

la Circulaire



**CGT équipement
information**

Mai 2005
N° 540

Actu.

Le 15ème congrès du SN PTAS

- * une orientation pour 3 ans
- * une nouvelle commission exécutive

Décret mobilité, prime de sommet de grade
Le compte n'y est pas, la manière non plus



Sommaire n° 540

Mercredi 25 mai 2005

15ème congrès PTAS	Pages 4 - 5
Groupe d'échanges Décentralisation Réunion du 17 mai 2005	Pages 6 à 24
Décret mobilité	Pages 25 - 26
Compte rendu du CTPM du 17 mai 2005	Pages 27 à 29
Compte rendu de la rencontre entre la DRAST et une délégation CGT du 26 avril 2005	Pages 30 à 33
Retraite : Ils profitent de l'absence d'un décret d'application 164 fonctionnaires en retraite anticipée	Page 34
Prime de sommet de grade	Page 35
Vie du SN PTAS CGT	Pages 36 - 37
Devenir du réseau scientifique et technique de l'Etat Document non scanné – version papier	ANNEXE
LIAISONS : Bulletin pour les élus en CAP locales et nationales, et les directions syndicales	ANNEXE

IMPRIME DANS NOS LOCAUX PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS TECHNIQUES ADMINISTRATIFS ET DE SERVICE – CGT
METATM – PLOT I – 92055 – PARIS LA DEFENSE CEDEX 04 – Tél. 01.40.81.83.12. – Fax. 01.40.81.83.16.
email : Internet sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net – Intranet : carnet d'adresse – annuaire global équipement – Syndicat : Syndicat/SN PTAS CGT/AC
DIRECTEUR DE PUBLICATION : DIDIER LASSAUZAY – n° CPPAP 0407 S 05475 – ABONNEMENT 70 € + N° SPECIAUX 8 €

Visitez notre site intranet : <http://cgt-snptas.syndicat.i2>

Le 15^{ème} congrès du SN PTAS s'est tenu du 9 au 13 mai 2005 : très bonne ambiance, très bon travail, volonté d'actions et de propositions revendicatives.

Il a réuni 126 congressistes : 41 % de femmes, 59 % d'hommes ; 11 % de catégories A, 47 % de catégories B, 42% de catégories C. Les documents d'orientation et statutaires votés très largement seront disponibles avant l'été. Le rapport introductif et des décisions de travail spécifiques feront l'objet d'une circulaire PTAS. Nous publions ci-après les principaux votes ainsi que la liste de la Commission Exécutive Nationale, de la Commission Financière et de Contrôle et du Secrétariat National élus.

Vote quitus au trésorier

Nombre total de voix : 22 001 participant au vote
Votes pour : 22 001

Vote rapport financier

Nombre total de voix 22 001 participant au vote
Votes pour : 21 986
Abstentions : 15

Vote rapport d'activité

Nombre total de voix 22 001 participant au vote
Votes pour : 21 116
Votes contre : 147
Abstentions : 738

Vote sur le document d'orientation et les modifications statutaires

Nombre total de voix : 22 146 participant au vote
Votes pour : 20 684
Votes contre : 490
Abstentions : 972

Nota : Un vote unique a été effectué sur le rapport d'orientation et les statuts.

MEMBRES DE LA COMMISSION EXECUTIVE

Nom-Prénom	Département	Cat.	Grade	Tél. Domicile Portable	Tél. Bureau
ACHARD Janine	DDE 69	B	Technicien		04.78.62.54.04
ALQUIER Nadine	DDE 31	B	Secr. Adm.		05.61.58.50.40
BALY Catherine	DDE 23	C	Adj. Adm.		
BELKEIR Sonia	DDE 26	C	Dessinateur		04.75.79.75.54
BELTRANDO Gilbert	DDE 13	B	Technicien		04.91.28.40.33
BOUAL Jean Claude	METLTM	A	Ingénieur		01.40.81.26.38
BOUYER Jean Paul	Loire Atlantique		Retraité		
BROCHARD Geneviève	METLTM		Ouvrier ICM		01.40.81.83.52
BROCHARD Gilles	DDE 14	B	Secr. Adm.		02.31.43.16.51
BUBLEX Georges	Rhône		Retraité		
CANDE Yvan	DDE 03	B	IPCSR		04.70.35.13.34
CHŒUR Fabienne	SN 59	B	Secr. Adm.		03.27.94.55.62
COSSON Patrick	DDE 22	C	Dessinateur		02.96.75.66.86
DE BIASI Sylvain	METLTM	A	Ingénieur		01.40.81.83.11
ESMIOL Roger	METLTM	A	Retraité		01.40.81.83.55
ESON Angéla	DREIF	B	Ctl Trans.Ter		01.39.20.44.00
FIOTTO Cathy	SN 59/62	C	Adj. Adm.		03.20.17.04.32
FOURQUET Laurent	DDE 47	B	Technicien		05.53.69.32.86
GARUSTET Gérard	DDE 54	B	Technicien		03.83.18.50.41
GATIEN Michel	DDE 91	A	Ingénieur		01.60.76.32.43
GRENET Monique	DDE 16	C	Adj. Adm.		05.45.97.98.08
HENRY Claude	DDE 73	B	Technicien		04.79.71.72.48
HOREAU Didier	DDE 53	B	Technicien		02.43.67.87.57
HUGUENIN-VIRCHAUX Jean-François	SN Nancy	C	Dessinateur		03.83.17.01.37
HUSTE Elisabeth	METLTM	A	Attaché		02.35.68.92.51
JOBLON Sylvain	CETMEF	B	Technicien		03.44.92.60.72
LASSAUZAY Didier	DDE 51	A	Ingénieur		03.26.70.80.04
LAULANIE Jean-Claude	DDE 37	B	Technicien		02.47.70.80.16
LECLERC Gilles	DREIF	B	Ctl Trans.Ter		01.40.61.80.12
LUCCHINI Marie-Thérèse	DDE 13	C	Adj. Adm.		04.91.28.40.33
MARCUZZI Jean Bernard	DDE 03	A	DPCSR		04.70.35.13.31
MARCHAND Patrice	DDE 10	B	Technicien		03.25.46.21.73
MENDEZ Pierre	DDE 36	C	Adj. Adm.		02.54.60.58.03
MIRGAINE Jérôme	Nancy	B	Secr. Adm.		03.83.80.46.32
MOUCHET Ghyslaine	DDE 85	B	Ctl Trans.Ter		02.51.44.33.20
MOZOL Hélène	DDE 84	B	Secr. Adm.		04.90.06.70.34
MULLER Philippe	DDE 57		OPA		03.87.34.34.43
NORDEE Maxime	DDE 2A	A	Pnt RIN HC		04.95.29.09.42
PASQUALOTTO Josiane	DDE 69	B	Secr. Adm.		04.78.62.50.47
PELE Jocelyne	DDE 22	B	Secr. Adm.		02.96.62.70.23
PESTELARD Claude	DDE 54	C	Adj. Adm.		03.83.18.50.41
PICQUE Isabelle	DDE 62	C	Adj. Adm.		03.21.63.74.00
SEGAY Jean Marc	DDE 13	B	Technicien		04.91.28.43.97
SIMEON Alain	DDE 14	B	IPCSR		02.31.72.27.02
STRUNCK Daniel	DDE 57	C	Cond. Auto		03.87.34.34.43
TORTAJADA Jean François	DDE 31	C	Exploitation		05.61.58.50.41
VALLES François	DDE 23	B	ASS		05.55.52.88.29

MEMBRES DE LA COMMISSION FINANCIERE DE CONTROLE

Nom-Prénom	Département	Cat.	Grade	Tél. Domicile Portable	Tél. Bureau
CRAVERO Alain	DDE 13		PNT		04.91.28.40.99
GILLARD Eliane	INDRE		Retraité	02.54.22.22.00	
TREMBLAY Lydie	DDE 37	C	Adj. Adm.		02.47.70.81.53

MEMBRES DU SECRETARIAT

BELTRANDO Gilbert – BROCHARD Geneviève – BROCHARD Gilles – CANDE Yvan - DE BIASI Sylvain – ESMIOL Roger – GATIEN Michel – HENRY Claude – HOREAU Didier – HUSTE Elisabeth – LAULANIE Jean Claude – LASSAUZAY Didier – LECLERC Gilles – LUCCHINI Marie-Thé – MARCHAND Patrice – PELE Jocelyne – TORTAJADA Jean-François



Groupe d'échanges Décentralisation

Réunion du 17 mai 2005

Présents CGT PTAS :

Geneviève Brochard, Sylvain De Biasi, Michel Gatien, Didier Lassauzay

En introduction les organisations syndicales ont évoqué les points suivants :

CGT FD : rappel de notre demande de cadrage national des garanties. Ce point doit être inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

FO : Avoir un point sur les projets de décrets (homologie, détachement sans limitation de durée (DSL), mise à disposition (MàD))

CFDT : redemande un cadrage général avec un engagement clair sur les OPA, les PNT, les « Berkani »

Action sociale

La DPSM est prête à traiter ce sujet mais cela aurait été trop lourd dans l'ordre du jour de la présente réunion.

Une réunion spécifique sur ce sujet est prévue.

Cadrage général

DPSM : C'est un sujet sur lequel nous essayons d'avancer. Nous allons travailler avec un cabinet extérieur.

La DPSM nous présente un calendrier pour la réalisation d'un document de communication « Pour comprendre la transformation du ministère ».

Cadrage national de garanties pour les agents = (en langage DPSM) document de communication pour expliquer les transformations !!!!

La DPSM précise qu'il est difficile d'obtenir des garanties absolues avec les collectivités territoriales (CT) avec le principe de libre administration des CT...

Pour elle, les commissions tripartites permettront de suivre globalement les choses par exemple l'utilisation de la masse salariale.

Un décodage s'impose :

L'Etat va transférer globalement au département la masse salariale (traitement + prime) correspondant aux agents transférés.

Donc pour l'Etat, globalement, il n'y a pas de problème ...

Mais le principe de libre administration des CT laisse l'entière liberté au département sur l'utilisation de cette masse d'argent transférée.

Donc il n'y a aucune garantie pour un agent d'avoir des primes équivalentes à celles perçues à la DDE avant transfert...

En fonction de cela, la DPSM dit c'est à vous, syndicats, de négocier localement

Déjà dans plusieurs départements, des problèmes apparaissent sur cette question des salaires....

A noter que dans la FPT, pour les régimes indemnitaires, il n'y a pas de plancher (0€) alors que les régimes de la FPE sont plus encadrés

PNT

La DPSM est en train de faire un travail de recensement de tous les règlements en place avec une fiche carrière et un recensement des agents transférables.

Il y a un problème de garantie pour les PNT pour la mobilité.

La CGT PTAS a précisé que si l'emploi sur lequel est appuyé l'agent transféré est supprimé l'agent n'a que deux choix :

- le licenciement
- l'embauche par la CT comme CDD.

Il y a la même difficulté pour une mutation.

La DPSM reconnaît ce problème tout en précisant que cela vaut pour les titulaires également (ndlr : sauf que le fonctionnaire n'est pas licencié directement, la procédure est différente).

Concernant la mutation, la DPSM précise que cela n'existe pas dans la FPT.

Lorsque qu'il y a « mutation », c'est en réalité un recrutement.

L'agent qui veut changer de CT doit en fait « se vendre » à une autre et être recruté par cette dernière (pas de CAP).

Une nouvelle réunion doit avoir lieu sur la question des PNT et les « Berkani ».

Indemnité de mobilité

Décret et arrêté datés du 16 mai 2005 parus au JO du 17 mai 05 (voir ci-après dans cette circulaire)

Décret homologué

Une réunion de travail avec la DGCL (direction général des collectivités locales – ministère Intérieur) a eu lieu le 18 février. Depuis, il y a des échanges fréquents.

La DPSM cite les points de désaccords restant pour elle :

- Dessinateurs : refus de la DGCL d'accepter l'intégration des chefs de groupe en agents de maîtrise
- CTPE
- ITPE

Elle n'évoque plus les TSE. Pour les CEE – CEEP le problème est pour elle réglé par des échelons provisoires.

Les discussions se poursuivent au niveau DPSM et Cabinet avec la DGCL.

Rien de nouveau...

Décrets DSLD et MAD (détachement sans limitation de durée et mise à disposition)

Suite à la réunion du 11 mai, l'administration s'est engagée à relayer les questions des organisations syndicales.

A noter que cette réunion a eu lieu pendant le congrès CGT PTAS, de ce fait, nous ne pouvions pas y assister. Les autres composantes de la Fédération ont également décidé dans ces conditions de ne pas y participer.



Une réunion spécifique a donc été demandée et la DPSM est d'accord pour organiser une telle réunion.

Les 2 projets de décrets seront présentés pour information en CTPM mais sans vote car ils sont du ressort de la DGCL

Transfert des services « article 7 »

Le transfert n'est pas encore faisable – texte non paru

Décret relatif au contrôle technique et de sécurité de l'État sur les remontées mécaniques ainsi que sur diverses installations transportant des personnes

La DTT nous a présenté ce projet de décret et le rapport au Président de la République sur ce point.

S'agissant d'une question très technique entrant dans le champ de la réforme de l'État, le sujet n'a fait l'objet que de quelques remarques.

Le syndicat CGT PTAS a noté la montée en puissance des questions de sécurité dans ce domaine et demandé si cela se faisait à nombre d'agents constant ? Il a souhaité connaître si cette mission était incluse dans la préfiguration des DDE concernées et si les agents « fléchés » connaissaient ces orientations avant ?

Aucune réponse précise n'a été apportée.

Pour ceux qui sont intéressés textes disponibles auprès du SN PTAS CGT et sur le site intranet CGT PTAS.

Projet de circulaire relative à l'organisation des transferts vers les collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation, et à l'organisation des affectations dans les services routiers et les DDE

Voir texte (circulaire et annexes) en annexe – Il est important d'étudier ce texte

L'objectif est d'être opérationnel pour la viabilité hivernale 2006 – 2007 avec un transfert au 31 décembre 2006.

La DPSM souhaite sortir rapidement les textes (la circulaire est notée XX mai 2005)...

CGT PTTE

- Quand allons nous discuter nationalement de l'organisation des DIR, des garanties minimales pour les agents, du nombre d'agents concernés ?
- Il est inadmissible d'avoir des pré-positionnements sans l'avis préalable des CAP. Il faut que les services établissent par services les listes nominatives des agents et les transmettent aux organisations syndicales.
- Il y a des pressions faites sur les agents avant les pré-positionnements.
- L'aspect des 3 ans sur le poste est inadmissible.
- Les CAP ne vont servir qu'à avaliser les décisions des DDE.

CGT PTAS

- Suite à notre congrès, il est apparu clairement que les agents ont la même légitimité que l'encadrement et certains membres de l'administration centrale pour définir l'organisation du service public dans son positionnement sur le territoire. A partir du moment où ils estimeront que l'organisation du service public reste compatible avec les besoins des CT et des populations, les salariés et leurs organisations syndicales resteront attachés à un positionnement territorial. Si une décision de suppression d'une telle entité territoriale est prise et que cela ne correspond pas à la volonté des salariés et des populations, après débat, la position sera de ne pas bouger et de maintenir cette entité. Par exemple pour la DIR Ouest, il était prévu une entité à Brest, puis il est dit qu'il n'y en aura plus. Il est tout à fait probable d'une telle entité est nécessaire ; pour nous et pour les agents cette entité de Brest doit exister et les agents y demeureront.
- Les agents ont un droit à la mobilité, rien dans le statut sur une obligation de mobilité. Nous demandons des assurances que tout agent puisse bénéficier de son droit à mobilité
- La LOLF est peut être transparente pour les députés mais ce n'est pas le cas pour les agents. Par exemple dans le découpage par programme, est-ce que les agents savent à quel programme ils seront rattachés ?
La LOLF implique des contraintes supplémentaires dans le dimensionnement des services, pour le nombre d'emplois. Comment nous croisons tout cela . D'après certains, les surnombres ne seront pas possibles. Nous demandons des surnombres pour avoir des possibilités de recours, pour régler certains problèmes.
Existe-il des ratios effectifs par domaine (par exemple dans certaines DDE , il est dit qu'il y a trop d'effectifs sur l'ingénierie publique) ?
- Il est demandé un point approximatif des effectifs pour juin 2005. Où en serons-nous en juin 2005 du dimensionnement, du cadrage des services ? Il convient de faire un point d'avancement en CTP.
- Concernant les nouveaux services, il circule déjà des pré-positionnements de postes avec des pré-positionnements par métiers et grades, avec des fiches préconçues. Qui pilote ?
- Annexe 4 : quid des agents des DRE dont les postes sont transférés dans les SMO ?

CGT OPA

- Les services maritimes sont rattachés aux DDE sans beaucoup de discussions.
- Rappel que dans les ports et aéroports transférés, les OA sont mis à disposition.
- Rappel des discussions au sein du groupe Courtial sur l'avenir des parcs.

CFDT

- Il faut ouvrir les bourses de postes quand tout est bien défini et en même temps (État, CT).
- Au niveau des DIR, quand discutons-nous de l'organisation.
- La règle des 3 ans ne doit plus exister.

FO

- Partage ce qu'à dit la CGT et la CFDT.
- A quelle date aurons-nous la définition du RRN (réseau routier national).
- Il faut regarder les effets immédiats et les effets induits (ex mutualisation).
- Dans les DDE il y a déjà de fait des pré-positionnements en cours, des questionnaires circulent, y compris avec des affectations « cachées » des refus de mobilité, etc... Il faut arrêter cela.
- Sur les projets de services, il faut une vraie stratégie nationale ambitieuse pour éviter des projets locaux de service peu ambitieux ou atypiques.
- Nous avons besoin d'avoir une vision d'ensemble des éléments par rapport aux transferts, aux organisations des Conseils généraux .
- Il faut laisser la possibilité aux agents de changer de domaine, de métier s'ils le souhaitent.
- Il existe déjà des bourses de postes, il faut arrêter cela et sanctionner ceux qui font des bourses de postes de façon inacceptable.
- Il faut régler d'ici fin 2005 la problématique des surnombres. Il faut des sur effectifs localement. Il n'y aura pas de « grand soir » de la mobilité. Des surnombres sont nécessaires tant que les agents auront à se repositionner.

Réponses DPSM

- Nous voyons les préfigureurs DIR bientôt nous allons évoquer les points cités. Il faut trouver une instance de discussion avant la mise en place d'instances officielles.
- La règle des 3 ans : si un agent n'a pas obtenu un poste auquel il a normalement droit, la règle des 3 ans ne s'applique pas. Cette écriture est assez ouverte. Nous allons retravailler sur ce point.
- LOLF : les effectifs c'est quoi ? Nous devons apprendre à parler « LOLF », donc en masse salariale. Les effectifs, c'est le plafond d'emplois autorisés (PEA) au niveau du ministère. Pendant quelques années, nous maintiendrons sans doute des effectifs autorisés. Par dérogation pendant 2 ans, la masse salariale sera rattachée au programme « soutien ». Le bilan des ETP (équivalent temps plein) de chaque service déconcentré, de chaque programme sera fait à l'aide de SAM (Suivi des Activités du Ministère).
Avec la LOLF, il y aura pour chaque programme un plafond d'emplois, une masse salariale définie. Un cadrage national imposera aux DDE des effectifs. C'est le DDE qui décidera où il mettra ses effectifs.
- Calendrier :
 - fin juin 2005 : nous demandons un point d'avancement des projets de service. La DPSM a commencé à donner un avis (ndlr : c'est le préfet qui décide de l'organisation des SD placés sous son autorité)
 - fin septembre 2005 : nous devrions avoir tous les organigrammes DDE, DIR et ceux des services des Conseils généraux. Si les Conseils généraux n'ont pas réalisé ces organigrammes, nous devons les faire à leur place car le transfert est obligatoire et nous sommes obligés de transférer un service en état de marche (continuité du service public).
- RRN : envoi du projet de décret au Conseil d'État début juin 2005 et sortie prévue du décret fin juin 2005.
Il faudra après environ 3 mois pour faire les organigrammes.
- Commission tripartite : le projet de décret est à la signature à l'Intérieur sans « repassage » devant la commission mixte CSFPE – CSFPT.
- Circulaire du 3 mars du Premier ministre. : elle s'applique à nous (ndlr : la circulaire évoque l'arrêt des suppressions de services au public jusqu'à fin 2005. Pour nous, les réorganisation entreront dans leur phase de mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2006. (NDR : Nous voyons bien l'utilité de cette circulaire pour empêcher la fermeture des subdivisions par exemple !!!!).
- Mutualisation : dans la création des DIR, il y a une réflexion sur une mutualisation avec d'autres services mais encore rien de défini. Le représentant de la DPSM estime personnellement qu'il faut réfléchir sur des mutualisations DDE, CIFP, CETE, ... en se laissant le temps car il y a déjà des bouleversements importants et il ne faudrait pas trop en rajouter. La DPSM diffusera les conclusions des deux expériences (Centre et Bretagne) et verra pour relancer les choses un peu plus tard.
- SMO : peu d'agents des DRE sont concernés par les transferts de leur poste vers le SMO.
- La DPSM rappelle qu'il peut y avoir des affectations d'autorité (c'est la loi ...).
- Fusion DDE – DDAF : un collège des SG validera en juin 2005 les propositions sur cette question.

Instruction relative au dimensionnement des services transférés
--

Voir projet de circulaire ci-après – Il est important d'étudier ce texte.

MINISTERE DE L'EQUIPEMENT, DES TRANSPORTS, DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE, DU TOURISME ET DE LA MER

Circulaire du XX mai 2005 relative à l'organisation des transferts vers les collectivités territoriales dans le cadre de la décentralisation, et à l'organisation des affectations dans les services routiers et les directions départementales de l'Equipelement.

*

* *

Le ministère de l'équipement s'est résolument engagé dans la nouvelle étape de décentralisation initiée par la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, ainsi que dans la "stratégie ministérielle de réforme" conduisant notamment à remodeler l'organisation territoriale des services par la restructuration du réseau des implantations territoriales des DDE. Ces deux chantiers ont conduit à revoir en profondeur l'organisation des moyens de l'Etat consacrés au réseau routier en créant à cette occasion des services dédiés, à partir des moyens actuellement présents en DDE : les directions interrégionales des routes (DIR) et les services de maîtrise d'ouvrage (SMO) en DRE.

Il importe de mener de front le transfert des parties de services routiers, la création des nouveaux services routiers de l'Etat et la réorganisation des DDE, d'une part, pour des raisons techniques, principalement de sécurité dans l'exploitation des infrastructures routières, et, d'autre part, pour garantir à l'ensemble des agents des DDE égalité de traitement et transparence dans les mouvements de personnels à venir, d'une ampleur sans commune mesure avec ce qui a pu être organisé dans le passé.

La présente circulaire a pour objet d'arrêter le calendrier et le processus de définition des nouvelles organisations et d'affectation des personnels. L'objectif est une mise en œuvre opérationnelle des DIR pour la saison hivernale 2006-2007. Ce calendrier concerne les parties de services chargées de compétences déjà transférées ou dont le transfert interviendra d'ici le 1^{er} janvier 2006.

Les cas particuliers de certaines parties de services, comme celles des DDE mises à disposition du département en vertu de l'article 7 de la loi n° 92-1255 du 2 décembre 1992, sont traités dans les annexes à la présente circulaire.

Dans un premier temps, il est nécessaire de définir le plus précisément possible les organigrammes des futures structures. A cet effet, je vous demande de poursuivre les réflexions des projets de service des DDE, engagées en concertation étroite avec les élus, les agents et les représentants du personnel. Vous me transmettez, au plus tard fin juin 2005, un point d'avancement des projets de service, qui devront à ce stade comporter l'organigramme de la future DDE ainsi que les différentes implantations géographiques envisagées. Parallèlement, les préfigureurs des DIR élaboreront également leurs projets d'organisation, et les DRE ceux des services de maîtrise d'ouvrage.

Je vous demande également de veiller, dans le cadre des commissions locales de suivi des transferts des services et des personnels, qui associeront les élus, l'Etat, et les organisations syndicales, à ce que l'accueil des personnels transférés se prépare dans les meilleures conditions possibles. Il conviendra notamment de définir, en parfaite concertation avec les collectivités d'accueil, les postes sur lesquels les agents seront affectés.

Pour pouvoir dimensionner l'ensemble des services, vous vous inscrirez dans le cadre de la LOLF, en tenant compte en particulier de la décomposition par programme. Le dimensionnement des effectifs à transférer sera établi sur la base des modalités de l'instruction du xx mai 2005.

L'ensemble des postes devra également être connu fin septembre 2005 pour permettre le lancement des réflexions sur l'affectation des agents. Vous me transmettez donc pour cette date les organigrammes détaillés, après avis des comités techniques paritaires (CTP) des DDE et des DRE concernées.

La mise en œuvre concrète de l'affectation des agents des DDE sur leurs nouveaux postes nécessitera, compte-tenu de l'ampleur des mouvements, de les pré-positionner. Les directeurs départementaux de l'Équipement, responsables aujourd'hui des agents concernés, seront chargés de ce travail. Ils détermineront, au préalable, la méthode qu'ils souhaitent mettre en œuvre, conformément au cadrage national exposé dans l'annexe 3 à la présente circulaire. Cette méthode fera l'objet d'une présentation dans les CTP des DDE, au plus tard en octobre 2005. Les organigrammes pourront être ajustés si nécessaire au cours de cette phase de pré-positionnement qui devra s'achever fin 2005.

Les propositions de pré-positionnement des DDE seront ensuite notifiées aux agents concernés et soumises à l'avis des commissions administratives paritaires (CAP) nationales pour les agents à gestion nationale et des CAP des services d'origine pour les agents à gestion locale, qui devront être réunies spécifiquement. Ces réunions seront concomitantes avec le premier cycle de mutation de l'année 2006 afin de disposer du temps nécessaire à l'utilisation du second cycle de mutation de cette même année pour régler les cas les plus complexes. Les décisions d'affectations, y compris dans les parties de service qui ont vocation à être transférées, *seront prises par les directeurs des services d'origine (à préciser)* sur la base du travail de pré-positionnement et de l'avis des CAP en cas de contestation.

Les agents seront affectés dans leurs futurs services au plus tard en septembre 2006, et les transferts de services aux collectivités pourront alors intervenir après publication du décret de transfert de service et signature des conventions locales de transfert.

Je serai particulièrement attentif à ce que les nouvelles organisations des services prennent en compte les attentes des élus et des usagers. Il conviendra de multiplier les réunions d'information et d'explication auprès des élus pour rechercher, avec eux, les solutions à même de garantir une vraie qualité du service public de l'équipement sur le territoire, ce qui ne passera pas forcément par une proximité immédiate permanente. La qualité du dialogue devra également favoriser la cohérence et la complémentarité des implantations des services de l'État.

J'attache une toute aussi grande importance à la qualité de la concertation avec les agents concernés par ces mouvements et avec les organisations syndicales pour conjuguer au mieux les nécessités des services et les besoins et aspirations de chaque individu.

Fait à Paris, le

Le directeur de cabinet du ministre de l'Équipement, des Transports, de l'Aménagement du territoire, du Tourisme, et de la Mer

*

* *

ANNEXES

ANNEXE 1 : L'objet du processus collectif d'affectation des personnels et les différents transferts

ANNEXE 2 : Le calendrier du processus collectif d'affectation

ANNEXE 3 : Le pré-positionnement des agents

ANNEXE 4 : Les cas particuliers

ANNEXE 1 :

L'objet du processus collectif d'affectation des personnels et les différents transferts

Le processus décrit dans la circulaire s'applique exclusivement :

- ☞ aux agents des DDE, hors parcs de l'Équipement¹,
- ☞ aux postes des DDE touchés par la réorganisation, à ceux des nouveaux services de l'État et à ceux des parties de services destinées à être transférées aux collectivités locales selon un calendrier compatible avec celui du processus.

Les autres mutations resteront dans le cadre des cycles habituels de mutation.

En matière de transferts de parties de services aux collectivités, la circulaire s'applique principalement au domaine routier concerné par la très grande majorité des transferts d'emplois aux collectivités et est intimement liée à la restructuration des services routiers de l'État. Les autres transferts pourront être intégrés au processus envisagé dans la mesure où il y aurait concordance de calendrier. Dans le cas contraire, il n'est pas envisagé de reproduire ce processus puisque les parties de services correspondantes, exclusion faite des parties de services supports, sont plus simples à identifier et donc à transférer.

Dans tous les cas, des principes de transparence, d'égalité et de concertation s'appliquent. Certains départements seront concernés par plusieurs transferts de compétences, avec des calendriers très différents. Il conviendra alors d'apporter au plus vite une vision d'ensemble, même imprécises, à l'ensemble des acteurs, notamment pour que les agents aient une vision aussi claire que possible des choix qui s'opèrent. Le tableau ci-après rappelle les échéances connues en matière de transferts de compétence.

Dates de transferts des principales compétences du ministère de l'Équipement fixées par la loi du 13 août 2004 :

Domaines	Transferts de compétences
<i>Routes : RD</i>	déjà fait
<i>Routes :RN locales</i>	Les 01/01/06, 01/01/07 et 01/01/08
<i>Ports et aéroports</i>	Au plus tard 01/01/2007
<i>Voies navigables*</i>	Sur demande des collectivités
<i>Habitat-logement fond de solidarité logement (FSL)</i>	01/01/2005
<i>Lycée professionnel maritime et écoles de la marine marchande (TOS)</i>	01/01/2005

* NB : pour les trois régions Picardie, Bretagne et Pays de la Loire, les transferts de propriété interviennent à leur demande, au plus tard au 1^{er} janvier 2008. Elles bénéficient déjà des compétences en matière d'entretien et d'exploitation.

¹ Bien que les parcs de l'Équipement soient une partie intégrante des DDE, ils sont exclus du champ de cette circulaire dans l'attente des conclusions des études menées actuellement sur l'avenir des parcs.

Les échéances connues en matière de transferts de service sont les suivantes :

- dans le domaine des routes:
 - les parties de service chargées des routes départementales et placées sous l'autorité fonctionnelle du président du conseil général en vertu de "l'article 7" de la loi n° 92-1255 du 2 décembre 1992, sont déjà identifiées et réorganisées. Leur transfert peut s'effectuer au plus tôt, soit dès le deuxième semestre 2005, sous réserve de la sortie des textes interministériels préalables (décrets d'intégration et de détachement sans limitation de durée, texte précisant les modalités de la mise à disposition individuelle) et de la validation des modalités de décompte des emplois et de compensations financières aux collectivités ;
 - pour les parties de services chargées du réseau routier national d'intérêt local, on suppose que les transferts de compétence interviendront au 01/01/06, ce qui permettra de caler le calendrier de transfert des parties de service avec celui de la mise en œuvre de la viabilité hivernale 2006-2007 ;
 - les parties de service chargées des routes départementales et placées sous l'autorité fonctionnelle du président du conseil général en vertu de "l'article 6" de la loi n° 92-1255 du 2 décembre 1992, n'étant pas réorganisées, leur transfert sera calé sur celui des parties de services qui seront chargées du réseau routier national d'intérêt local pour limiter le nombre de réorganisations dans les DDE.
- dans le domaine du FSL: pour limiter l'impact des différents transferts de services sur les DDE, le transfert de service devrait intervenir de manière concomitante avec celui des parties de services chargé du réseau routier d'intérêt local transféré. Ces parties de services pourraient alors être intégrées au processus collectif d'affectation ;
- le calendrier de transfert des TOS du ministère de l'Equipement sera calé sur celui du ministère de l'Education Nationale.

ANNEXE 2

Le calendrier du processus collectif d'affectation

Été 2005 – préparation : définition des services et pré-positionnement après concertation

- ☞ Dimensionnement des postes par service et dimensionnement des parties de services à transférer à finaliser en septembre 2005, après un point d'avancement (effectifs approximatifs) en juin 2005 en vue de la préparation de la LFI 2006
- ☞ Définition précise des organigrammes (yc implantations géographiques) et établissement des fiches de postes à finaliser en septembre 2005 (CTP) après un point d'avancement en juin 2005
- ☞ Pré-positionnement des agents sur les postes ainsi définis à partir d'octobre 2005 (présentation de la démarche en CTP) pour mise au point finale fin 2005 avec, si nécessaire, des ajustements au niveau des organigrammes et/ou fiches de postes

Début 2006 – le processus collectif d'affectation:

1^{er} trimestre 2006

- ☞ CAP sur le pré-positionnement des agents dans le contexte du processus exceptionnel (concomitamment au premier cycle de mutation de l'année 2006)
- ☞ A l'issue, pour la majorité des agents, prises de décisions d'affectation avec effet au plus tard le 1^{er} septembre 2006

2^{ème} trimestre 2006

- ☞ Propositions d'ajustements soumises à l'avis des CAP (deuxième cycle de mutation de l'année 2006)
- ☞ Dernières prises de décisions d'affectation avec effet au plus tard le 1^{er} septembre 2006

mi-2006 – la mise en place opérationnelle des services

- ☞ Affectation des agents sur leurs nouveaux postes au plus tard le 1^{er} septembre 2006
- ☞ Mise en place opérationnelle des services routiers de l'Etat pour la viabilité hivernale 2006-2007
- ☞ Pour les parties de services destinées à être transférées, et mise en place opérationnelle au sein de la DDE en attente du transfert, afin d'assurer la continuité du service public sur le réseau départemental (actuel et futur), ou début des transferts

ANNEXE 3 :

Le pré-positionnement des agents

Les directeurs départementaux de l'équipement, sous la responsabilité des préfets, seront les pilotes de cette étape et les garants du dialogue social.

L'engagement du pré-positionnement des agents ne pourra se faire qu'avec une connaissance fine des postes. Ceci suppose que la structure et les effectifs de chacun des services soient connus, y compris pour les parties de services à transférer. L'organigramme de chaque structure avec un descriptif sommaire des postes, leur implantation géographique ainsi que les modalités pratiques permettant d'obtenir les fiches de postes souhaitées seront mis en ligne sur le réseau Intranet du ministère. Il sera de la responsabilité de chaque chef de service de mettre en ligne ces éléments, dès le mois de septembre 2005, et de les tenir régulièrement à jour. Les services disposant d'un site Intranet ouvriront donc une page spécifique sur ce dernier, les autres contacteront la direction générale du personnel et de l'administration du ministère de l'Équipement (DGPA) pour disposer d'un compte permettant cette mise en ligne. Le site « Equipement demain » établira le lien avec l'ensemble de ces pages pour permettre une diffusion nationale de ces données.

Il sera impératif de définir un mode de concertation et de mise en œuvre du pré-positionnement efficace. Il fera l'objet d'une présentation dans les CTP de chaque DDE préalablement au lancement de cette phase, soit au plus tard en octobre 2005.

L'ensemble des agents concernés devra être interrogé formellement sur ses aspirations, à minima une fois. Un premier exercice de pré-positionnement sera mené par chaque DDE, mais plusieurs itérations pourront s'avérer nécessaires. Pour les agents à gestion déconcentrée d'une DDE, le pré-positionnement s'effectuera en principe au sein de leur département d'origine et au sein de la ou des direction(s) interrégionale(s) des routes compétentes sur le territoire de cette DDE. Mais les mouvements interdépartementaux ne seront pas exclus, après accord entre les chefs de service concernés.

Dans la mesure du possible, il serait souhaitable de caler, en premier lieu, le pré-positionnement des cadres des différentes structures, afin de donner un critère de choix supplémentaire aux autres agents.

Au terme de ce processus itératif, le DDE notifiera formellement, à chaque agent, une proposition d'affectation qu'il aura le droit de contester et qui sera transmise aux CAP. L'avis des CAP sera requis, sur contestation de l'agent, d'un ou de plusieurs chefs de service ou des organisations syndicales. Dans les deux derniers cas, l'avis de l'agent devra être joint. Le formulaire de notification du pré-positionnement aux agents ainsi que les modalités du processus de remontée des informations aux CAP vous seront communiqués ultérieurement.

Les règles à prendre en considération pour le pré-positionnement et l'affectation des agents:

Au delà de la mise en place de la nouvelle organisation et de ses modes de fonctionnement, il conviendra de prendre en compte la situation propre des agents et notamment de ceux pour lesquels le changement d'environnement professionnel est susceptible d'avoir le plus d'impact (changement de métier, mutation géographique,...). A cet effet, il sera constitué une cellule d'aide et d'accompagnement des agents aux transformations du ministère. Un document de cadrage sur l'accompagnement des agents sera prochainement adressé aux services.

Les agents n'ayant pas affiché de préférence lors de la phase d'interrogation formelle seront pré-positionnés par leur DDE.

La règle de gestion dite « règle des trois ans » qui consiste à ne pas donner suite, en général, aux demandes de mutation lorsque la durée sur le poste n'est pas au moins égale à 3 ans reste applicable. Les cas exceptionnels du point de vue social et/ou médical ainsi que les demandes de rapprochement de conjoints, de concubins ou d'agents ayant signé un pacte civil de solidarité bénéficient déjà d'un examen adapté. A ces cas s'ajouteront naturellement les situations particulières créées par le contexte de la réorganisation des services de l'Etat et les transferts de parties de services aux collectivités. On peut citer par exemple la situation des personnels non titulaires auxquels la loi du 13 août 2004 n'a pas offert de droit d'option. Enfin, lorsqu'un poste est modifié, il est évident que l'application de la règle des trois ans n'a pas de sens².

Les règles de priorité en vigueur seront les suivantes :

- un agent est prioritaire sur son poste ;
- un agent dont le poste est modifié est prioritaire sur un agent souhaitant bouger mais dont le poste n'a pas été touché par la réorganisation ou les transferts ;
- les règles classiques des bourses aux emplois -priorités géographiques, fonctionnelles et sociales - s'appliquent, sans hiérarchisation entre ces 3 règles.

D'autres règles de priorité pourront être ajoutées au plan local si elles rencontrent l'avis favorable des parties lors de la présentation des modalités d'organisation du processus collectif d'affectation des personnels aux CTP des DDE .

On entend par poste modifié, un poste ayant subi des changements au niveau de l'implantation géographique et/ou des fonctions (exemple des postes des subdivisions polyvalentes dont les fonctions seront réparties entre la DDE et la DIR ou le Conseil général).

² Rappel : après affectation, les 3 ans se calculent en cumulant les durées d'occupation du poste avant et du poste après.

ANNEXE 4:

Les cas particuliers

4 – 1 Le cas des DIR:

Les DIR, en tant que futurs services déconcentrés, ont vocation à constituer leurs propres instances paritaires. Mais elles ne pourront le faire qu'à partir du moment où elles disposeront d'abord d'un effectif suffisant pour en élire les membres, et ensuite d'un nombre suffisant de candidats aux élections qui remplissent les conditions d'éligibilité requises, dont celle d'être en poste depuis au moins 3 mois à la date de l'élection. C'est ce qui a justifié la mise en place d'un système particulier avec une adaptation des règles des CAP pour permettre un traitement égalitaire des agents lors de leur affectation en utilisant les CAP par corps de leur DDE d'origine. Tant que la DIR ne pourra pas disposer de ses propres CAP, les mutations, les promotions ou les sanctions éventuelles des agents à gestion déconcentrée resteront soumises à l'avis des CAP de la DDE d'origine des agents concernés. Il appartiendra au préfigurateur de mettre en place au plus tôt ces instances, a priori dans le courant du premier semestre 2007.

Les postes des DIR proposés à chaque département en CAP locales des DDE, auront donc été déterminés, en concertation avec l'ensemble des acteurs, lors du travail de pré-positionnement, tout en optimisant l'adéquation entre les besoins des services et les souhaits des agents. De cette manière, les mouvements vers les DIR pourront faire l'objet d'un véritable examen avant mise en place de leurs instances paritaires. Cette disposition permettra d'éviter de déplacer deux fois un agent souhaitant par exemple rejoindre une DIR dont la zone d'action ne couvre pas le département d'origine de l'agent.

Pour permettre la mise en place des DIR, des équipes de préfiguration ont été créées. Les membres de ces équipes seront prioritaires sur les postes des DIR tout en ayant la possibilité de rejoindre un autre service s'ils le souhaitent.

4 – 2 Le cas des services de maîtrise d'ouvrage:

Les futurs services de maîtrise d'ouvrage des routes (SMO) seront positionnés dans les DRE mais majoritairement constitués de parties de services issues des DDE de la région.

Les agents de la DRE dont le poste est transféré dans le SMO ainsi que ceux de la DRE remplissant les règles habituelles de mobilité seront prioritaires sur les postes offerts dans le SMO de la DRE. Les postes non pourvus par des agents de la DRE seront ensuite ouverts au processus collectif d'affectation. Les agents des DDE intéressés par ces postes se feront connaître au niveau de leur DDE. Le pré-positionnement qui en découlera sera établi par un travail commun des différents DDE concernés et du DRE dans le cadre du processus collectif d'affectation.

4 – 3 Le cas des parties de services à transférer :

Les parties de service dites en article 7 :

Les parties de services des DDE mises à dispositions du département en vertu de l'article 7 de la loi du 2 décembre 1992 sont déjà identifiées et doivent être transférées dans le courant du second semestre 2005. Ces parties de services ne sont pas intégrées dans le périmètre du processus collectif d'affectation des personnels.

Toutefois, il appartiendra au DDE de recenser les agents dont le transfert pourrait poser problème et rechercher si possible une solution dans le cadre habituel des cycles de mutation.

Les autres parties de services :

L'organigramme et les postes de ces parties de services seront à déterminer en concertation avec les services des collectivités. Dans l'hypothèse où les collectivités n'auraient pas défini dans les temps l'organigramme de la structure d'accueil des agents à transférer, il appartiendra alors au DDE de définir une organisation provisoire de la partie de service à transférer. La collectivité sera tenue informée de la mise en place de cette partie de service.

Une fois les décisions d'affectations prises dans le cadre du processus exceptionnel, soit dès septembre 2006, les parties de services pourront, avec l'accord des collectivités (signature des conventions de transfert), être transférées. Dans l'attente des transferts, ces parties de services resteront sous l'autorité hiérarchique des DDE.

Projet non valide

3 sous réserve de la sortie des textes interministériels préalables (décrets d'intégration et de détachement sans limitation de durée, texte précisant les modalités de la mise à disposition individuelle) et de la validation des modalités de décompte des emplois et de compensations financières aux collectivités.

la Défense, le

**Le ministre de l'équipement, des transports, de
l'aménagement du territoire, du tourisme et de la
mer**

à

Mesdames et Messieurs les préfets

Directions régionales de l'équipement

Directions régionales des affaires maritimes

Directions départementales de l'équipement

Services spéciaux des bases aériennes

Directions de l'aviation civile

Services maritimes

Services de la navigation

objet : instruction relative au dimensionnement des services transférés

projet

affaire suivie par : Christian Perceau - DPSM/PBC3
tél. 01 40 81 65 14, fax 01 40 81 65 92
mél. Christian.Perceau@equipement.gouv.fr

La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (loi « LRL ») prévoit le transfert de compétences aux collectivités territoriales, qui doit s'accompagner du transfert des services chargés des missions afférentes. Cette même loi met fin au système de mise à disposition des directions départementales de l'Équipement et services maritimes au profit des départements, de la collectivité territoriale de Corse et de la région Martinique avec le transfert à ces collectivités des parties de services intervenant pour leur compte.

Le transfert de services recouvre à la fois les parties de services qui sont directement en charge des compétences transférées (y compris les agents exerçant des fonctions d'appui comme les secrétaires et comptables...) et les parties de services « supports » correspondantes qui permettent aux premières de fonctionner.

Les principes qui s'appliquent aux transferts de services font l'objet de l'article 104-II de la loi « LRL ». Concernant le dimensionnement des emplois transférés, l'article 104-II prévoit que « *seront transférés aux collectivités territoriales ou à leurs groupements les emplois pourvus au 31 décembre de l'année précédant l'année du transfert sous réserve que leur nombre global ne soit pas inférieur à celui constaté le 31 décembre 2002* ».

Il est à noter que, conformément à l'article 117 de cette même loi, les dispositions de l'article 104-II sont également applicables aux transferts de compétence dans le domaine des voies d'eau, prévus par l'article 56 de la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

Le transfert de services est fixé par décret en Conseil d'Etat. Il est acté localement par la conclusion d'une convention de transfert que vous aurez à établir avec le président de la collectivité bénéficiaire. Cette convention comporte notamment le nombre et le détail des emplois transférés ainsi que la liste nominative des agents affectés à ces emplois.

Le nombre d'emplois transférés que vous ferez figurer dans la convention locale de transfert de services est basé sur la « photographie » des emplois pourvus à une date donnée, dite « date de référence » :

- 31 décembre de l'année précédant l'année du transfert de compétence (ou du transfert de propriété en ce qui concerne les voies d'eau y compris pour les régions Bretagne, Pays de Loire et Picardie) ;
- 31 décembre 2004 pour les compétences transférées antérieurement à la loi « LRL » (exemple des routes départementales et des ports départementaux).

La différence entre le nombre d'emplois pourvus à la date de référence et le nombre global d'emplois pourvus au 31 décembre 2002 devrait faire l'objet d'une compensation financière, sous réserve de validation interministérielle et d'un avis favorable de la commission consultative sur l'évaluation des charges. Cette comparaison serait effectuée au niveau national, par domaine de compétence et tous grades confondus. La compensation financière déterminée à la suite de cette comparaison « nationale » serait versée au niveau de chaque collectivité territoriale concernée et portée sur la convention locale de transfert de services.

Pour le transfert des services mis à disposition des départements en application de la loi du 2 décembre 1992, les compensations versées depuis le 31 décembre 2002 jusqu'à la date du transfert de services, au titre de l'article 10-IV de cette même loi, seraient déduites de cette nouvelle compensation pour éviter tout double compte.

En vue de déterminer le nombre des emplois transférés, la démarche suivante vous est proposée :

- définition par le niveau central du périmètre des missions transférées ;
- identification au niveau local, par macrograde, des emplois concernés en totalité ou en partie par les missions transférées et pourvus au 31 décembre de l'année de référence (photographie des agents en poste au 31 décembre de l'année de référence y compris pour les activités « supports » correspondantes) ;
- détermination, pour les emplois pourvus concernés, de la quotité de travail calculée à partir de l'activité réelle de l'agent consacrée aux missions transférées.

Les emplois transférés correspondront à la somme de ces quotités (en ETP) arrondis par macrograde au nombre entier inférieur, les fractions d'emplois étant compensées financièrement.

Cependant, pour tenir compte de situation individuelle particulière et après accord du secrétariat général du ministère de l'équipement, le cumul de plusieurs fractions d'emplois pourra faire l'objet, à masse salariale constante, de l'identification de postes à transférer. Dans cette perspective, le coût moyen par macrograde en valeur..... est joint en annexe 1.

Le périmètre des missions transférées

Pour chaque domaine de compétence, vous prendrez en compte les missions détaillées en annexe 2 et qui sont aujourd'hui effectuées au niveau du service déconcentré concerné.

Cette annexe ne couvre pas les missions exercées par les personnels techniciens, ouvriers et de service des lycées professionnels maritimes et des écoles nationales de la marine marchande, qui feront l'objet d'instructions particulières en lien avec l'Education nationale.

S'agissant des missions des parties de services « supports », vous tiendrez respectivement compte, pour le transfert des services mis à disposition des départements en application de la loi du 2 décembre 1992 et pour le transfert des services mis à disposition de la collectivité territoriale de Corse en application de la loi du 13 mai 1991, du décret n° 87-100 du 13 février 1987 et du décret n° 92-1352 du 24 décembre 1992, aux termes desquels ont déjà été transférées les parties de services chargées des tâches de programmation, d'études, de suivi financier, de comptabilité, de marchés, d'acquisitions foncières et de contentieux.

Le détail des missions des parties de services « supports » à prendre en compte fait l'objet de l'annexe 3.

Vous noterez que, s'agissant du secteur médico-social, un service ne disposant généralement que d'un seul médecin, d'une seule assistante sociale ou encore d'une seule secrétaire médico-sociale, le transfert de ces parties d'emplois donnera lieu à compensations financières.

Par principe, l'activité du chef de service déconcentré, chargé de la gestion stratégique des interfaces entre le service et ses partenaires extérieurs, ne fait pas partie des missions transférées, et ne rentre donc pas dans le périmètre concerné par les transferts.

La période de référence à prendre en compte pour déterminer la quotité de travail

Pour déterminer la quotité de travail correspondant aux missions transférées, il faut définir une période de référence reflétant un cycle complet de travail, ou un temps suffisamment long pour rendre compte de la diversité et de l'intensité moyenne de l'activité du service.

Pour les activités récurrentes, la période de référence est l'année de référence, qui s'entend comme l'année civile précédant l'année du transfert de compétence ou l'année 2004 pour les compétences transférées antérieurement à la loi « LRL ».

Cette règle s'applique notamment pour les services « supports » et pour les activités d'entretien et d'exploitation d'un ouvrage, qui a priori sont assez stables d'une année sur l'autre.

En revanche, pour les seules missions de maîtrise d'ouvrage et d'ingénierie de l'investissement routier, qui subissent d'importantes fluctuations, vous retiendrez une période plus longue de 5 ans. Cette disposition permet ainsi de lisser les pics d'activités.

La détermination de la quotité

Pour déterminer la quotité de temps passée à l'exercice des missions transférées par les agents en poste au 31 décembre de cette année de référence, il est nécessaire d'analyser l'activité au cours de la période de référence définie ci-dessus.

Le calcul du nombre d'emplois transférés sera obtenu par l'application sur le nombre d'emplois pourvus d'un taux d'activité exprimant la quotité de temps passée à l'exercice des missions transférées.

Ce taux peut être établi par l'analyse de l'activité réelle par unité (par exemple : activité d'un centre d'exploitation lorsqu'il est dédié), par équipe homogène (par exemple : les subdivisionnaires et leurs adjoints : ce qui permet de gérer les intérim et les réorganisations mises en œuvre au cours de la période de référence) ou par agent. L'utilisation d'outils de suivi des activités comme Corail+, Pilot-GT ou d'applications locales de mesure des temps passés est recommandée.

Cependant, en l'absence de mesure directe possible de l'activité réelle des personnels, le recours à des indicateurs d'activité plus généraux pourra s'avérer nécessaire, comme l'application des ratios utilisés par l'administration centrale pour la répartition des effectifs autorisés (par exemple : les ratios en matière d'entretien et d'exploitation de la route).

Cela sera également le cas pour les missions de maîtrise d'ouvrage et d'ingénierie de l'investissement et lorsqu'une partie du réseau national dans un département est transférée. Dans ce cas, il vous est demandé de retenir, pour estimer les quotités d'emplois à transférer, à l'échelle d'une unité, la part des autorisations de programme (chapitre 53-47 articles 30 et 60 du budget de l'Etat) affectées sur le réseau transféré durant les 5 années précédant le transfert de compétence.

Pour tenir compte des poids relatifs de la part « études » et de la part « travaux », il conviendra :

- de répartir les personnels d'exploitation de catégories B et C au prorata des autorisations de programme « travaux » ;
- de répartir les autres personnels, pour moitié au prorata des autorisations de programme « études » et pour l'autre moitié au prorata des autorisations de programme « travaux ».

Les agents en poste à prendre en compte

Seuls sont à prendre en compte les agents en poste au 31 décembre de l'année de référence et qui sont :

- en position normale d'activité (y compris les temps partiels) ;
- en congés de longue maladie ;
- en congés de maternité ;
- en congés de formation rémunérés ;
- en cessation progressive d'activité (pour 0,50) ;
- à mi-temps thérapeutique (pour 0,50).

Il n'y a pas lieu de comptabiliser les agents en congés de fin d'activité, en congés maladie de longue durée et en congés de formation non rémunérés.

Les emplois des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics font partie du décompte des emplois transférés à la différence des personnels vacataires (comme certains médecins de prévention).

Pour ces derniers, vous aurez à évaluer les crédits de vacances correspondant à la part d'activité exercée pour les missions transférées, afin d'en tenir compte dans les compensations financières dues à la collectivité territoriale bénéficiaire du transfert de compétence, lors de l'établissement de la convention de transfert de services. Les principes d'évaluation des compensations correspondantes seront précisés ultérieurement.



Dès son établissement en concertation avec la collectivité territoriale concernée, le nombre d'emplois à transférer par domaine, incluant les parties de services « supports », fera l'objet d'un état provisoire de moyens en personnels à transférer.

Pour le dimensionnement des parties de services à transférer, vous solliciterez les missions d'inspection générale territoriale (MIGT) du ministère de l'Équipement, qui vous apporteront leur expertise et leur connaissance comparée des services.

Vous veillerez à transmettre cet état provisoire, accompagné de l'avis technique de la MIGT, à la direction d'administration centrale compétente et au secrétariat général du ministère de l'équipement, au plus tard fin septembre 2005 pour les compétences déjà transférées et dans le mois suivant le transfert de compétences, dans les autres cas.

Cet état provisoire validé au niveau central en vue de vérifier l'application homogène des modalités de calcul adoptées par chaque service et de préparer les arbitrages budgétaires nécessaires constituera la base sur laquelle sera établi le projet de convention de transfert de services et préalablement la mise à disposition des services. Pour les compétences déjà transférées, il sera porté à la connaissance de la collectivité bénéficiaire du transfert, soit par avenant à la convention de mise à disposition, soit par l'intermédiaire d'une notification de votre part.

En ce qui concerne le domaine routier (RD et RN) et pour préparer la création des directions interrégionales des routes, je vous demande de me faire parvenir, pour fin juin 2005, une première estimation de cet état provisoire des emplois à transférer.

Des instructions complémentaires sur les modalités d'élaboration des conventions locales de transfert (coût des emplois, etc....) vous seront transmises ultérieurement.

Pour le ministre et par délégation
Le directeur du personnel, des services
et de la modernisation

Christian PARENT

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉQUIPEMENT, DES TRANSPORTS,
DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, DU TOURISME ET DE LA MER

Décret n° 2005-472 du 16 mai 2005 portant attribution d'une indemnité spéciale de mobilité à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages ;

Vu la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;

Vu le décret n° 89-271 du 12 avril 1989 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacement des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre ;

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;

Vu le décret n° 98-844 du 22 septembre 1998 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'Etat à l'intérieur d'un territoire d'outre-mer, entre la métropole et un territoire d'outre-mer, entre deux territoires d'outre-mer et entre un territoire d'outre-mer et un département d'outre-mer, la collectivité territoriale de Mayotte ou celle de Saint-Pierre-et-Miquelon,

Décète :

Art. 1^{er} ..Jusqu'au 31 décembre 2010, les agents publics titulaires et non titulaires ainsi que les ouvriers des parcs et ateliers du ministère de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer peuvent bénéficier, dans la limite des crédits disponibles et dans les conditions fixées à l'article 2 du présent décret, d'une indemnité spéciale de mobilité dès lors qu'ils doivent changer de lieu de travail en raison d'une mutation dans l'intérêt du service ou d'un déplacement d'office avec changement de résidence prononcés à l'occasion de la réorganisation de leur service ou établissement d'affectation imposée par la mise en oeuvre de la loi du 30 juillet 2003 ou de la loi du 13 août 2004 susvisées.

Aucune indemnité n'est due lorsque le trajet aller-retour entre la résidence familiale et le lieu de travail de l'agent est allongé d'une distance inférieure à vingt kilomètres.

Art. 2 . Le montant de l'indemnité spéciale de mobilité mentionnée à l'article 1^{er} du présent décret ainsi que ses modalités de versement sont déterminés par arrêté conjoint du ministre chargé du budget, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de l'équipement et tiennent compte :

- du changement ou non de résidence familiale de l'agent ;
- de l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de l'agent.

L'allongement de la distance pris en compte au titre du présent décret est calculé par la différence entre, d'une part, la distance orthodromique constatée entre la résidence familiale et l'ancien lieu de travail et, d'autre part, la distance orthodromique constatée entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail.



Le montant de l'indemnité spéciale de mobilité est majoré de 5 % pour les agents ayant à charge au moins un enfant dont le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 50 %.

Cette indemnité est attribuée sans préjudice de l'application des dispositions des décrets du 12 avril 1989, du 28 mai 1990 et du 22 septembre 1998 susvisés.

Art. 3. . L'indemnité spéciale de mobilité n'est pas attribuée :

- aux agents bénéficiant d'un congé non rémunéré ou d'un congé parental ou se trouvant en disponibilité ;
- aux agents auxquels l'administration concède un logement par nécessité ou utilité de service dans leur nouvelle résidence ou qui perçoivent une indemnité représentative de logement.

Lorsque deux agents mariés, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité sont concernés au titre de la même opération par le dispositif de l'indemnité spéciale de mobilité, sans qu'ils soient astreints à un changement de résidence familiale, le premier perçoit l'indemnité dans les conditions prévues par le présent décret et son arrêté d'application, le second perçoit une indemnité d'un montant égal à 20 % de celle perçue par son conjoint, concubin ou partenaire. Le cumul des deux indemnités spéciales de mobilité ne peut cependant pas dépasser un plafond défini par l'arrêté d'application du présent décret.

En cas de changement de résidence familiale, deux agents mariés, concubins ou partenaires d'un pacte civil de solidarité ne peuvent prétendre au versement que d'une seule indemnité, dans les conditions prévues par le présent décret et son arrêté d'application.

Art. 4. . L'indemnité spéciale de mobilité est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

Art. 5. . L'indemnité spéciale de mobilité est versée par le service concerné par une opération de réorganisation au plus tard dans l'année qui suit l'installation de l'agent dans son nouveau lieu de travail ou dans sa nouvelle résidence familiale.

Aucune indemnité ne peut être versée si la réorganisation du service ou de l'établissement n'a pas été préalablement approuvée par un arrêté du préfet territorialement compétent.

Art. 6. . Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 16 mai 2005.

JEAN-PIERRE RAFFARIN

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'équipement, des transports,
de l'aménagement du territoire,
du tourisme et de la mer,*
GILLES DE ROBIEN

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON

*Le ministre de la fonction publique
et de la réforme de l'Etat,*
RENAUD DUTREIL

*Le ministre délégué au budget
et à la réforme budgétaire,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

Commentaires : Nous rappelons que cette indemnité reste très insuffisante et ne couvre pas toutes les situations. Le SN PTAS CGT revendique bien sûr que les mobilités ne soient pas prononcées d'office et QUE si des agents acceptent les mobilités tous les frais et contraintes soient listés ; que le ministère comme les Conseil généraux s'engagent à y répondre intégralement.

Sans cet engagement le syndicat demande aux agents de s'opposer à toute mobilité contrainte.



Plan national de formation

Le CTPM s'est réuni le 17 mai avec 3 points à l'ordre du jour :

- 1 adoption de procès verbaux
- 2 projet de décret portant missions et organisation de l'inspection générale du tourisme (vote : pour = administration, abstention = CGT, CFDT, FO)
- 3 point d'échanges et d'informations sur le projet de plan national de formation

Vous trouverez ci-après quelques éléments sur le point 3 en complément du compte rendu publié dans la circulaire fédérale du 20 mai 2005, notamment l'intégralité de la déclaration CGT PTAS (dans sa présentation orale, nous n'avons pas répété des points déjà évoqués dans la déclaration fédérale et que nous partageons).

Déclaration CGT PTAS

1) Encore beaucoup d'interrogations

« Nous notons positivement la remise en route de la commission nationale de formation professionnelle (CNFP) et la construction d'un plan national de formation (PNF)

Ce plan de formation intervient alors que de nombreux changements se produisent sur lesquels nous sommes en désaccord : décentralisation, transferts, réforme de l'État, réorganisation des services centraux etc... qui mettent à mal le service public et particulièrement le service public de proximité auquel les élus et les citoyens sont attachés.

Dans la période présente et à venir les besoins de formation à satisfaire vont être importants si nous voulons maintenir les compétences des équipes en place et construire le service public que nos concitoyens attendent. Nous demandons que des crédits et des moyens complémentaires de formation soient dégagés à cet effet. Le PNF doit prendre en compte tant les besoins des services que ceux des personnels.

La LOLF va introduire elle aussi, dès 2006 des changements fondamentaux quant à la gestion des personnels fondée sur une gestion des compétences uniquement axée sur l'obligation de résultats et la mesure de la performance individuelle et collective. Cette politique fait l'impasse sur l'organisation du travail et les moyens en crédits et en personnels qui sont en baisse constante. Nous avons, dans ce cadre, des craintes sur les formations répondant aux souhaits des agents. Nous craignons un cloisonnement et nous nous interrogeons sur la question des transversalités, avec notamment la question des changements de filières, de métiers pour les agents, la formation pour tous les agents.

Que devient la politique de formation dans le cadre de la LOLF ?

Quelle politique de recrutement va t'on mettre en œuvre ?

Cette question importante n'apparaît pas dans le PNF et aucun plan spécifique n'est discuté. Combien de recrutements ? A quel niveau de formation initiale ? A quel niveau territorial ?

Quelle reconversion donnera t'on aux agents en place pour faire face aux évolutions à venir, de nouveaux métiers vont apparaître. Il y a un besoin de recrutement nouveau pour exercer nos nouvelles missions : géographe, aménageur, économiste, etc

Dans ce cadre la politique de formation, devient-elle un outil de management qui vise à accentuer la gestion individualisée des carrières et des rémunérations, avec le risque de mise en concurrence des agents ? Cela nous ne le souhaitons pas.

Qui décidera des politiques de formation ? Est-ce uniquement les directeurs de programmes avec les risques d'avoir des formations « utilitaristes » ? Comment s'articuleront les programmes de formation continue ? Avec quelle transversalité entre les programmes ? N'y a-t-il pas là risque d'inégalités entre les agents ? Comment seront construits les parcours professionnels des agents, (au choix de l'agent ?) avec quelles possibilités d'accès à des formations qualifiantes pour changer de métiers et de filières ?

De nouveaux « outils » apparaissent (ex : livret du stagiaire, parcours individuel de formation initiale et continue,...) qui doivent être plus largement discutés.

A quel niveau et comment les concertations se feront-elles ?

A cet effet la CGT renouvelle sa demande concernant la mise en place d'un bureau de la CNFP pour travailler. Nous avons fait cette proposition à plusieurs reprises dans la CNFP mais aucune réponse claire ne nous a été donnée à ce jour.

A chaque lieu de décision doit correspondre un lieu de concertation, un lieu de débat, pour examiner de façon collégiale le contenu des différents domaines.

Comment se mettra en place la politique de formation, avec quelles articulations entre les niveaux national, régional et local, et qui assurera la maîtrise d'ouvrage à ces niveaux ?

Comment la maîtrise d'œuvre de la formation s'organisera-t-elle ? N'y a-t-il pas un risque à terme d'externalisation de la formation ? Quelle politique sera mise en œuvre concernant les formateurs internes ?

Comment s'organisera le transfert des connaissances dans les services ? Avec quels moyens ?

Quel est l'avenir du réseau formation et des CIFP ? Quelle est la véritable articulation entre les CIFP et les cellules GUEPARH pour les A et B et les autres instance locales pour les C ? Où seront menées les politiques de recrutements locaux ? Quel lien entre notre politique de formation continue et les politiques interministérielles de formation ? Que deviennent les concertations (conseils et bureaux de perfectionnement des CIFP) au niveau régional et inter régional ?

La CGT estime que le C.I.F.P. est la structure où sera prise en compte la démarche inter régionale. Une concertation doit aussi être organisée à ce niveau (comité d'orientation).

Quelle réflexion avez-vous concernant l'avenir et le pilotage des écoles du Ministère ? Les écoles sont quasiment absentes du PNF malgré plusieurs demandes de notre part sur le sujet. C'est très inquiétant. Quel pilotage réel, quelle coordination ? Quid de la fédération des écoles ? Nous demandons l'ouverture d'une concertation sur ce sujet.

Concernant l'ouverture du réseau formation vers les collectivités territoriales, les universités et les grandes écoles, l'interministériel,...quel pilotage ? Où en est ce dossier ?

Quel sera le rôle des futures DGRE et comment évolueront les cellules formation, les commissions locales de formation, en fait le réseau formation dans son ensemble ?

Vous le voyez, les questions ne manquent pas sur le sujet. Elles prouvent que l'élaboration d'un schéma directeur de formation et d'un plan de formation est chose complexe. Celle-ci nécessite une concertation la plus large possible avec les syndicats.

2) Evaluation de la formation

Les directeurs de programmes dans le cadre de la LOLF auront à faire des arbitrages dans le cadre des masses financières disponibles dans le programme et en fonction des résultats à atteindre.

Nous demandons que des critères d'évaluation soient définis par domaines pour mesurer l'exécution des différents plan de formation.

Il semble logique que la construction du plan de formation prenne en compte les modes d'évaluation.

3) Le chantier des compétences – métiers

Ce groupe de réflexion s'est déjà réuni plusieurs fois.

L'administration doit clarifier ce qu'elle met derrière le terme « compétence » et préciser où elle en est de la Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience, la VAE.

Comment s'opèrera cette reconnaissance ? Qu'est-il prévu de mettre en place ?

Nous demandons la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet. »

Quelques commentaires

Concernant l'ouverture, le DPSM n'a répondu que sur les collectivités territoriales en signalant que le Ministre est d'accord pour un groupe de travail avec le CNFPT.

Sur la LOLF, il réaffirme que l'administration a le souci de croiser le vertical et l'horizontal, c'est le rôle de la DGPA (direction générale du personnel et de l'administration) sous l'autorité du Secrétariat général (SG). Mais il n'a pas donné plus de précision sur le comment cela se fait...

Une discussion a également eu lieu sur l'observatoire des métiers et des compétences qui doit se mettre en place en 2005, dont la composition sera fixée par la DGPA et le SG.

Sur les moyens, l'administration précise que ces dernières années, les moyens n'ont pas été en régression et sont suffisants. Elle précise aussi qu'« avec de faibles moyens, on peut créer des formations riches ».... Cela n'est pas pour nous rassurer !

Le Président du CTPM a noté que le rapport d'évaluation Dobias a été bien apprécié et que la méthode d'évaluation pluraliste est pertinente.

Il précise que le PNF est un document « glissant » d'une année sur l'autre.

Il note enfin que le plus important est de créer le bureau de la CNFP.

Nota :

Ce CTPM est le dernier du DPSM, M Parent, puisque la DPSM n'existe plus laissant place à la DGPA et au SG (décret du 16 mai 05)



USSERE – CGT
SNPTAS – CGT

Compte- rendu de la rencontre du 26 avril 2005 entre la DRAST et une délégation CGT

Cette rencontre s'est tenue à la demande du Directeur de la Recherche et des Affaires Scientifiques et Techniques (DRAST), suite aux différentes prises de position de la CGT à propos des problèmes touchant aux corps des Chercheurs de l'Équipement (CR et DR).

Étaient présents à cette réunion,

pour la DRAST :

François Perdrizet – Directeur de la DRAST et Brigitte Hébrard – Chargée de mission des emplois scientifiques.

Pour la CGT :

Nicolas Baille – Secrétaire de la Fédération CGT de l'Équipement, Thierry Chaussadent – Directeur de recherche au LCPC, François Duchêne – Chargé de recherche à l'ENTPE et Jean Iaquinta – Chargé de recherche au LCPC.

(absent excusé : Gilles Foret – Chargé de recherche à l'ENPC).

L'échange de vues a porté sur deux aspects, l'un propre aux corps des chercheurs (CR et DR), l'autre à propos de la place et du devenir de la recherche au sein du Ministère.

A propos du corps des Chargés de recherche (CR) et des Directeurs de recherche (DR) :

Rémunérations et primes

CGT :

Lors d'une première réunion du groupe de travail « chercheurs » réunissant la RIN, la DRAST et les Organisations syndicales (*le 11 mars 2005, voir notre compte-rendu*), la RIN nous a annoncé l'inscription, dans le Projet de Loi de Finance (PLF) 2006, d'une prime de 75 € mensuels pour les CR et de 125 € mensuels pour les DR. La CGT prend acte de cette décision, mais estime que le compte n'y est pas. Pour mémoire, un rapport récent du Conseil général des ponts et chaussées établi sur les corps de chercheur (n°2003-0090-01 du 4 septembre 2003), indiquait ceci : « *Si on compare [la prime attribuée aux chercheurs] à celles versées aux ingénieurs des TPE en début de carrière, on constate une différence d'au moins 900 € bruts mensuels* » (p.20). Cette question de rémunération est plus préoccupante qu'elle n'en a l'air !

DRAST :

F. Perdrizet reconnaît le bien fondé des revendications de la CGT. Il estime toutefois que la question salariale pour le corps des chercheurs dépasse le seul ministère de l'Équipement, et pose le problème de la façon dont la société française traite la recherche.

A propos du projet actuel de prime « chercheurs », il semblerait que la demande de prime actuellement inscrite par le ministère au PLF pour 2006 avait déjà été formulée l'année passée et avait été « retoquée ». Cette information tend à conforter la position de la CGT sur le choix stratégique d'attribuer aux CR et DR l'Indemnité spécifique de service (ISS), prime déjà existante au sein du ministère de l'Équipement, plutôt que de créer une nouvelle prime, décision plus difficile à obtenir auprès des services de Bercy.

Mobilité des chercheurs

CGT :

Nous faisons part des nombreux obstacles à la mobilité des chercheurs, compte tenu de la faible taille des corps de CR et DR, de la pyramide des âges ou des morcellements dont ils font l'objet. Il y a là un risque de découragement, de démotivation voire de « fuite » des personnels en attente trop longue de promotion et/ou en situation de blocage dans leur unité de recherche.

DRAST :

F. Perdrizet attache une attention toute particulière aux préoccupations des chercheurs sur leurs possibilités de mobilité. Il estime en effet qu'il est nécessaire que le ministère puisse offrir un parcours *épanouissant* à ses chercheurs. A propos des mobilités « verticales » (passage de CR à DR en particulier), il estime que tous les CR n'ont pas nécessairement vocation à devenir DR, sans pour autant que les proportions respectives de chaque corps ne soient figées. A propos des mobilités « horizontales » (possibilité de muter dans une autre unité), il est intéressé par l'idée de travailler à l'amélioration des mobilités inter-établissements et inter-ministérielles. B. Hébrard est chargée d'approfondir cette question.

Application du décret 83-1260 modifié 2002-132

CGT :

Il s'agit d'une question maintenant ancienne (2002), ce décret comportant plusieurs mesures importantes, parmi lesquelles la réduction de la durée de stage pour les CR2 rapportée de 18 à 12 mois, mais aussi en matière d'admission à concourir, de reclassement, de détachement et mise à disposition, de cumul d'emplois, etc. Or ce décret n'est toujours pas appliqué au sein du ministère.

DRAST :

B. Hebrard doit rencontrer prochainement le ministère de la Fonction publique, afin de finaliser l'application de ce décret au sein du ministère de l'Équipement.

A propos des évolutions actuelles (décentralisation, Loi organique sur les lois de finance (LOLF)) au sein du ministère :

. Rôle et place de la DRAST dans le nouvel organigramme du ministère et avenir du Réseau scientifique et technique (RST) dans le cadre de la décentralisation et de la LOLF

CGT :

Notre organisation syndicale a été rassurée par le maintien de la DRAST dans le futur organigramme du ministère. Pour autant, nous craignons que la recherche ne soit toujours marginalisée dans ce ministère technique décentralisé. Par ailleurs, nous regrettons que la DRAST ne s'appuie pas davantage sur les chercheurs du ministère pour défendre l'avenir d'une recherche de service public dans le ministère. Enfin, s'agissant de l'avenir du RST, nous manquons encore d'informations sur les effectifs et les financements dans l'organisation future en missions et programmes (dans la LOLF, il n'existe par exemple rien à ce jour sur les RIN).

DRAST :

F. Perdrizet souligne plusieurs points :

. Dans les réformes en cours au sein du ministère, la DRAST est confortée en tant que direction centrale, rattachée directement au futur Secrétariat général du ministère. Il ne faudrait pas que cette stabilité, dans un contexte mouvant, crée de l'inquiétude.

. Par contre, il estime effectivement ne pas avoir de vision claire à moyen et long terme compte tenu, d'une part, d'inconnues sur les aspects budgétaires et d'emplois, et d'autre part en l'attente du vote de la future loi d'orientation sur la recherche.

. Il souligne toutefois un engagement du ministre à maintenir le RST. Pour preuve, le ministère de l'Équipement a reçu récemment des engagements de la part de Matignon, s'agissant de réserver des postes pour le RST dans le cadre de l'application de la LOLF.

. Pour les RIN et les Services techniques centraux, la DRAST réfléchit à un cadre de référence pour les 5 ans à venir, à l'instar de ce qui existe déjà pour d'autres organismes (type LCPC), cadre formalisé en contrats d'objectifs.

A propos des liens entre la DRAST et les chercheurs, F. Perdrizet indique que son parti pris jusqu'à présent a été de discuter avec les directeurs scientifiques des organismes (réunions bi-annuelles). Il s'interroge sur la façon dont les informations et échanges sont ensuite diffusés auprès des chercheurs. Il est donc ouvert à une réflexion sur une forme d'échanges plus directs avec l'ensemble des personnels de la recherche du RST.

. Aspects budgétaires des différents établissements, liés à la LOLF

CGT :

Dans le cadre de la mise en œuvre de la LOLF, le choix a été fait de rattacher les Établissements publics à caractère scientifiques et techniques (EPST) du ministère (INRETS et le LCPC) à la mission interministérielle de la recherche. Par contre, les écoles (ENTPE et ENPC) sont rattachées au « Programme stratégie », qui est abondé par des fonds du seul ministère. Pour ces dernières, cela a pour conséquence d'exclure un recours direct à la ligne budgétaire « BCRD », en provenance du ministère de la Recherche. Comment ce manque (investissement, fonctionnement, bourses de thèse) va-t-il être pallié ?

DRAST :

F. Perdrizet indique que l'ENTPE et l'ENPC recevront désormais une somme globale, et non plus fractionnée (ministère de l'Équipement d'une part et BCRD de l'autre), mais *a priori*, la somme globale devrait être similaire à celles reçues aujourd'hui. Charge donc à ces établissements de définir une politique budgétaire en arbitrant entre formation et recherche. Cet état de fait n'empêche aucunement de financer ce que finance actuellement le BCRD (investissements, fonctionnement, bourses, etc.). Pour les EPST, leur rattachement à la mission interministérielle permet que le ministère de l'Équipement reprenne la conduite des aspects budgétaires.

Pour conclure, F. Perdrizet indique qu'il suit avec une attention toute particulière l'évolution des travaux du Groupe de travail « chercheurs » RIN – DRAST – Organisations syndicales.

La CGT fait donc appel à vos réactions sur tous ces points. Elle continuera de défendre les revendications exposées précédemment, en particulier lors de la prochaine réunion du Groupe de travail « chercheurs », le 24 mai 2005. De façon plus globale, la CGT continue à s'impliquer pour défendre l'avenir des activités scientifiques et techniques au sein du ministère.

Les membres de la délégation CGT :

- Nicolas BAILLE – Secrétaire de la Fédération CGT de l'Équipement – baille@lcpc.fr
- Thierry CHAUSSADENT – Directeur de Recherche au LCPC – élu CGT au Comité d'évaluation des chercheurs – chaussadent@lcpc.fr
- François DUCHENE – Chargé de Recherche à l'ENTPE – élu CGT à la CAP des CR – duchene@entpe.fr
- Jean IAQUINTA – Chargé de Recherche au LCPC – iaquinta@lcpc.fr

Retraite

Ils profitent de l'absence d'un décret d'application 164 fonctionnaires en retraite anticipée

164 fonctionnaires bretons, qui demandaient leur retraite anticipée au motif qu'ils ont élevé trois enfants, viennent d'obtenir gain de cause devant le tribunal administratif de Rennes. En partie grâce au juge manceau Thierry Jean Pierre, qui a, lui aussi, « bénéficié » d'une faille juridique. Tous les ministères sont concernés.

Jusqu'à la fin du siècle dernier, l'article L-24 du Code des pensions civiles ne bénéficiait qu'aux femmes fonctionnaires, à condition « **d'être mères de trois enfants, de les avoir élevés pendant au moins neuf an, et de justifier de quinze ans d'ancienneté** », elles avaient droit à une retraite anticipée. Pourquoi seulement les femmes ? Devant ce qu'il considère comme une discrimination sexiste, un fonctionnaire hommes ouvre la brèche, et saisit la justice en 2001. Patatras ! Conformément au droit européen, « **qui applique le principe d'égalité entre travailleurs féminins et masculins** », le Conseil d'Etat rend, en 2003, un arrêt qui permet aux hommes de bénéficier du même droit. Du coup, la brèche devient un gouffre : des milliers de fonctionnaires demandent leur retraite anticipée. Et comme l'administration fait la sourde oreille ils saisissent la justice. En moins d'un an, 756 requêtes étaient déposées devant le tribunal administratif de Rennes ; Et les fonctionnaires d'avoir systématiquement gain de cause...

Devant ce tonneau de Danaïdes, les pouvoirs publics ont réagi, par la loi de finances rectificative du 30 décembre 2004. Elle prévoit, en effet, que pour bénéficier d'une retraite anticipée, « **les fonctionnaires hommes doivent avoir interrompu leur activité, à trois reprises, pour élever chacun des enfants** ». Autant dire que l'Etat pensait bien avoir trouvé la parade.

Mais cette loi, pour entrer en vigueur, nécessitait un décret d'application... qu'il n'est pas encore sorti ! Des fonctionnaires ont repéré cette nouvelle faille. Parmi eux, l'ex-magistrat manceau Thierry Jean-Pierre, il a saisi le Conseil d'Etat qui, dans un arrêt du 23 mars, lui a donné raison : « **Sans le décret, la nouvelle loi ne s'applique pas.** » 164 fonctionnaires bretons viennent, à leur tour, de s'engouffrer dans la faille. Hier, le tribunal administratif de Rennes leur a accordé leur retraite. De l'Education nationale à la Défense, tous les ministères vont devoir passer à la caisse. Y compris celui... de l'Economie.

Prime de sommet de grade

Le décret concernant la création d'une indemnité exceptionnelle de sommet de grade pour les agents étant au dernier échelon de leur grade ou corps depuis au moins 3 ans a été publié au journal officiel du 29 avril. Ce décret était annoncé suite aux négociations salariales entre les organisations syndicales et le ministre de la fonction publique

Décret n° 2005-396 du 27 avril 2005 portant attribution d'une indemnité exceptionnelle de sommet de grade à certains personnels civils et militaires de l'Etat, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale

Article 1

Une indemnité exceptionnelle de sommet de grade, non soumise à retenue pour pension civile ou militaire, est attribuée aux fonctionnaires civils régis par les lois du 11 janvier 1984, du 26 janvier 1984 et du 9 janvier 1986 susvisées, aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux militaires à solde mensuelle, qui, au 31 décembre 2004, ont, depuis trois années au moins, atteint le dernier échelon d'un grade ou d'un emploi ouvrant droit à pension et perçu, pendant cette période, un traitement correspondant soit à un même indice, soit à un même chevron.

Cette indemnité est également attribuée lorsque les fonctionnaires, magistrats et militaires mentionnés à l'alinéa précédent ont cessé leur activité postérieurement au 31 décembre 2004.

Article 2

Le montant de l'indemnité correspond à 1,2 % du traitement indiciaire brut ou du traitement brut correspondant au dernier chevron du groupe hors échelle afférent, au 31 décembre 2004, au dernier échelon du grade ou de l'emploi, sur une base annualisée et proratisée selon le taux d'activité de l'agent à cette date.

Pour ce calcul sont exclus la nouvelle bonification indiciaire et toute majoration ou tout index de correction.

Article 3

Pour ceux des agents mentionnés à l'article 1^{er} qui sont détachés dans un corps, cadre d'emplois ou emploi régi par l'ordonnance du 22 décembre 1958, par la loi du 13 juillet 1972, par la loi du 11 janvier 1984, par la loi du 26 janvier 1984 ou par la loi du 9 janvier 1986 susvisées, la situation prise en compte pour l'application des articles 1^{er} et 2 du présent décret est celle afférente à l'emploi ou au grade de détachement.

Article 4

L'indemnité est versée en une seule fois.

Article 5

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministre de l'intérieur, de la sécurité intérieure et des libertés locales, le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le ministre des solidarités, de la santé et de la famille, la ministre de la défense, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre des affaires étrangères, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'équipement, des transports, de l'aménagement du territoire, du tourisme et de la mer, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité, le ministre de l'écologie et du développement durable, le ministre de la culture et de la communication, le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat, des professions libérales et de la consommation, la ministre de l'outre-mer, le ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative, la ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, la ministre déléguée à l'intérieur et le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 27 avril 2005.

27 mai 2005	Réunion Berkani
30 mai 2005	Secrétariat SN PTAS
1 ^{er} juin 2005	Secrétariat fédéral
2 juin 2005	Réunion CDD
15 – 16 juin 2005	Formation IPCSR
17 juin 2005	Groupe de Travail Logement
20 – 21 juin 2005	CE du SN PTAS CGT
29 juin 2005	Secrétariat fédéral
05 juillet 2005	Secrétariat SN PTAS
20 juillet 2005	Secrétariat fédéral
02 août 2005	Secrétariat SN PTAS
24 août 2005	Secrétariat fédéral
06 septembre 2005	Secrétariat du SN PTAS
07 septembre 2005	Secrétariat fédéral
20 – 21 septembre 2005	CE du SN PTAS
22 septembre 2005	CE fédérale

SITE INTRANET DU SN PTAS

Rappel du mode de consultation
Faire « Intranet de l'administration centrale »
Cliquer : «Portail intranet du METATM»

Cliquer : « syndicats »
Cliquer : « CGT-SNPTAS »
ou
<http://cgt-snptas.syndicat.i2>

Calendrier prévisionnel des CAP – CCP – RIN

Calendrier prévisionnel	
23 mai 2005	CAP des conducteurs auto
24 au 26 mai 2005	CAP SA/SD – liste d’aptitude 2005 - tableau d’avancement 2005 SA classe supérieure et classe exceptionnelle - mutations
31 mai 2005	CAP ASS-CTSS Tableau avancement 2005 à assistant de service social principal - mutations
27 juin 2005	CCP RIN Mobilité
3 octobre 2005	Pré-CAP des conducteurs auto
11 au 13 octobre 2005	CAP SA/SD – tableau d’avancement 2005 SA classe supérieure et classe exceptionnelle - mutations
20 octobre 2005	CAP des conducteurs auto
03 novembre 2005	CAP ASS-CTSS – tableau d’avancement 2006 à assistant de service social principal
22 au 24 novembre 2005	CAP Adjoints administratifs des SD Tableau 2005 à agents administratifs de 1^{ère} classe des SD, à AAP2 des SD et AAP1 des SD Liste d’aptitude 2005 à adjoints administratifs des SD

* Attention vérifier régulièrement, car ces dates sont susceptibles d’être modifiées.