtres ouvriers et les agents techniques.

VIII-3- Adjoints et Agents Administratifs des S.D.

Le ministère met en œuvre une déstructuration/restructuration massive des services due à la décentralisation, la réforme de l'Etat et la mise en place de la LOLF. Ces lois et réformes vont avoir des conséquences inévitables pour le personnel aussi bien dans leur gestion que dans leurs conditions de travail, entre autres...

Le congrès devra donc savoir tout à la fois construire les revendications immédiates et savoir aussi se projeter de manière jointe dans l'avenir. Il faut que nos revendications puissent s'adapter et se transformer au fur et à mesure des évolutions. Ce mandat pourrait être confié aux collectifs catégoriels. Collectifs qui devront être renforcés par des adjoints administratifs, des élus en CAP locale de différentes régions, les élus en CAP nationale et la direction du syndicat.

A ce jour, certaines de nos revendications demeurent et doivent être notre socle d'actions, à savoir :

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, au regard des missions actuelles et nouvelles et s'accompagner de créations nettes d'emplois.

→ Recrutement exceptionnel à Secrétaire Administratif avec la mise en place d'un examen réservé aux adjoints administratifs à hauteur minimum de 2000 transformations d'emplois de C en B par an.

→ 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.

→ Le maintien du recrutement d'adjoints administratifs pour faire face aux départs en retraite et aux missions nouvelles.

→ L'obtention de surnombres budgétaires AAP1 et AAP2 sur la base minimum de ceux attribués en 2000 et 2001 à savoir : 1140 promotions à AAP2 et 620 AAP1, revendication qui nous sert depuis de base de travail pour chaque CAP Nationale.

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 :
 - o Promotion au grade d'AAP2, de tous les adjoints administratifs ayant atteint le 8^{ème} échelon grâce à l'obtention de surnombres budgétaires à hauteur d'environ 2300 postes (réf. pyramide actuelle du corps),
 - o 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°) Revalorisation des primes qui doivent être transformées en salaire indiciaire.

4°) La fusion des corps des adjoints des SD et d'AC alignant ces deux corps sur les conditions les plus favorables pour les agents.

5°) L'intégration de tous les agents administratifs dans le corps des adjoints et le reclassement des agents de service et agents de services techniques dans le corps des agents administratifs.

6°) Supprimer le système de notation/évaluation qui, du fait de ses règles de gestion, ne répond pas à une reconnaissance correcte des compétences et des qualifications des agents sur leur poste de travail.

7°) Statut d'adjoint à 2 niveaux de grades pyramidés à 50/50.

VIII-4- Dessinateurs

Comme la très grande majorité des agents de l'Équipement, nous constatons la non-prise en compte de nos compétences, alors que le ministère parle sans cesse de compétences, de gestion par les compétences. La non reconnaissance des dessinateurs comme professionnels avec un métier à part entière n'est pas acceptable. Quel est leur avenir dans les futurs services ? Quelles activités techniques demain ? Quelle place des dessinateurs ? Pour le moment aucune réponse n'est apportée.

L'avenir des dessinateurs à l'Équipement se définit dans le cadre des enjeux suivants :

- Quelles seront, de manière précise, les missions du nouveau ministère ?

- Ce nouveau ministère disposera-t-il dans les services prévus par la réorganisation de bureaux d'études ayant la capacité de faire, ou passera-t-il à la phase faire faire ?
- Dans ces hypothèses quelle serait la place des dessinateurs ? Quelle configuration du corps ?

Nous continuons à revendiquer un corps « études et dessin » en catégorie B.

Cette exigence s'est exprimée lors des élections aux CAP du 20 mars 2003 qui ont vu la CGT progresser avec 45,74% des voix et l'obtention de 5 des 9 sièges à pourvoir

Cette exigence reste un des éléments forts des actions menées au cours des 15 dernières années et plus particulièrement le 12 mars 2002, avec la dernière manifestation nationale des dessinateurs. Elle s'exprime encore aujourd'hui pour tous les dessinateurs.

Les revendications adoptées lors du dernier congrès ont été défendues par le SNPTAS, ses élus et le collectif national lors des groupes de travail avec la DPSM.

Lors de ces réunions avec la DPSM deux chantiers devaient être menés pour réaliser les promesses du ministre le 12 mars 2002.

Premier chantier pour le passage de 1 500 dessinateurs dans le corps de TSE sur la base d'un plan triennal, et le deuxième chantier devait, à partir d'octobre 2002, examiner le repyramidage du corps, l'amélioration de la grille indiciaire et les règles de promotion.

Les lenteurs, puis le refus de l'administration d'aborder la question de l'amélioration de la grille indiciaire ont amené la CGT à quitter ce groupe de travail le 27 juin 2002 alors que la CGT avait présenté de nombreuses pistes explorées par le collectif national, sur la base d'un document construit et précis. La CGT continue de revendiquer une vraie réforme statutaire qui concerne tous les dessinateurs et pas seulement une petite partie du corps.

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^{er} 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 TSE voire à la catégorie A avec une option « études/dessin, SIG »,

2/ le passage vers le corps de TSE se faisant avec changement de fonctions.

Un travail est quoi qu'il en soit indispensable sur les fonctions des corps de TSE et d'ITPE.

A noter que le corps de Technicien d'Études Dessin n'ouvrirait pas de responsabilités d'encadrement contrairement à celui de TSE.

La création d'un corps en catégorie B pour les dessinateurs doit s'accompagner d'une mesure transitoire qui permet 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 revalorisation du point d'indice des salaires fonction publique, soit une augmentation de 5% (valeur 1^{er} janvier 2005) garantissant une revalorisation juste pour tous les agents, contre l'individualisation du traitement par un salaire attribué au mérite ou par des augmentations catégorielles.

- la réévaluation du coefficient d'ISS à 10.5, le retour des commissions locales d'examen des coefficients, avec un droit de recours pour les agents qui contestent leur coefficient.
- La revalorisation de la prime de rendement.
- Le paiement de la PSR aux stagiaires.
- Un nombre de promotions aux grades de DCG pour permettre la promotion de tous les promouvables.
- Le recrutement de dessinateurs pour les missions actuelles et le remplacement de tous les départs.

Notre avenir à l'Équipement

Nous ne croyons pas dans les affirmations du ministère :

- Aucune volonté de faire disparaître le corps des dessinateurs,
- Reconnaissance des évolutions du métier de dessinateur par leur technicité.

L'examen professionnel ne répond pas à un avenir de dessinateurs à l'Équipement. La promesse des 1500 postes de TSE sur trois ans ne sera même pas tenue. A la date d'aujourd'hui 343 lauréats sont admis à ce premier examen, les postes restants sont reportés sur le concours 2005 soit 257 postes, aucun chiffre pour 2006.

Il manque 900 postes, pour quand ? Sur combien d'années ?

Le syndicat demande que l'examen professionnel exceptionnel soit ouvert à tous les dessinateurs sans condition d'ancienneté.

De très nombreuses questions se posent sur les conditions de ce concours : en terme de confidentialité, d'équité entre les candidats à l'intérieur même des départements. Quels sont les critères de travail des différents jurys ?

Le SNPTAS a réagi vivement à cet état de fait, auprès de la DPSM, mais ce n'est pas suffisant. Sans une implication forte de tous les dessinateurs à travers en particulier leur collectif, leurs élus en CAP et de tous les militants dans les départements, nous n'obtiendrons pas satisfaction à nos revendications.

La décentralisation et le transfert des dessinateurs concernés, plus les transformations de postes et les nombreux départs en retraite, laisseront un effectif du corps des dessinateurs réduit à son minimum.

Le ministère devra définir de façon précise les missions nouvelles concernant les dessinateurs, en terme de métiers, de compétences et donc de formations nécessaires.

VIII-5- Secrétaires Administratifs

Nous demandons :

- Le remplacement de tous les postes vacants lors des départs à la retraite
- La revalorisation de la grille indiciaire dans le cadre de la revalorisation de toute la filière administrative (de C en A)
- La création de postes d'attachés pour répondre aux besoins des services et reconnaître les fonctions exercées : plan de trois ans portant sur 800 transformations d'emplois pour la mise en œuvre d'un examen professionnel spécifique
- La revalorisation du régime indemnitaire, avec pour objectif la parité avec les corps techniques
- Dans l'immédiat le pyramidage du 3^{ème} grade de SA à 40 % pour tenir compte des niveaux de qualification
- Dans l'avenir : une réforme statutaire fondée sur deux niveaux de grade (50/50)

1^{er} niveau IB 322-593

2^{ème} niveau IB 379-780

avec un recrutement à bac+2 et une formation d'un an homologuée à bac+3.

GESTION des SA

Quelle place auront les SA demain dans le ministère ? Pour quelles missions ? Dans quelles filières, pour quels métiers et dans quels emplois ? Des emplois nouveaux vont apparaître dans les missions d'aménagement, comme chargés de missions territoriales par exemple. Les SA y auront-ils accès ? Si oui, il sera nécessaire de les former (reconversion, formation prise de postes etc...).

o Au niveau du service, une commission intercorps de catégorie B (SA –TSE) doit être mise en place. Elle aurait pour objet de définir les emplois, les métiers et les compétences nécessaires à la réalisation des missions qui se trouvent dans un champ commun à ces deux corps. Au-delà du corps d'appartenance, la question se posera de la rémunération des fonctions et compétences mises en œuvre par les agents.

o Au niveau régional un lieu de concertation et de débats doit être créé auprès du DGRE pour discuter de la répartition des ETP et de leur ventilation par corps.

Les SA devront pouvoir construire, à leur initiative, un parcours professionnel et faire connaître les formations reçues et les compétences acquises dans tous les domaines du ministère.

VIII-6- Inspecteurs du Permis de conduire et de la Sécurité Routière

1/ Pour une véritable intégration des IPCSR dans les DDE

Les IPCSR et DPCSR sont depuis le 31 mars 2003 agents des DDE (auparavant administration centrale). A ce titre ils attendent aujourd'hui que cette intégration se traduise concrètement par une réelle amélioration de leurs conditions de travail.

Ils revendiquent :

- L'implantation physique des IPCSR et DPCSR dans des structures DDE (siège ou subdivisions) ou (et) la création de centres.
- La possibilité pour ceux qui le souhaitent d'utiliser les véhicules de services pour leurs déplacements professionnels.
- La possibilité pour chaque IPCSR d'accéder à l'intranet depuis son centre d'affectation.

2/ Pour une égalité de traitement

Isolés dans leurs missions et en contact direct avec le public, les équipes d'IPCSR ont besoin de maintenir une cohésion et solidarité. La modulation des primes va à l'encontre de cette nécessité.

Ils demandent :

- Le maintien de cette cohésion avec la suppression de la modulation des primes.
- Evoluant dans une grille de salaire comparable aux secrétaires administratifs comme eux,

Ils revendiquent :

- La revalorisation des indices de début et fin de carrière
- La revalorisation du régime indemnitaire avec pour objectif la parité avec les corps techniques
- Dans l'immédiat le pyramidage du grade d'IPCSR de 1^{ère} classe à 40% pour tenir compte des niveaux de qualification
- Dans l'avenir, une réforme statutaire fondée sur deux niveaux de grade pyramidés chacun à 50% :

1^{er} niveau IB 322 – 593 2^{ème} niveau IB 379 – 780

Avec un recrutement et une formation correspondantes

Ainsi que :

- La reconnaissance officielle des fonctions d'adjoint au délégué (DPCSR)
- La création de postes supplémentaires afin d'effectuer réellement des missions de sécurité routière

3/ pour une revalorisation de la formation initiale :

La formation initiale des IPCSR fait apparaître des dysfonctionnements et un plan de formation avec des modules parfois peu adaptés au métier d'IPCSR.

Ils revendiquent :

- La création rapide d'un conseil de perfectionnement à l'Institut national de sécurité d'éducation et de recherche routière (INSERR) de Nevers qui assure notamment cette formation initiale.

VIII-7- Techniciens Supérieurs

Le SN PTAS CGT a décidé de participer aux discussions avec la DPSM et de faire des propositions s'inscrivant dans le cadre ci-après :

1. Avenir du corps :

- 1 corps de B supérieur susceptible de regrouper à terme d'autres corps de catégorie B,
- Corps de « technicien supérieur » avec une grille salariale revue,
- Déroulement de carrière : linéarité,
- Ouverture des promotions dans des (un) corps à qualifications initiales supérieures,
- Recrutement,
 - ⇒ Concours national,
 - ⇒ Niveau : bac +2 ou équivalent dont validation des acquis professionnels,
 - ⇒ 1 an de formation sanctionnée par une licence professionnelle

2. Gestion du corps TSE dans le cadre du statut actuel

Rappel de principes :

- La gestion du corps s'inscrit dans le respect du statut général de la fonction publique, dans une fonction publique de carrière,
- L'amélioration de la gestion doit s'accompagner des moyens nécessaires,
- Le rôle de la formation doit être réétudié pour accompagner la gestion.

Objectif :

Avoir une gestion plus axée sur le qualitatif, les qualifications - compétences que sur le quantitatif.

Commission - concertation

- ⇒ Une commission locale B inter service par lieu géographique,
- ⇒ Une commission inter régionale B ou par corps (prendre en compte la spécificité DOM),
- ⇒ CAP nationale.

objectif : avoir une concertation obligatoire avec les représentants du personnel à chaque étape.

Qualifications - Compétences

- ⇒ Evaluation des qualifications et des compétences des TSE

Elle relèverait d'une structure particulière, indépendante, qui pourrait être saisie à l'initiative de l'agent ou du service.

Cette évaluation serait un élément du dossier de l'agent. Une mise à jour pourrait se faire tous les 5 ans (?) ou/et lors d'une proposition de promotion ou à la demande de l'agent.

- ⇒ Possibilité de recours sur cette évaluation par l'agent à la CAP

Objectif : défendre les TSE en évitant une appréciation limitée, voire "l'arbitraire" d'un supérieur hiérarchique. Eviter une évaluation de l'agent strictement liée aux résultats du service aux objectifs d'un éventuel chargé de mission régional. Avoir une évaluation prenant en compte l'ensemble des qualifications et compétences réelles, personnelles de l'agent par la création d'une structure indépendante et paritairement acceptée. Offrir des lieux de recours et de défense complémentaire aux TSE.

Parcours professionnel

Le parcours professionnel ne doit pas être un parcours prescrit lié à des objectifs et nécessaire pour un déroulement de carrière.

La construction d'un parcours professionnel doit être un choix de l'agent.

Le ministère doit s'engager à permettre à chaque agent d'accomplir son parcours professionnel.

La finalité d'un parcours professionnel est, au minimum, un début de carrière 1^{er} niveau de grade (TS) - une fin de carrière dernier niveau de grade (TSC) avec des parcours différenciés selon le type de postes et d'emplois occupés, le système de promotions choisi (TA, LA ou concours), les compétences.

Les parcours professionnels peuvent être divers notamment inter corps (par exemple C en B, de B en A, différents corps de B), inter fonction publique, public-privé, privé-public.

Les agents concernés doivent avoir un déroulement de carrière prenant en compte ces parcours professionnels.

Le SN PTAS CGT a ensuite décliné ces orientations pour les différents actes de gestion (recrutement, formation, affectation, promotion, détachement dans l'emploi fonctionnel, mutation, notation, détachement).

Un débat nécessaire avec tous les TSE

Nos propositions sont rassemblées dans un document disponible sur le site du SNPTAS-CGT

<http://cgt-snptas.syndicat.i2/>

ou auprès des militants CGT PTAS. Ce dossier engage l'avenir de la gestion du corps, l'avenir de chacun pour plusieurs années.

Le débat est nécessaire avec tous les TSE.

Le SN PTAS CGT invite tous les TSE à prendre connaissance de ses propositions, d'en débattre, de les amender, de faire d'autres propositions.

VIII-8- Contrôleurs des Transports Terrestres

Lors du précédent congrès les contrôleurs manifestaient leur souhait de voir se mettre en place une véritable filière transports au sein du ministère, permettant ainsi aux agents d'avoir un accès à la catégorie A et de pouvoir évoluer plus facilement d'un métier à un autre. L'obtention de la grille CII par les contrôleurs du travail a rétréci encore un peu plus les possibilités de détachement. Actuellement un dossier est présenté à la fonction publique pour un passage en CII des contrôleurs des transports. Il est urgent que ce dossier aboutisse, car la future réforme concernant la réduction des corps rendra impossible la satisfaction de cette revendication dans le long terme.

Il est difficile dès à présent d'évaluer l'impact de la LOLF sur le corps des CTT. D'ores et déjà, on peut se poser des questions sur des regroupements des personnels, au siège des régions ou dans quelques pôles identifiés, et ce au mépris des engagements pris à l'époque par l'administration. Qu'en est-il dans ces conditions de la continuité territoriale du service public et du respect des règles de gestion.

Nous avons également parlé au précédent congrès de la nécessité d'une harmonisation du contrôle et des sanctions au niveau européen, avec à terme la constitution d'un corps européen de contrôle. On peut s'interroger sur l'absence de volonté politique sur le plan social au niveau européen. L'arrivée des nouveaux pays au sein de l'UE a conduit à un dumping social de fait dans les transports, avec une dégradation des conditions de travail des salariés du transport : plus de flexibilité, accroissement de la durée du travail, alignement systématique sur le moins disant social. Dans ces conditions nous estimons que l'application du droit du travail du pays du siège de l'employeur aurait un effet immédiat catastrophique pour les salariés du transport des pays de l'UE où le niveau de vie est le plus élevé. Nous réaffirmons notre volonté de voir une véritable harmonisation des règles sociales par le haut.

Notre métier va être profondément modifié, au-delà de la LOLF et de la réforme de la fonction publique, ne serait-ce qu'à travers les nouvelles mesures annoncées par le ministre de Robien dans son plan en faveur du développement des transports routiers. Compte tenu du sens du dialogue social de l'actuel gouvernement, il est probable que ces mesures seront appliquées. Cependant, le collectif affirme son opposition au fait de confier aux CTT de nouveaux pouvoirs de police judiciaire, cette mesure n'aurait pour les CTT qu'un caractère contraignant (astreintes) sans gage d'une amélioration notable du service rendu aux usagers et sans contrepartie pour les agents. En ce qui concerne le pouvoir d'interception des véhicules, le collectif se prononce contre sauf s'il est clairement stipulé que cela ne pourrait se faire qu'en présence des forces de l'ordre ou sur des péages à proximité d'un poste de gendarmerie et avec les moyens adéquats. Là encore, cette mesure laisse craindre un désengagement des forces de l'ordre avec l'effet inverse de celui recherché et une absence de sécurité pour les agents sur leur lieu de travail.

Dans tous les cas, nous demandons que des mesures soient prises, si l'administration persiste dans son projet, pour permettre aux agents qui le souhaitent d'être reclassés.

Concernant la modulation des primes, la CGT s'est déjà, d'une façon générale prononcée contre cette mesure qui met à mal le statut de la fonction publique. Le fait de vouloir moduler la totalité des primes inclut l'ex-prime pour travaux dangereux et salissants, or quelque soit la « performance » d'un agent, le caractère dangereux et salissant n'est pas modulable. Nous devons faire revenir l'administration sur son projet de moduler la totalité des primes en 2006.

Notre métier exige de plus en plus de savoir parler plusieurs langues, cette connaissance n'est toujours pas reconnue, or ces primes existent pour les fonctionnaires du ministère de l'intérieur (décret 74-39 du 18/01/1974).

Nous revendiquons une égalité de traitement.

Le collectif devra être porteur de l'ensemble de ces revendications et accompagner l'ensemble des mouvements visant à une reconnaissance des agents et à une amélioration du service public.

VIII-9- Assistants sociaux et CTSS

Face au processus de décentralisation et de restructuration des services le syndicat exige que les ASS et les CTSS disposent des mêmes droits que tous les autres agents.

Le syndicat estime qu'il est particulièrement important de maintenir les personnels et de développer les moyens sociaux en nombre suffisant pour répondre à l'augmentation prévisible de la demande. Il exige qu'à la fin du processus de restructuration les personnels puissent disposer d'un véritable choix de lieu de travail. Aucun ne peut être pénalisé ou perdre de la qualité de son travail du fait des restructurations.

Le syndicat reste ouvert à l'idée de mutualisation au niveau de l'Etat après acceptation de l'agent et si cela répond à un véritable projet d'amélioration ou de maintien des situations sociales.

Le syndicat rappelle son exigence de la garantie d'indépendance du réseau médico-social notamment face aux nouveaux modes de gestion des personnels.

Les primes des ASS sont identiques à celles des SA et celles des CTSS à celles des attachés et évoluent comme elles.

Le syndicat demande la création d'emplois de CTSS et l'amélioration de la promotion au 2^{ème} niveau de grade d'ASS.

Le syndicat réaffirme l'implication des militants CGT pour un travail conduisant à encore améliorer la déontologie de la profession.

Le collectif et les élus CGT s'engagent à poursuivre le travail important de conseil aux collègues pour leurs situations personnelles et aux militants syndicaux confrontés à des situations sociales sur le terrain.

VIII-10- Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière

Revendications :

- Pourvoir l'ensemble des postes ouverts au grade de délégué principal en trois ans (2004 – 2005 – 2006)
- Alignement immédiat des primes sur les attachés
- Ouverture effective de la NBI aux postes de DPCSR
- Revendication d'évolution statutaire comparable aux attachés

VIII-11- Attachés

Positionnement

Quels positionnements des attachés dans la future physionomie du ministère et ses services déconcentrés ? Dans le contexte de la mise en phase opérationnelle de la LOLF ? Quels sont les postes, avec responsabilités/compétences reconnues et incontestables, pour obtenir un vrai déroulement de carrière ? L'opposition d'une catégorie de personnel à une autre est encore moins acceptable, dans un contexte de réforme de l'Etat et de la gestion des agents.

Les attachés doivent avoir la possibilité, sans aucune réserve, d'occuper tous les postes (en fonction de leurs qualifications et compétences), d'être positionnés à tous les niveaux hiérarchiques.

Ce questionnement doit aussi se décliner au niveau de la discrimination homme/femme ou femme/homme (une étude attentive des bilans de gestion devrait permettre de déterminer s'il s'agit d'un a priori ou d'une réalité).

o Revalorisation

Le Ministère doit poursuivre la revalorisation engagée au niveau du régime indemnitaire. La parité doit s'établir entre les attachés exerçant dans les services déconcentrés et ceux d'administration centrale. L'objectif fixé, ne doit pas se faire au détriment des agents affectés en centrale.

o Modulation

La forme de modulation est inéquitable en matière de gestion des agents, dans la manière dont elle est mise en œuvre aujourd'hui. Il faut reconquérir une part fixe (d'autres ministères l'ont gagnée). Pour nous, cette part fixe doit être liée à la rémunération principale (indiciaire).

Proposition

1. La part fixe doit s'élever à 30% de la rémunération indiciaire. Pourquoi 30% : c'est le maintien appliqué au ministère des finances (administration centrale)

ou

2. La part fixe doit être à 50% de la dotation indemnitaire moyenne (pratique antérieure).

Mobilité

Dans le cadre de la création d'un corps attaché de l'Equipe, et dans l'esprit de la réforme de l'Etat (gestion interministérielle) la mobilité doit être facilitée vers d'autres administrations de l'Etat, mais aussi vers les autres fonctions publiques. Cette évolution demande d'aller vers la fin des détachements ; cette modalité pourrait permettre un vrai suivi des agents, car ils seraient intégrés immédiatement dans l'administration d'accueil.

NBI

Le recours de l'UPCASSE a eu pour conséquence l'annulation des 5 premières tranches de NBI pour les agents des catégories C et B qui en bénéficiaient. En compensation il leur sera attribué une prime (ce qui induit une perte pour la pension de retraite). Quant aux attachés, ils ne gagnent rien. Les points de NBI ont été rendus pour financer les nouvelles primes.

Nous demandons une réelle remise à plat des conditions d'attribution de la NBI pour tous. Comment est-il possible que chaque chef de service puisse émarger alors que les agents soient obligés de subir une discrimination. Cette mesure entraîne des modes de gestion aberrants (NBI tournante, temps d'ancienneté dans le service, reprise pour attribution à un sous-directeur, ...) tout cela sans changement d'organigramme ? Les textes sont bafoués. Il nous faut travailler sur de vrais critères non subjectifs, applicables dans tous les services.

Promotion

Les conditions de promotions doivent permettre un véritable déroulement de carrière de tous les agents : un ratio promus/promouvables important, pas de mobilité géographique obligatoire. Les PNT titularisés en 1999/2000 doivent être pris en compte. Des postes de promotions doivent être ouverts à cet effet.

VIII-12- ITPE

1. Le syndicat réaffirme le besoin de réflexion et de positionnement de la part du ministère

L'avenir du corps est directement lié aux réformes en cours, au caractère technique du ministère, à l'évolution des formations et des diplômes. Les conséquences de l'évolution du système européen LMD et de la validation des acquis de l'expérience doivent être étudiées notamment en terme de formation, de diplôme et de recrutement. Une réflexion sur la gestion notamment suite à la mise en œuvre de la GPEC, des cellules Gueparh, et des comités de domaine, des notions de spécialistes et experts est indispensable.

Une réflexion globale doit être menée sur les évolutions et les besoins de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale.

Le décret portant organisation du nouveau statut doit paraître dans le premier semestre 2005. Le congrès soutient le vote d'abstention du syndicat au CTPM sur ce nouveau projet et contre les décrets instaurant les emplois fonctionnels. Le nouveau statut ne reprend pas nos revendications. Il n'améliore pas les situations des ITPE en milieu de carrière et celles des IDTPE. Il introduit 2 niveaux d'emploi fonctionnel. C'est un statut d'attente d'une refonte des statuts de catégorie A et particulièrement des A techniques dans les 5 ans à venir par la fonction publique. Le syndicat a exigé qu'en aucune manière, le mode d'intégration dans le corps et les modalités de gestion ne soient discriminatoires pour des agents (PNT titularisés, recrutements exceptionnels ou sur titre, examen professionnel ou liste d'aptitude).

Un nouveau statut

Un nouveau projet de statut est à l'étude destiné à permettre le regroupement de plusieurs corps d'ingénieurs du ministère et de ses établissements publics. Le syndicat PTAS attend de connaître la proposition de l'administration sur ce point, mais considère qu'un rapprochement pourrait avoir, sous certaines conditions de progrès pour tous, des avantages réels.

A partir de la situation actuelle, et en dehors de toute autre considération d'évolution plus large, le syndicat revendique que l'étude d'un nouveau corps s'appuie sur 3 grades classés en A, le troisième niveau de grade évoluant de la HEA I (INM 880) jusqu'à HEA III (INM 962). Il estime que ce nouveau statut doit être aussi l'occasion de remettre à plat la cohérence des carrières des catégories A et A+ avec notamment le reclassement des agents du corps occupant des postes de 2^{ème} et 3^{ème} niveaux ou d'expert dans le corps des IPC. En effet, les agents ayant les compétences, qualifications et le niveau de fonction et d'expertise doivent être reclassés dans le corps des IPC dans les grades d'IPC ou d'ICPC. Le statut des IPC permet ce reclassement dès 15 ans de services effectifs dans le corps des ITPE ou 4 ans dans le grade des IDTPE. Il doit être modifié pour inclure cette promotion en particulier au 2^{ème} niveau de grade. Le système d'expérimentation en cours sur les quotas de promotions peut aider à travailler dans ce sens.

Le SNPTAS continue à revendiquer 2 types d'avancement pour les ITPE :

- Au choix, par voie d'inscription à un tableau d'avancement pour les ITPE ayant 7 ans de services effectifs ou ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade depuis 2 ans
- Par examen professionnel pour les ITPE ayant 5 ans de services effectifs dans leur grade

En terme de gestion, le syndicat demande un quota promus/promouvables et un système de gestion assurant la pérennité du passage au 2^{ème} niveau de grade de tous les ITPE avant leur départ en retraite. Tous les agents doivent pouvoir intégrer le grade d'IDTPE au plus tard à l'âge de 55 ans.

Le syndicat réaffirme son approbation de concours sur titre par spécialité à hauteur de 10% maximum selon les besoins, la prise en compte de l'ancienneté acquise hors du ministère et l'intégration au 2^{ème} niveau de grade sur des postes spécifiques sous réserve que ces postes soient, en nombre, complémentaires aux voies de promotion normales. Il demande l'examen de la prise en compte de processus de validation d'acquis professionnels.

Il demande la poursuite d'une meilleure prise en compte et de possibilités réelles de promotion des ITPE chercheurs, spécialistes et experts.

Il demande l'étude d'un plan de reclassement en masse des TSE en ITPE.

Il demande que soit étudié le rapprochement des écoles des techniciens supérieurs et des ITPE et la poursuite des études des élèves techniciens vers l'ENTPE.

Le syndicat continue d'estimer qu'il convient d'admettre les recrutés concours internes ITPE disposant du niveau bac +3 (diplôme ou validation) en 2^{ème} année d'école ENTPE et de supprimer l'année de préparation.

Rémunérations

Le statut revalorisé en 2005 n'apporte pas beaucoup d'amélioration en terme de rémunération. Des points d'ISS vont être attribués à une partie des ITPE et des IDTPE. Nous demandons un élargissement de l'attribution de ces points. Nous demandons une revalorisation du point d'ISS. Le syndicat n'est pas demandeur d'une modification de la situation actuelle prenant en compte les ISS effectués en année N pour un paiement en année N+1. Si cela devait se produire le syndicat exige que les agents ne soient pas perdant et que la somme relative à l'année capitalisée soit réévaluée sur la base du taux du coût de la vie jusqu'au départ de l'agent.

Renforcer le contact avec l'ensemble des ITPE

Le syndicat réaffirme son engagement de travail pour la défense individuelle et collective des agents et se donne les moyens de l'améliorer. Des outils spécifiques de communication seront mis en œuvre.

VIII-13- Chargés de recherche et Directeurs de recherche

Le syndicat continuera à participer en coopération avec d'autres militants de la fédération à développer une activité dans le domaine de la recherche. Le congrès du syndicat approuve le document revendicatif spécifique construit par le collectif des chercheurs CGT (voir tableau) portant entre autres sur la rémunération, la nature de l'emploi, le déroulement de carrière en général et les postes de directeur de recherche, les revalorisations indemnitaires, l'amélioration de la gestion du corps, la mobilité des chercheurs, leur intégration au sein du réseau équipement, les conditions de travail et la politique générale de recherche. Il demande que soit engagée au sein du ministère une véritable réflexion sur la meilleure prise en compte des travaux de recherche dans les missions du ministère. Le syndicat revendique des créations d'emploi et des moyens pour la recherche. Il demande l'extension des coopérations européennes et internationales.

VIII-14- Personnels Non Titulaires

Emploi

Le syndicat accuse le gouvernement et le ministère d'avoir fragilisé énormément la situation des PNT transférables vers les conseils généraux par la loi de décentralisation. Leur emploi quelque soit leur contrat ou règlement d'origine est menacé. Le syndicat engage une bataille forte contre cette situation. Il n'admettra aucun licenciement, aucune régression statutaire en CDD. Il redoute que les PNT subissent des atteintes encore plus importantes que les autres personnels dans les restructurations notamment en cas de recherche d'un nouveau poste. Il met en garde le ministère face à un tel comportement.

IRCANTEC

Le syndicat demeure soucieux de la situation de l'IRCANTEC et s'engage à poursuivre son travail sur ce sujet. Le syndicat exige la revalorisation du point d'indice IRCANTEC. Il demande que la validation des retraites IRCANTEC, pour les agents titularisés disposant de moins de 15 ans en qualité de fonctionnaire, se fasse en cours de carrière.

La CGT a demandé l'ouverture de négociations sur la politique de gestion des PNT.

Le syndicat revendique un bon déroulement de carrière pour tous les PNT (C en B, B en A et à l'intérieur de la catégorie A) en prenant en compte leur spécificité. Il exige un regard spécial lié à la diminution massive des agents en fin de carrière. Des quotas promus/promouvables doivent assurer un flux de promotion de tous les agents.

Il revendique leur reconnaissance en tant que cadre supérieur pour ceux qui en ont les fonctions et qualifications.

Il exige l'obtention immédiate de niveau de prime pour tous les contractuels équivalent à celui des fonctionnaires.

Il exige une transparence totale sur les mobilités et notamment l'instauration d'une pré-CCP commune minimum à tous les règlements et contrats.

RIN

La CGT dénonce le blocage des agents en sommet de leur catégorie, la sous information des PNT, l'inadaptation de la gestion et les blocages subis par les agents en poste dans des petits services ou dans d'autres ministères.

RIL

Compte tenu du vieillissement du corps la CGT demande que les critères de promotion évoluent vers un ratio. Le syndicat exige la levée des blocages juridiques et administratifs ne permettant pas l'attribution d'une prime à tous les RIL.

CETE/hors /CETE

Le syndicat demande un élargissement des promotions des agents, la possibilité de demande d'inscription sur la liste A+ de tout agent estimant relever de ce classement... Il maintient sa demande d'une CCP mobilité. Il exige l'égalité de traitement des agents CETE dans les DOM.

N fois 3 ans

Le syndicat condamne toute politique de précarisation de l'emploi.

Le syndicat exige le maintien dans l'emploi de tous les CDD dans le cadre de la loi relative à la transcription de la directive européenne CDD/CDI et leur intégration dans un règlement CDI en prenant en compte leur salaire, leur qualification et leur fonctions.

Le syndicat réaffirme que le recrutement de CDD et de vacataires ne peut être une voie de recrutement banalisée. Il met en garde le ministère face à une telle tentation dans le cadre de la LOLF ou de la recherche de spécialistes ou d'experts. Il rappelle qu'une bonne gestion prévisionnelle des recrutements et que des formes nouvelles de passerelles dans la fonction publique de l'Etat et entre les fonctions publiques doivent permettre de gérer positivement les besoins de recrutement spécifiques. Le recrutement sur concours sur titre et la validation des acquis de l'expérience pour des agents venant notamment du privé sont aussi des moyens à mettre en œuvre pour éviter toute forme de précarité de l'emploi.

Le syndicat continuera avec son collectif de participer de manière active au travail de suivi des situations individuelles et des contrats. De nombreux agents restent encore en attente d'une titularisation ou d'un reclassement statutaire correct le syndicat les aidera dans leur actions.

Berkani

Le syndicat exige le maintien des emplois de tous les agents sur droit public ou privé.

Les agents Berkani sont des contractuels et ont les mêmes droits que tous les autres contractuels.

En cas de transfert, cela signifie que l'activité de l'agent demeure. Les agents relevant du droit privé se trouvant dans cette situation de transfert doivent être accueilli par le conseil général. Le conseil général est le nouvel employeur.

Le syndicat exige que la CCP soit respectée.

Il exige la sortie rapide des textes permettant l'attribution de la prime acquise.

Il exige le reclassement de tous les agents en échelle 3 et la création d'une nouvelle catégorie de promotion en échelle 4.

Il exige la promotion d'un nombre d'agents dans cette nouvelle catégorie égal à 30% du corps.

Le syndicat exige que le ministère tienne ses promesses en ce qui concerne le droit des agents de compléter leur nombre actuel d'heures travaillées en cas de départ d'un collègue ou de maladie.

Le syndicat condamne les situations de mauvaises conditions de travail de nombreux agents et exige des réponses immédiates des directions locales aux revendications posées notamment en terme de volume de travail et d'hygiène sécurité.

Chapitre IX

Cahier revendicatif actuel

Il inclut les questions posées au ministère qui exigent une réponse et les revendications défendues par le syndicat auprès de la DPSM pour le projet de loi de finances 2006.

IX-1- Les questions posées au ministère

- Qu'est-ce qui relève des directeurs de programmes. Les discussions portent-elles sur l'ensemble du ministère, c'est à dire tous les programmes ou sur une partie des programmes, ou sur uniquement le programme soutien. Quid de la position en terme de LOLF de certains services (CETMEF ...) ?
- Comment sont prises en compte la décentralisation et les restructurations (exemple : quid du nombre d'agents dans les DIR et quelle sera l'organisation du travail et donc les moyens affectés) ?
- Quelle vision des effectifs et des besoins en termes de crédits de fonctionnement pour 2006 ?
- Quelle est la masse salariale globale en budget LOLF estimée pour 2006 ?
- Quel est l'ETP global en budget LOLF pour 2006 ?
- Quel ETP par programme pour 2006 ?
- Quel budget par programme ?
- Quid de l'élaboration d'un schéma prévisionnel d'utilisation des ETP par corps ?
- Comment sera pris en compte au niveau du service le départ éventuel d'un agent (détachement ou option conseil général) en terme de crédits notamment pour les dotations primes, les dotations fonctionnement ?
- L'Etat prévoit le transfert en DGD, quid de cette répercussion sur le ministère, quid de sa traduction vers chaque service (péréquation, nouvel équilibre ?) quid de sa répercussion en cours d'année (risque de gel ?)
- Quid de l'incidence et du suivi (dont concertation avec OS) sur les effets croisés tout au long de l'année recrutements/promotions/mobilité et des différences d'ETP et transferts possibles de crédits d'emploi en autres crédits ?
- Quid du redéploiement de crédits : mutualisation, NBI tranches 6 et 7 ... ?
- Les ratios promus/promouvables sont-ils utilisables en 2006 ou obligatoires. Quelle est la situation actuelle, comment vont être formulées certaines demandes (AAP...) sous formes par exemple de surnombres classiques ou de ratios ?
- Il est nécessaire de répondre aux besoins de crédits de fonctionnement spécifiques pour reconversion de métiers comment le déterminer et l'identifier ?
- Quelle estimation des besoins 2006 pour formation LOLF/ aux crédits globaux formation du ministère ?
- Il faut prévoir d'aligner les situations statutaires et les rémunérations diverses sur le meilleur niveau suite au décret homologué, quel coût ?
- Action sociale : besoin d'une ligne spéciale pour accompagnement de la décentralisation.
- Besoin de valoriser la compétence collective de prise en charge d'une situation sociale complexe identifiée.
- Crédits spéciaux indemnité de mobilité, quelle demande sur 2006, quel étalement dans le temps des 8000 agents prévus ?
- Point sur la fusion des corps de SA, d'attachés et sur l'application du nouveau statut des ITPE. Quelle utilisation des crédits 2005 prévue ? Quel montant en année pleine 2006 ?
- Quel travail, quels moyens 2005 et quelle prévision 2006 pour application de la décision fonction publique suite aux discussions sur le domaine salarial (est-ce dans l'augmentation de la masse salariale Equipement) ; à savoir :
 - o Les agents bloqués depuis plus de 3 ans en fin de grade au 31/12/2004 doivent recevoir une indemnité équivalente à 1,2% du traitement annuel brut à la fin du 1^{er} semestre 2005 soit le 1/7/2005 au plus tard.
 - o Suppression de l'échelle 2 et fusion avec l'échelle 3
 - o Modification des indices des échelles 3, 4 et 5
- Si avec la LOLF il n'est plus possible de payer les ISS à l'année N+1 quelle est la solution retenue par le ministère au moins équivalente à la situation actuelle ?
- Quelle situation des agents sous contrats d'objectifs dans les établissements publics (emplois, promotions, mobilités...) ?

IX-2- Les revendications défendues par le syndicat

Actions transversales	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
	Incidence de la LOLF sur le budget	2005	Double présentation 2005			Devait être fourni aux syndicats ?
	Emploi	2005	Bilan des vacances en 2004 et 2005	Poursuivre le repyramidage. Poursuivre le plan de résorption des emplois précaires		Problème du non remplacement des départs en retraite
	Salaires	2005	Décret fonction publique		Revalorisation salaire indiciaire	Refus du salaire au mérite
	Retraites	2005	Etude. Bilan. Améliorer la gestion des dossiers.			Bilan : système de gestion.
	Mobilité	2005	Création d'une indemnité compensatrice de mobilité		Garantir la rémunération globale de l'agent	Problème de prise en charge financière strictement par l'agent Revoir la politique de mobilité
	Formation	2005/2006	Mise en application du plan national d'orientation		Revalorisation des crédits de fonctionnement dont formation..	Déterminer précisément un budget dans étude en cours; prévoir l'accès à la formation de tous les agents, y compris les agents MAD ou en détachement CG
	Revalorisation des crédits sociaux	2005/2006	Circulaire pour créer un outil financier spécifique d'accompagnement			Décentralisation et restructuration
	Dialogue social	2005/2006	Mise en chantier d'un travail précis sur ce thème.			Retravailler sur les droits des syndicats et paritarisme face aux évolutions
	Gestion	2005/2006	Nouvelle procédure d'évaluation suppression de la circulaire notation/évaluation Clartification des outils, des procédures et des lieux de gestion Clartification des droits de recours			Refus circulaire notation - évaluation
	Régime indemnitaire (ISS, primes modulées...).	2006	Aller vers l'égalité d'attribution des primes après la suppression des tranches 1 à 7 de la NBI		Poursuite des réévaluations des ISS et primes	Mettre en place des commissions pour examiner les recours individuels.
	Parité hommes femmes	2005/2006	Groupe de travail paritaire sur base du rapport du LATTS		Poursuite du plan d'augmentation. Parité techniques/administratifs	
	Indemnitaire	2006			Poursuite des plans d'amélioration	
	Statut	2005/2006	Homologie. Etude comparative FP Etat et FP territoriale			Mise en cohérence, statut, prime, gestion

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Agents dit Berkani	Prévoir des postes de promotion en échelle 4, ce grade doit être pyramidé à 30% du corps	2005/2006	- Décret : pour échelle 4 - Circulaire promotion	Reste à faire environ 240 transformations d'emplois de 2 ^{ème} à la 1 ^{ère} catégorie Budget 2006	Environ 30 agents à reclasser suite à un mauvais reclassement à partir de leur situation d'origine	Suite à la décision de suppression de l'échelle 2, l'échelle de promotion doit être l'échelle 4
	Alignement de la prime de fonction sur les AST	2006			Montant égal à la prime des AST	
	Prévoir le paiement des heures supplémentaires réelles	2006	Arrêté IHTS			
	Salaires - RTT	2005/2006	Enquête dans les services.		Vérifier augmentation de 11,56% des salaires horaires partout	
	Maintien de l'emploi Décentralisation	2005/2006	Dans loi responsabilité locale Décision ministérielle.			Quid application de la LOLF/aux crédits de fonctionnement.
	Conditions de travail : avoir un local adapté dans chaque service avec placards...	2006			Dotation, attention aux crédits de fonctionnement après les transferts des services vers les CG	Rappel
	Formation continue	2005/2006	Circulaire : prévoir l'accès à la formation continue			

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Conducteurs auto et Chefs de garage	Gestion/emploi Créer les surnombres pour permettre des promotions dans chaque grade des 2 corps et/ou utilisation du quota promouvables/promus.	2006	Discussion budget pour expérimentation d'un quota de 20 % promus/promouvables			suppression de la 2 ^{ème} catégorie, par suppression de l'échelle 2
	Emploi Chef de garage et chef de garage principal	2006	Comment on fait avec la LOLF	Postes au budgets ? Soit recrutement, soit quota de promotions		Recrutements directs supprimés.
	Réévaluation AC/SD	2006	Circulaire		Base prime AC réévaluée	
	Dotation d'habillement à tous	2006			381 euros	
	Fusion des corps AC et SD	2005/2006	Etude 2005. Décret nouveau corps faisabilité 2006			

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
AS, AST OP et MO	Attention au reclassement des échelles 2 en 3 etc...	2005/2006	Circulaire			Attention au nouveau texte des recrutements directs en AST, Agt adm avec le PACTE pas d'accord CGT sauf social
	Examiner ce que devient le passage des AST2 vers AST1 avec l'évolution des échelles. Voir avec LOLF	2006		Repyramidage du corps	Agents à reclasser	Problème/ repyramidage nécessité d'un accord du Budget/avis du contrôleur financier ?
	Reconnaissance des tâches administratives et ouvrières des AST. Envisager fusion AST et OP	2005/2006		Transformation d'emplois d'AST en adjoint pour détachement et en OP		Poursuite du plan 2004/2005. Il reste 35 AST à reclasser Agent Administratif
	OP vers OPP et MO et de MO vers MOP (utilisation d'un ratio promu promouvable)	2006	Circulaire expérimentale quota promouvables/promus à hauteur de 20%	Repyramidage corps transformation d'emplois OP vers MO (voir conditions statutaires)	Agents à reclasser	
	Statutaire Fusion des corps de SD et AC	2005	Etude 2005. Décret statutaire Faisabilité 2006		Recalage indiciaire	
	Indemnitaire	2005/2006	Note complémentaire		Tous les agents AS, AST, et OP	Attention maintien et augmentation des primes d'insalubrité (forfaitisation)
	Augmentation des primes AC/SD	2006			Base AC réévaluée	
	Etablissement dotation d'habillement pour tous les PSMO	2006	Circulaire		381 euros	
	Emploi	2006	Discussion budget	Soit création soit quota de promotion. Recrutement sur tous les postes vacants. Création de postes de maîtres ouvriers.		

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Agents et Adjoints	Gestion	2006	Finir l'opération de reclassement systématique	Postes		Attention au recalage automatique de la grille indiciaire suite à la décision salariale
	Passage d'agent vers adjoint	2005/2006				
	Passage agent 2 ^{ème} classe vers agents 1 ^{ère} classe, reclassement automatique suite à décision salariale					
	Adjoints vers AAP surnombre	2006	Consolider les surnombres en gestion 2005 et poursuivre attribution	720 postes d'AAP1 et 1140 postes d'AAP2		
	Poursuite des transformations d'emplois en SA	2006	Application du décret	700 emplois transformés en SA		Repyramidage de la filière administrative. Proposition 6000 en SA et 800 en attachés
	Fusion des corps d'adjoints SD et AC	2005/2006	Etude de faisabilité 2005 Application 2006		Recalage indiciaire	
	Régime indemnitaire	2006	2 circulaires à modifier : 1 spécifique par corps, pas de coefficient individuel 1 modalités générales sur les montants		Revalorisation sur la base de 360 euros par agent/adjoint	Maintien primes avant/après 1970 (revalorisation primes AC)
	NBI	2006	Circulaire		Etablissement d'un montant équivalent quel que soit le lieu géographique pour tous les adjoints ex NBI ou non ex NBI	
	Emploi	2006	Organisation concours de recrutement	Pourvoiement de tous les postes vacants, des départs à la retraite		
	Statut	2005	Proposer une refonte du statut à la fonction publique vers un corps à 2 grades revalorisés			

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Secrétaires Administratifs	Rapport Thuaud gestion voir conditions avec Iolif - repyramidage 60% deux premiers niveaux. statut SA classe supérieure (pour respect de 25% classe n+supérieure)	2006		Consolider surnombres budgétaires.		
	Aller vers 40 % en classe exceptionnelle	2006		Consolider les surnombres.		
	Accès à catégorie A augmenter la liste d'aptitude à attachés concours interne examen professionnel	2006	Décret	transformation d'emplois 300 emplois en Attachés		Sans mobilité géographique obligatoire
	Indemnitaire poursuite de la réévaluation	2006	Circulaire		Parité avec les primes SA/AC revalorisées. A terme parité avec les corps techniques, Minimum d'augmentation de 562 euros	
	Statutaire	2006	Proposition d'un réel projet nouveau de statut. Corps à 2 niveaux de grade (pyramidage 50/) : 1 ^{er} niveau : IB 322-593 2 ^e niveau : IB 379-780 mise en oeuvre			
	Emploi L'effectif du corps doit être augmenté massivement	2006		Transformation d'emplois de 700 C en B Remplacement de tous les postes vacants lors des départs à la retraite.		

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Attachés	Application statut	2005	Nouveau statut			
	Indemnitaire Poursuite des revalorisations.	2005/2006	- Circulaire IFTS - Une circulaire pour corriger la répartition de la NBI		Vers parité avec corps des ITPE	Lieux de recours. NBI : remise à plat 6è et 7è tranches.
	Gestion Attachés principaux	2005/2006	Circulaire Quid application de la LOLF et du quota promus/promouvables. Comment vont être intégrés les PNT titularisés en 1999 notamment ceux exerçant des fonctions de 2 ^{ème} niveau	Postes complémentaires de promotions pour intégrer les PNT en augmentant le flux actuel pour tous les agents du corps		Pas d'obligation de mobilité géographique.
	Emploi Recrutements	2006		Création nette d'emplois en plus des 300 postes pour les B administratifs		
	Remplacement	2005/2006		Remplacement de tous les départs à la retraite.		

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
PNT	Régime indemnitaire Plan en cours à poursuivre : objectif alignement sur les titulaires en 2006	2005/2006	Circulaire permettant le paiement des primes à tous les agents		A hauteur des corps de titulaires correspondants	
	Régime indemnitaire Règlements locaux. Avancement	2005/2006	Circulaire		Prévoir au budget la prime des PNT règlement locaux	
	Garantir des nombres de promotions (exemple : en hors et en catégorie exceptionnelle du RIN)	2005/2006	Etude en 2005 sur évolution des carrières des PNT	Repyramidage dans les grades des PNT		Attention à ne pas transformer trop d'emplois en titulaires afin de ne pas freiner les possibilités de promotion des agents.
	Emplois	2005	Faire une étude sur toutes les situations des PNT (connues et particulières et engager une proposition pour la suite de leur gestion)			
	Loi précarité	2005	Circulaire : poursuivre les concours réservés.			
	Paiement de l'indemnité de résidence aux contractuels SETRA et CETE/hors CETE	2005/2006	Etude et note			

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Dessinateurs	Statut Filière dessin	2005	Réunir le groupe de travail dessinateurs et étude d'un nouveau décret statutaire en catégorie B.			Négociation à rouvrir
		2006	Revalorisation indiciaire de tous les agents voir suite du groupe de travail et recalage éventuel avec décret d'homologie		Reclassement	
	Indemnitaire - augmentation de la valeur du point ISS - revalorisation du coefficient à 10,5 - revalorisation prime de rendement - paiement PSR aux stagiaires	2006	Revoir la circulaire prime et introduire - commission locale - droit et lieu de recours		ISS à 10,5 Revalorisation de la prime de rendement	
	Avancement repyramidage des grades surnombres budgétaires passages réservés en 1500 techniciens supérieurs suite	2006		Il reste 1047 postes de TSE sur 2 ans à offrir aux dessinateurs		
	Emploi	2005/2006	Concours de recrutement	Remplacement de tous les postes vacants lors des départs à la retraite.		

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Techniciens supérieurs	Statut Reclassement en ITPE	2006	Modification statutaire ITPE pour permettre un reclassement et un déroulement de carrière ...	500 postes		
	Statut/Recrutement Bac +2 base licence pro	2006	Etude texte statutaire sur cette base.			
	Décentralisation	2006	Circulaire		Maintien des coefficients d'ISS pour les subdivisionnaires, emplois fonctionnels	
	Emploi Création nette d'emplois Besoin d'un plan de recrutement	2006		Pour prendre en compte, les situations existantes, les besoins nouveaux.		
	Indemnitaire Poursuite de l'augmentation de la valeur du point d'ISS	2006	Revoir circulaire ISS, prévoir lieu de concertation et de recours		Augmentation de 2% des ISS Revalorisation des coefficients (16 pour TSE, 21 pour TSP TSC) Paiement de la PSR aux stagiaires	

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
ITPE	Indemnitaire Revalorisation des coefficients ISS Augmentation des valeurs du point d'ISS	2006	Application des décisions		Augmentation de 2% PSR pour tous les stagiaires	
	Statutaire	2006	Application nouveau statut en année pleine Etude de l'évolution du corps dans nouveau système fonction publique			Etude de la création d'un examen professionnel pour le grade d'ITPE
	Emploi Création nette d'emplois	2005		Recrutement jusqu'à l'objectif vacance de poste nulle, Création nette d'emplois au-delà des départs à la retraite. Poursuite des recrutements diversifiés.		
	Gestion		Circulaire Quid application de la LOLF et du quota promotions/promouvables. Comment vont être intégrés les PNT titularisés en 1999 notamment ceux exerçant des fonctions de 2 ^{ème} niveau	Postes complémentaires de promotions pour intégrer les PNT en augmentant le flux actuel pour tous les agents du corps		

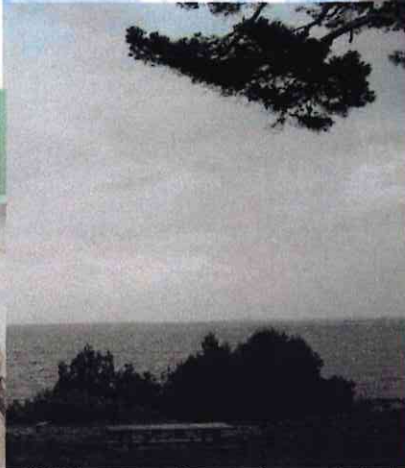
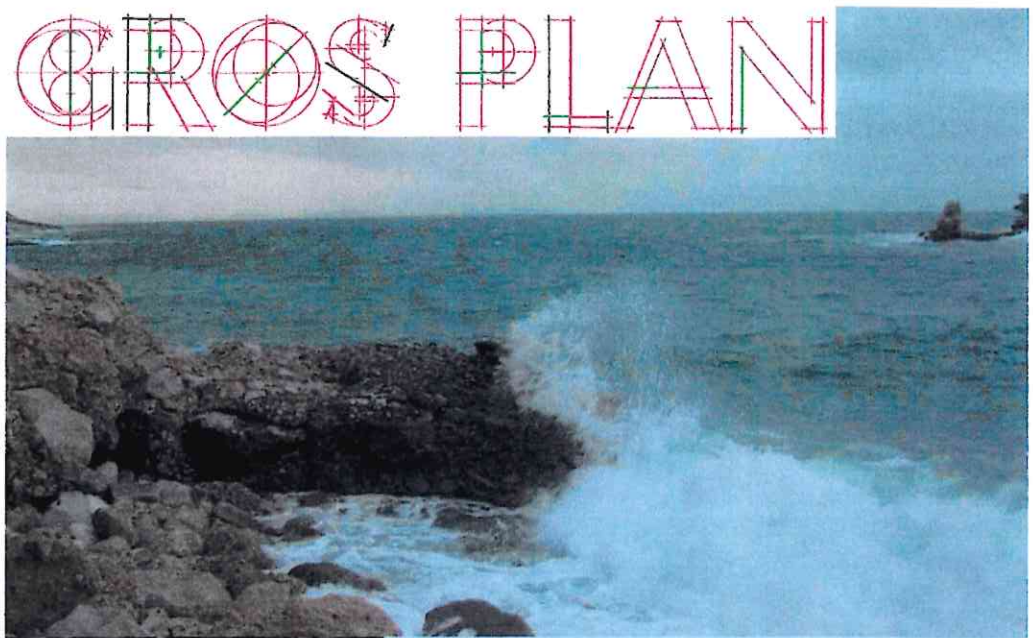
Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Contrôleurs Transports Terrestres	Statut	2005/2006	Repositionnement des grilles indiciaires dans un nouveau corps en CII Créer une filière B et A Etudier une ouverture européenne Etudier une filière unique de contrôle et de sécurité Circulaire			
	Indemnitaire	2006			Revalorisation pour les CTT. Alignement sur corps de TSE pour les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} niveaux de grade	
	Emploi Création nette	2006		Aller vers une étude réelle prévisionnelle des emplois estimés au double des effectifs actuels		
	Gestion Accroître les possibilités de promotions, étudier la notion de quotas	2006		25 postes de promotion à contrôleur principal et 25 à divisionnaires		
		2006	Nouveau texte pour promotion en A	30 postes de promotion en catégorie A.		

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Assistants sociaux et CTSS	Gestion création d'emplois de CTSS	2006	Budget	Emploi CTSS		
	amélioration de la promotion au 2 ^{ème} niveau de grade d'ASS	2006	Budget	Repyramidage		
	Indemnitaire	2006			Revalorisation identique aux SA et attachés	
	Emplois création d'emplois	2006	Etude des besoins	Remplacement de tous les départs		
	Statut Reclassement en catégorie A	2005	Etude de faisabilité d'un corps situé entièrement en catégorie A			

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
IPCSR	Gestion	2005/2006	Circulaire	Ouvrir des postes de 1 ^{ère} classe et 2 ^{ème} classe pour accueillir les détachements France Télécom sans réduire les possibilités de promotion		
	Emploi	2006		Création nette d'emplois en conformité avec les missions		
	Régime indemnitaire Poursuivre la revalorisation du régime indemnitaire.	2006	Budget		Parité avec les primes des SA revalorisées. A terme parité avec les corps techniques.	
	Formation. Evaluer la formation post concours des IPCSR de Nevers.	2006				
	Conditions de travail Hygiène et sécurité	2006	Circulaire		Poursuivre dotation pour équipement des centres d'examen	
	Gestion	2006	Circulaire Constituer le 2 ^{ème} niveau de grade de délégué au permis de conduire et à la sécurité routière	18 postes de délégués en trois ans soit 6 postes en 2005 et 6 postes en 2006		
Délégués	Régime indemnitaire Poursuivre la revalorisation du régime indemnitaire.	2006			Alignement sur les primes d'attachés tous niveaux de grade	
	Statut. Créer une filière sécurité routière/transports.	2006	Etude.			

Corps	Nature	Année	Texte ou travail nécessaire	En terme d'emploi	En terme indemnitaire et financier	Observations
Chargés de Recherche	Emploi	2005/2006		Création de postes et Ouverture effective de tous les postes de chercheurs budgétisés		Vérification de l'engagement DPSM de la ré-affectation des postes gagés pour des fonctions administratives
	Gestion	2006	Amélioration des déroulement de carrière Budget			
	Régime indemnitaire Poursuivre la revalorisation du régime indemnitaire.	2006			Niveau comparable aux primes des ITPE, par cumul des primes, Recherches et de primes équipement liées à l'activité spécifique comparable à d'autres organismes de recherche	
	Conditions de travail Hygiène et sécurité	2006	Circulaire	Amélioration des conditions de travail avec mise en place d'équipe technique suffisante		
	Mobilité	2005	Etude			Evaluer l'engagement de la création de passerelles entre les corps de chercheurs de l'Equipe et ceux de divers organismes du réseau scientifique et technique ou en interministériels
Directeur de Recherche	Gestion	2006		Ouverture de poste de directeur de recherche sur des champs disciplinaires larges et notamment au sein des écoles		
	Régime indemnitaire	2006			Alignement du niveau des primes sur les primes des IDTPE, par cumul des primes recherches et de primes équipement liées à l'activité spécifique comparable à d'autres organismes de recherche	
	Statut. Créer une filière sécurité routière/transports.	2006	Etude.			
	Mobilité	2005/2006	Création de véritables passerelles ministérielles ou interministérielles des corps de chercheurs vers d'autres corps			
	Conditions de travail	2005/2006	Circulaire		Amélioration	

GROSS PLAN



Actualités, Statuts, Grands dossiers, Info pratiques, Revendications,etc



votre site l'Intranet du SNPTAS-CGT

un site intranet complet
actualisé tous les jours



Rappel du mode de consultation

Faire « Intranet de l'administration centrale »

Cliquer : « Portail intranet du METLTM »

Cliquer : « syndicats »

Cliquer : « SNPTAS »

ou

<http://cgt-snptas.syndicat.i2>

Et ajouter aux favoris

CGT équipement
information

<http://cgt-snptas.syndicat.i2>