

En bref. Avenir des parcs et des personnels
des parcs : besoin de mobilisation

la Circulaire



CGT équipement
information

Juillet 2005
N° 543

Actu.

Premières paroles du ministre

**ENTE : La CGT très présente
au conseil de perfectionnement**

**Fusion des corps d'adjoints :
dialogue de sourds**



Sommaire n° 543

Mercredi 06 juillet 2005

Premières informations (rapides) sur la rencontre de la CGT Equipement avec le nouveau ministre le 5 juillet 2005	Pages 4 – 5
EN BREF : pré rapport d'étape « Courtial » sur l'avenir des parcs	Pages 6 - 7
Lettre ouverte aux Ministres du Travail, des Transports, et de l'Agriculture	Pages 8 - 9
ENTE : Conseil de Perfectionnement Réunion du 28 juin 2005	Pages 10 à 21
Compte rendu de la fusion des corps des agents et adjoints administratifs de AC et SD du 1er juillet 2005	Pages 22 à 25
Compte rendu de la CAP des C.T.T. du 4 juillet 2005	Pages 26 à 28
Vie du SN PTAS CGT	Pages 29 - 30

IMPRIME DANS NOS LOCAUX PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS TECHNIQUES ADMINISTRATIFS ET DE SERVICE – CGT
MTETM – PLOT I – 92055 – PARIS LA DEFENSE CEDEX 04 – Tél. 01.40.81.83.12. – Fax. 01.40.81.83.16.
émail : 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>

Premières informations (rapides) sur la rencontre de la CGT Equipement avec le nouveau ministre le 5 juillet 2005

Pour le SN PTAS : Jocelyne PELE – Sylvain DE BIASI

Le ministre estime avoir bien perçu les inquiétudes des agents dans la phase de réorganisation des services. « Je veux avoir le temps de comprendre les dossiers et m'investir ».

La CGT a rappelé :

- Les personnels sont malmenés. Besoin de garantie.
 - L'avenir du ministère est en jeu.
 - Le dialogue social ne fonctionne pas, donc besoin de rompre avec la politique actuelle et besoins d'orientation nouvelles.
-
- Préoccupation forte sur l'emploi.
 - Savoir positionner le ministère par rapport aux missions.
 - Garantir la pérennité des services restructurés.
 - Besoin de garanties nationales Etat/collectivités territoriales pour les agents transférés.
 - Besoin de faire fonctionner correctement les instances de dialogue social et concevoir de nouvelles instances à tous les niveaux nécessaires.

La délégation PTAS a complété :

Le syndicat représente et syndique tous les agents des IPC, administrateurs civils, ITPE, attachés jusqu'aux agents de service et Berkani.

Tous ces personnels sont particulièrement au cœur des restructurations. Ils ont besoin d'être entendus et respectés. Il y a notamment beaucoup d'agents féminins. Le ministère doit s'engager sur le respect et les garanties.

Si on part du principe « application de la loi, application de la LOLF » alors il va y avoir un changement culturel et d'organisation du travail important pour tous y compris pour l'encadrement.

Quid : - formation

- nouveaux métiers
- carrière

Mais aussi les élus locaux doivent avoir une approche différente de nous. Cela implique un travail ensemble et une communication forte du ministère.

- Rappel des problèmes d'emploi (PNT, Berkani) ou de gestion (adjoints...),
- Clarification du calendrier (bourse d'emploi...),
- Revoir les manières de travailler entre le ministère et les syndicats par rapport à la prospective (emploi type, métiers...).

D'autres camarades sont intervenus sur les parcs, le RST, la mer, la centrale.

Réponses du ministre

- Oui à un dialogue social plus construit et développé.
- Les engagements pris par le ministre précédent seront tenus :
 - Rencontre avec ADF (le 6 juillet) pour rechercher un accord sur des solutions à des questions à introduire dans les conventions.

- Il n'y aura pas de licenciement de contractuels (PNT, Berkani, ni d'OPA).
 - Suivi cas par cas des situations sociales.
 - Le rapport Courtial sur les parcs sera remis aux organisations syndicales avant une rencontre avec le Cabinet.
- Il n'y aura pas de moratoire sur la mise en œuvre de la loi.
 - Il y aura des suppressions d'emplois sur le budget 2006.
 - Le projet de décret finalisant le transfert des RN est bien avancé. L'Etat devrait conserver environ 12000 km soit 2000 km en plus que prévu.
 - Une discussion est engagée avec Bercy et Matignon pour un système pérenne et équilibré de financement des infrastructures suite à la privatisation des sociétés d'autoroute.
 - Nous conservons les prestations en terme d'aménagement du territoire.
 - Les garanties que l'on pourra trouver pour les agents de catégorie C devront s'intégrer dans la démarche globale à coordonner avec la Fonction publique.
 - Les réformes statutaires et la décentralisation sont parallèles. Mais pour les réformes statutaires, il faut voir le calendrier de la Fonction publique.
 - Le décret d'homologie est une simple équivalence d'indices, le travail de précision sur les situations des agents passera plus par les conventions. C'est pour cela qu'il faut travailler avec l'ADF.
 - Il n'y aura pas d'urgence dans les calendriers. On ne va pas faire les choses pendant l'été,
 - D'accord pour reprendre l'idée de communication envers les élus.
 - Le RST est un atout. Les collectivités (Etat et collectivités locales) en ont besoin.
 - Dans la stratégie à moyen terme le RST est un outil sur lequel nous pouvons compter. Nous voulons aussi en faire un atout pour notre pays à l'international.

Pré rapport d'étape « Courtial » sur l'avenir des parcs

Le 06 juillet, monsieur Courtial, conseiller d'Etat chargé du rapport sur l'avenir des parcs (qui devrait être remis au ministère vers novembre 2005) a tenu à informer les organisations syndicales des grandes orientations qu'il compte présenter dans son rapport d'étape (qui sera remis lui avant fin juillet au ministre).

Un compte rendu plus exhaustif sera produit.

Nous ne reprenons que quelques éléments principaux :

- Sur l'avenir des parcs le statut quo n'est pas possible. La situation actuelle des parcs, même révisée est un système trop fragile,
- La départementalisation est l'orientation la plus évidente (même si elle ne sera pas la seule solution présentée). Les parcs doivent être transférés aux départements sauf quelques exceptions à étudier : DOM, Corse, Essonne, Saône et Loire et Oise (qui sont dans des situations spécifiques).
- L'Etat va continuer à avoir des besoins. Il va falloir les couvrir. La partition dans certains cas aura un sens si les moyens actuels des parcs sont supérieurs aux besoins du département (exp. du Gers), ou si les besoins de l'Etat en terme de moyens exigent les ressources des parcs. Une vision locale au cas par cas est obligatoire pour trouver un ajustement. Diverses solutions peuvent aussi être mises en avant : un parc départemental, conseil général prestataire pour l'Etat ou une sorte de mise à disposition pour l'Etat.
- La formule du GIP n'est pas entièrement écartée mais elle ne semble pas convenir aux PCG. Elle pourra par contre, éventuellement, se prêter à la transition.

Sur la question statutaire

- Pour les personnels fonctionnaires, application de l'article 109 de la loi du 13 août 2004 (situation identique aux autres agents transférés). En essayant de se caler au plu près des dates de transfert (et donc de bourse d'emplois) des autres agents (et article 110 pour les PNT éventuels).
- Pour les OPA une alternative :
 - * application de l'article 109 en intégrant les OPA dans des cadres d'emplois territoriaux par une sorte de titularisation.
 - * ou esprit de l'article 110 en considérant que les OPA sont en quelque sorte des PNT.

On créerait alors un « statut de PNT-ouvrier des collectivités locales » qui serait un quasi statut homologue au statut des OPA d'Etat. Des statuts jumeaux (mais pas un statut commun).

Ce statut aurait les mêmes éléments en terme de procédure de recrutement, de mode de titularisation, de protection sociale (dont le même fond de retraite que l'actuel), les mêmes éléments de carrière, de procédure disciplinaire et de licenciement.

La rémunération principale serait calquée sur celle des OPA Etat. Par contre pour la rémunération accessoire, il y a encore à travailler pour des principes de parité.

La question de la transition sera importante dans le pré-rapport. La direction générale des routes annonce la sortie d'une circulaire demandant aux DDE d'intégrer les parcs dans leur projet de service. Au moins jusqu'à fin 2006, mais peut être aussi pendant 2 ans au delà de 2006.

Les DIR doivent continuer à passer commande aux parcs jusqu'en 2008. Mais en parallèle elles devront se préparer à l'optique départementalisation (si celle-ci est retenue).

Les agents OPA ne travaillant pas dans les parcs conserveront leur « statut » d'OPA, même si celui-ci devra être sérieusement toiletté.

Des pré expérimentations seront recommandées au ministre pour mettre en pratique concrètement cette départementalisation (le pré rapport prend en compte les visites dans les départements des Alpes Maritimes, de la Charente, de l'Indre et Loire et du Gers).

A l'automne une table rond sera réunie (si l'ADF peut venir dans son unité actuelle) pour négocier du contenu plus en détail s'il s'avérait que les grandes orientations énoncées dans le pré rapport puissent servir de base de travail à tous.

Dans cette négociation rien n'est à exclure y compris la question du nombre d'emplois, un plan de « pré-retraite»..., mais il est bien trop tôt pour débattre de ces questions.

Note PTAS

La veille le ministre s'était engagé devant la délégation CGT à remettre le pré rapport dès qu'il l'aura et à organiser une réunion au niveau du cabinet.

Nous le diffuserons aux sections. Nous demandons aux directions de section PTAS d'aller rencontrer systématiquement les agents dans tous les parcs sur la base de ces informations et de leur faire part du besoin de se tenir mobilisés cet automne avec la CGT

LETTRE OUVERTE

aux Ministres du Travail, des Transports et de l'Agriculture

Les agents de l'Inspection du Travail ont droit à
une protection fonctionnelle pleine et entière
quel que soit le ministère d'affectation

Près d'un an après l'assassinat de nos collègues Sylvie Trémouille et Daniel Buffière le 2 septembre dernier, force est de constater que nos ministères respectifs Travail / Agriculture / Transport refusent toujours de défendre une Inspection du Travail attaquée et ses agents.

Par delà les discours, la situation s'est même aggravée alors que le Medef demande ouvertement la liquidation du code du travail et par voie de conséquence celle de l'Inspection du Travail.

Les actes d'agression qui sont la partie la plus visible de cette remise en cause se multiplient et le ministère n'envisage de "solution" que dans le fait de procéder lui-même à la remise en cause des missions du service.

Le Dagemo vient d'annoncer que dans la foulée de la fusion des différents corps d'attachés des administrations centrales serait envisagée la dissolution du corps de l'Inspection du Travail dans celui des attachés. C'est commencer à mettre en œuvre par étapes successives la "réforme" Dutreil qui vise à fondre les 900 corps en 28 cadres statutaires et pour ce qui concerne l'Inspection du Travail une dizaine de corps dans un même cadre statutaire. C'est la fin du statut particulier pour les agents de l'Inspection du Travail, qu'ils soient d'ailleurs Contrôleurs ou Inspecteurs du Travail.

Petit à petit le statut particulier est attaqué et cela est le cas en matière de protection fonctionnelle.

La Micapcor, dont l'existence est liée au statut particulier de l'Inspection, a défini la manière dont les textes réglementaires devaient s'appliquer en matière de protection fonctionnelle. Elle en a fait conformément à sa mission, à nos missions, une interprétation protectrice pour les agents.

Mais ce n'est pas dans cette optique, qu'avec la bénédiction de messieurs Borloo et Larcher, se situent les ministres de l'Agriculture et des Transports. Les ministres des Transports, De Robien et Perben ont pris le parti de ne pas défendre leurs agents malgré l'existence de règles statutaires qui s'imposent à eux.

En quelques mois, 3 agents de contrôles se sont vus refuser l'accord de la protection fonctionnelle par la direction juridique du ministère des transports, accord qui permet notamment la prise en charge des frais d'avocat.

Dans un premier cas, un Inspecteur s'occupant d'une subdivision aéroportuaire s'est vu refuser la protection fonctionnelle qu'il demandait suite à la parution dans la presse d'informations volontairement erronées concernant son intervention dans le cadre d'un accident du travail mortel d'une salariée d'Air France.

Dans un second cas, un autre collègue s'est vu refuser la protection fonctionnelle suite à l'agression dont il a été victime et a dû se rendre sans avocat au tribunal correctionnel.

Enfin, un troisième collègue s'est vu refuser la protection fonctionnelle alors qu'il devait être entendu par la gendarmerie à propos de la plainte, totalement infondée, déposée à son encontre pour coups et blessures avec ITT de 10 jours par un employeur, à l'occasion d'un contrôle pour lequel cet employeur était lui-même visé par une procédure pour obstacle. Dans ce dossier, l'Inspecteur Général du Travail des Transports a précisé que la protection fonctionnelle ne pourrait être accordée que dans le cas où notre collègue serait mis en examen.

Rappelons quand même que la protection fonctionnelle est prévue par l'article 11 du statut des fonctionnaires. Pour ce qui concerne les agents de l'Inspection du Travail affectés au ministère du travail, la circulaire du 30 juillet 1993 précise les spécificités de la protection pour les agents de contrôle. Du statut particulier, il découle alors que si les agents sont répartis sur les trois ministères, cette circulaire doit s'appliquer pour les trois ministères. C'est ce que revendique la CGT.

Le Ministère des Transports avec le soutien de Borloo ne l'entend pas de la sorte et développe sa propre vision de la protection fonctionnelle laissant les agents de l'Inspection du Travail se débrouiller seuls avec ou sans le soutien de leur hiérarchie régionale. A lire la note de l'Inspecteur Générale du 20 février 2003, pour que la protection fonctionnelle soit accordée, il faut que l'agent justifie d'une date d'audience, ce qui a pour effet de laisser les agents préparer seuls leur défense pour tous les actes de procédure qui précèdent les audiences (enquêtes préliminaires, éventuellement garde à vue...) et de vider ainsi de son intérêt la protection fonctionnelle qui est pourtant un droit légitime prévue par le statut.

Il semble que le Ministre des Transports fasse peu de cas du statut du corps interministériel de l'Inspection du Travail. L'an passé, avec la complicité bienveillante du DAGEMO, il n'a pas hésité à prendre un arrêté spécifique concernant l'évaluation de nos collègues des transports, arrêté dont la CGT a demandé l'annulation devant le Conseil d'État, la décision devrait être rendue bientôt.

Pour ce qui est de nos collègues de l'Agriculture, il semble que le ministère, pour des motifs strictement budgétaires, tente de limiter fortement un principe inaliénable, celui de la liberté de choix de son avocat.

Cela démontre une nouvelle fois comment les ministères techniques proches des lobbies patronaux n'ont que faire des services d'Inspection du Travail qui leur sont rattachés.

Alors que le Ministre de la Fonction Publique s'attaque au statut de la fonction publique en voulant dynamiser les 900 corps statutaires, il est plus que jamais nécessaire de défendre le corps de l'Inspection du Travail, son statut particulier, une Inspection du Travail réunifiée, le rétablissement de ses prérogatives.

C'est pourquoi aujourd'hui même la CGT s'adresse aux 3 ministres et décide de demander une entrevue.

Elle a saisi également la Micapcor.

Paris, le 23 juin 2005

ENTE

Conseil de Perfectionnement

Réunion du 28 juin 2005

Le conseil de perfectionnement de l'ENTE s'est réuni le 28 juin 2005 pour examiner les points suivants :

Actualités des établissements

Point sur les changements en administration centrale avec la création de la DGPA et du SG

Départ à la retraite du directeur de l'ENTE Jean François Lévy

Etablissement d'Aix en Provence

- Partenariat avec le Maroc : il se poursuit mais il y a un risque de difficultés du côté marocain (beaucoup de changement de personnes et peu de moyens).
- PFE (projet de fin d'études) : présentation des PFE « ressources numériques pour la formation », environnement et développement durable, infrastructures, transports, sécurité routière.
- Cycle de conférence : ces conférences, hors formation au sens strict, se tiennent entre 12 h et 14 h sur divers sujets (ex. : un physicien du CEA de Cadarache sur le projet ITER).
- Stages à l'étranger : des stages ont eu lieu à Barcelone, Utrecht, Ljubljana.

Etablissement de Valenciennes

- PFE et conduite de projet : formalisation de cette méthodologie pour l'ensemble des cinq filières de PFE
- Sensibilisation aux enjeux de l'accessibilité
- Publication d'une brochure sur Denain, ville du charbon dans le cadre d'un PFE (disponible auprès de l'ENTE)

Bilan de la formation 2004 – 2005 des TSE

Diplôme – titularisation

Pour mémoire, il y a deux procédures distinctes :

- délivrance du diplôme
- titularisation

Diplôme

Le diplôme est inscrit au répertoire des certifications professionnelles : technicien supérieur de l'équipement et de l'aménagement des territoires (TSEAT)

Le jury comporte un représentant de la Ville de Paris qui délivre maintenant un diplôme.

Le jury réuni le 27 juin n'examine que les dossiers des stagiaires ayant des notes inférieures à la moyenne.

Il a prononcé des délivrances de diplômes sous réserve d'un travail complémentaire et s'il est jugé satisfaisant, les diplômes seront délivrés.

Il est noté qu'un certain nombre d'interrogations portent sur les rapports de stages (français).
Il est décidé que les cours de rattrapage mis en place depuis 2 ans facultatifs seront rendus obligatoires pour les futurs TSE dont des problèmes de français seront décelés lors du premier rapport de stage.

347 stagiaires dont 34 villes de Paris et 6 marocains (pas de diplôme en tant que tel mais un document)

- 333 diplômes délivrés
- 4 refus de diplôme dont 2 marocains
- 10 diplômes sous réserve d'un travail complémentaire (en principe à rendre d'ici fin 2005)

Titularisation

Cette année, il n'est proposé que deux reports de titularisation (3 mois et 1 an).

Suite à la demande du représentant CGT, un bilan devrait être fait à mi-parcours pour le report de titularisation d'un an.

Débat

Un débat a eu lieu sur les affectations.

Il est précisé que pour les postes déclarés « qualifiés », le choix des services en fonction de la qualification des agents est respecté.

La DGPA ne souhaite pas déclarer trop de postes qualifiés (environ 15 % du total des postes offerts).

Conséquences d'un report de titularisation ou de la non-délivrance du diplôme en matière financière immédiate :

- PSR (prime de service et de rendement) : n'est versé qu'aux titulaires donc pendant les mois de report de titularisation pas de PSR
- ISS (indemnité spécifique de service) :
 - Report de titularisation : n'est versée que sur les 12 mois précédents la titularisation.
 - Pas de diplôme : versement de la moitié seulement des ISS.

Bilan de la formation des TSE issus de France Télécom

La formation s'est bien passée.

Il faut noter que certains ne suivent cependant pas cette formation car les détachements se font tout au long de l'année en fonction des passages en CAP. Au moment de la formation, certains viennent juste d'arriver dans leur service, d'autres sont inscrits dans des formations spécifiques,...

Il convient de rappeler aux services que ces agents doivent assister à la formation.

Le représentant CGT considérant que cette formation est obligatoire s'est interrogé sur comment se fera l'intégration des agents qui n'auraient pas pu suivre celle-ci. Ces agents ne doivent pas être pénalisés.

Pas de réponse à ce point.

Bilan de formation des TSE issus de l'examen professionnel

Rappel : cette formation n'est pas obligatoire mais elle est fortement conseillée.

Sa mise en place depuis quelques années répond à une revendication fortement défendue par la CGT. Nous considérons qu'il est important de suivre cette formation pour le travail mais aussi pour le déroulement de carrière de chacun.

Sur les 36 TSE prévus à Aix, la participation a été de 24 à 20 selon les modules. La cause principale d'absences aux 2^{ème} et 3^{èmes} semaines a été la participation des stagiaires à des formations prise de poste.

L'autre moitié de la promotion devait suivre la formation à Valenciennes.

24 ont participé au 1^{er} module, 28 au 2^{ème} mais seulement 2909 au 3^{ème} (indisponibilité, raisons médicales ou familiales, charge de travail trop importante).

Cette formation est bien ressentie par les stagiaires.
Des propositions d'amélioration sont faites.

Evaluation de la formation initiale des TSE 1 an et 2^{ème} année.
L'établissement d'Aix a fait une évaluation « à chaud » de la formation 1an et 2^{ème} année de la formation en 2 ans par questionnaire diffusé auprès des TSE.
130 questionnaires ont été traités.

Quelques réponses nous interrogent :

- Appréciation globale de votre formation : très utile 11, utile 52, moyennement utile 58, pas utile 8
- Qualité pédagogique : très bonne 2, bonne 64, moyennement bonne 59, mauvaise 5
- Système d'évaluation : très pertinent 3, pertinent 15, moyennement pertinent 63, pas pertinent 49

Il faut noter que l'organisation matérielle, la disponibilité des enseignants sont largement ressenties comme bonnes.

Pour les points forts de la formation, nous retrouvons le plus largement cité : les études de cas, les visites sur le terrain, la disponibilité 24h/24h des moyens pédagogiques, la qualité du processus (enseignement par projet) et des moyens pédagogiques.

Les TSE font également des propositions d'amélioration en particulier sur le système d'évaluation, d'affectation, sur la formation...

Dans le débat les délégués des TSE ont précisé des points en particulier qu'il y avait toute une suite de modules assez lourds dans un temps court et ensuite il y a une étude de cas avec pas assez de temps pour faire en assimilant les modules. Il faudrait dégager du temps pour aller plus en profondeur du travail à réaliser.

Par rapport à l'évaluation, les stagiaires ont l'impression de méthode de correction différente entre groupes. Ils signalent aussi que dans le travail en trinôme certains s'investissent réellement et d'autres ont tendance à freiner alors qu'à la fin, les trois ont la même note...

Bilan du cycle préparatoire

Bilan général

C'est la 1^{ère} année que la formation en 2 ans se fait sur la base du nouveau cahier des charges et projet pédagogique avec la 1^{ère} année appelée cycle préparatoire.

Ce cycle vise à l'acquisition de fondamentaux permettant de suivre ensuite le cycle professionnel, dont la 1^{ère} application aura lieu à la rentrée 2005.

Les TSE formés en 1 an ne suivent que le cycle professionnel.

L'objectif de cette formation demeure de donner une formation initiale aux futurs TSE sanctionnée par le diplôme de TSEAT niveau bac+2.

La formation en 2 ans représente environ 10 % des stagiaires

Le premier bilan du cycle préparatoire fait apparaître qu'il n'y a pas eu de disfonctionnement notoire.

Les élèves ont ressenti cette année comme difficile car dense dans les matières scientifiques théoriques (maths, physique,..)

Le stage dans le RST s'est bien déroulé. Par contre, il faut noter des problèmes au niveau du stage en collectivité territoriale.

Des problèmes ont également été rencontrés avec la ville de Paris au niveau du stage RST pour ses stagiaires qui ont du faire leur stage dans les services équipement.

Tenant compte de ce premier bilan, des modifications seront apportées dans la pédagogie et au niveau de la mécanique où le programme est apparu trop ambitieux et devra donc être revu.

Validation de ce cycle

Aix en Provence

Il est proposé la validation du cycle et donc le passage dans le cycle professionnel pour les stagiaires avec trois dossiers particuliers :

- un passage en cycle professionnel sans rattrapage avec en fin de ce second cycle une prononciation du jury sur l'obtention du diplôme (cas d'un élève interne ayant une formation initiale littéraire et qui a connu des difficultés en maths et physique malgré un travail sérieux, pas de problème dans les autres matières)
- Deux passages en cycle professionnel après validation de travaux de rattrapage. En cas de non-validation, les deux élèves seront renvoyés de l'ENTE (élèves qui se sont faiblement impliqués dans leur formation, problème de comportement)

Débat

Le représentant CGT est intervenu notamment sur les points suivants :

- Quand est ce que sera revu l'arrêté prévoyant les diplômes pour la formation en 1 an ? La réponse est toujours un accord pour une révision mais le travail n'est toujours pas commencé. Cette révision doit inclure le système VAE (validation des acquis de l'expérience).
- si des évolutions sont proposées, il serait bien d'avoir un synoptique « nouveau » et donc le projet pédagogique revu
- Concernant la validation : quel a été le processus utilisé cette année ? Si c'est le système de type ECTS, ce qui semble être le cas, cela nous interroge car le système n'est pas encore validé et dans tous les cas il n'a pas été présenté aux stagiaires en début de formation. Ceci ne respecte pas le principe de transparence.
- La perspective d'avoir des renvois à la fin du cycle préparatoire pose problème. Outre le point évoqué précédemment, il n'y a pas de possibilité de recours pour l'agent (de type CAP, car le recours au tribunal administratif est toujours possible). A noter également que le statut de TSE ne prévoit pas de diplôme bac + 2 mais deux ans de formation. L'article 9 du statut évoque la titularisation à l'issue de la 2^{ème} année de formation et que ceux qui ne peuvent pas être titularisés sont autorisés soit à titre exceptionnel à prolonger la durée de leur formation, soit licencié, soit reversé dans leur corps d'origine.

La situation évoquée dans le rapport n'est donc envisagée qu'à l'issue des 2 ans pas à l'issue de la 1^{ère} année.

D'autre part, le système européen ECTS dont s'inspire le système d'évaluation qui se met en place à l'ENTE, n'a pas l'année comme référence mais la validation d'un certain nombre « d'unité de valeur ». Dans le présent cadre, c'est 120 ECTS qui doivent être validés.

Le cahier des charges précise juste que les études sont sanctionnées par le diplôme et le projet pédagogique parle de validation d'unité d'enseignement mais ne dit rien sur la validation globale du cycle préparatoire.

En conclusion, il paraît difficile de parler de renvoi à la fin du cycle préparatoire puisque cela n'est évoqué nulle part.

La direction de l'ENTE reconnaît que le système de validation n'a pas été validé par le conseil de perfectionnement puisqu'il doit le faire ce jour et qu'il n'y a pas de base réglementaire très forte.

Le risque dans les deux cas où le renvoi est éventuellement proposé est de leur laisser faire le cycle professionnel avec de forts doutes sur la validation à la fin de celui-ci et donc de les renvoyer après non plus un an mais deux ans (nota : s'il y a non-titularisation la règle est le remboursement de salaires touchés et des frais de formation, l'administration peut demander le non-remboursement par l'agent).

Un délégué des TSE a précisé que sur les deux dossiers posant problème, les deux élèves ne se sont pas impliqués dans la formation. Selon la décision prise, cela peut démotiver les autres qui ont travaillé.

La représentante du SG (secrétariat général) a précisé que le titre est inscrit au répertoire des certifications professionnelles. Cela implique dans le délai de 5 ans la mise en place de la VAE.
Il est clair qu'il y a des textes à remettre à plat.

A noter que le débat n'a pas eu de conclusion formelle sur les deux dossiers évoqués.

Formation 2005 – 2006 des secrétaires administratifs

Formation 2004 – 2005

Depuis le 11 mars, la 3^{ème} période de l'année de formation des SA, stage de 7 mois dans les services, est en cours. Les établissements d'Aix et Valenciennes sont en train de recevoir les CAP (contrat d'adaptation au poste) et les PIF (projet individuel de formation)

A la suite d'une interrogation d'un délégué SA, il est précisé que pour la partie de la formation de deux semaines de bilan, les SA qui ne pourraient pas y participer à la période prévue par leur établissement de formation pourrait le faire dans l'autre établissement.

Il est dit que certains chefs de service ne veulent pas laisser repartir en formation les SA.

Cette période de deux semaines fait partie intégrante de la formation initiale des SA dont la durée totale est de un an.

Le délégué SA précise que des SA internes n'ont toujours pas de fiche de poste. Il demande qu'il y ait des fiches de poste au moment des affectations comme pour les externes.

Il est aussi noter que les emplois réservés ont été affectés ailleurs que là où c'était prévu.

Un bilan des intégrations des agents sera fait lors du retour formatif.

Formation 2005 – 2006

Il y aura à former 117 internes, 118 externes et 7 emplois réservés.

Chacun des établissements ne pouvant recevoir que trois groupes de SA en même temps, l'administration a décidé de former séparément les externes et les internes.

Le rapport soumis au conseil de perfectionnement prévoit :

- Les externes commenceront leur formation le 12 septembre 2005 et seront nommés sur un poste en fin de formation et mutés sur leur poste en janvier (pendant la formation à l'ENTE, ils dépendent de l'école).
- Les internes seront nommés sur un poste lors d'un amphithéâtre d'affectation le 26 juillet 2005. Leur formation débutera le 9 janvier 2006. La date de mutation sur leur poste reste à préciser. La formation sera adaptée car elle va intervenir après plusieurs mois après la nomination.

Le responsable de la formation des SA d'Aix en Provence demande une autorisation du conseil de perfectionnement pour déroger au cahier des charges.

Nota : aucune décision formelle n'a été prise dans le conseil de perfectionnement.

La représentante de l'UNSA a lu une déclaration portant notamment sur les points suivants :

- il faut profiter de la formation 2005 – 2006 pour séparer la formation des externes et celle des internes :
 - Une formation des externes d'un an cela permettra d'être en B comme les TSE, le recrutement à SA nécessite le bac et celui des TSE est niveau bac,...
 - Une formation des internes de type prise de poste
- Les SA sont les parents pauvres du ministère, ministère technique où les hommes méprisent les femmes et les SA sont majoritairement des femmes, etc...
- Avant la présence de l'UNSA au conseil de perfectionnement, jamais la formation des SA n'était évoquée. L'administration a profité du silence des partenaires reconnus. Heureusement l'UNSA a rompu le mur du silence.
- Etc.

Cette intervention a choqué les participants. Elle ne peut que desservir les SA, ainsi que l'a dit une des participantes.

Les représentants de l'école ont dit continuer à penser qu'il fallait maintenir la « mixité » externes – internes dans la formation et regrettent de ne pas pouvoir le faire cette année pour des questions de nombre.

Le représentant CGT a juste précisé ne pas partager la séparation de la formation externes/internes, il faut maintenir cette « mixité ». La formation des SA est déjà de 1 an dans le cahier des charges (nota : lors des discussions sur le cahier des charges de la formation actuelle, nous n'avons pas eu un franc soutien de tous sur une formation en un an) même si ce n'est pas encore notre revendication, c'est un progrès. Elle doit demeurer une formation initiale et non pas devenir une formation prise de poste.

Le recrutement des TSE demande aussi le bac et cela depuis plusieurs années...

En externe, nous avons à peu près moitié-moitié en terme hommes – femmes.

Les organisations syndicales représentatives ont défendu les SA et sont intervenues à de nombreuses reprises sur la formation des SA et cela bien avant que l'UNSA soit représentée au conseil de perfectionnement. Ce dernier évoque d'ailleurs la formation des SA depuis de nombreuses années. Il n'est pas acceptable de réécrire ainsi l'histoire.

Nota : Nous ne souhaitons pas faire de publicité à ce type d'intervention, n'hésitant pas à s'appuyer sur des éléments faux et sur des arguments hyper corporatistes voir populistes, mais une telle position est inquiétante, surtout dans la période d'instabilité actuelle.

Le représentant CGT est intervenu sur les points suivants :

- Quand l'administration arrivera-t-elle à respecter les orientations de la formation des SA deux années consécutivement ? Il semblait pourtant que nous étions dans une logique de GPEC où le « P » signifie prévisionnel...
Cela n'offre aucune possibilité d'évaluation sérieuse. C'est aussi un problème pour les stagiaires et pour les formateurs.
- Affectation des externes. Nous notons que comme nous le demandions l'affectation est prévue en fin de formation à l'ENTE. Mais attention, cette année ces affectations vont se situer dans une période de fortes turbulences dans les services et surtout au moment des pré-affectations des agents dans les services. Le projet de circulaire prévoit celles-ci fin 2005 – début 2006.
Il serait nécessaire que les affectations des SA externes interviennent après ce processus dans les services. Sinon, nous risquons d'avoir des agents externes qui prennent des postes dans un service quand des agents de ce service n'arrivent pas à se repositionner. La règle de la priorité à l'interne ne serait plus respectée.
Cela peut devenir difficilement gérable dans les services.
- Affectation des internes. Pour les mêmes raisons d'instabilité, nous proposons que l'affectation ait lieu sur place. Sinon, nous pourrions avoir des agents affectés sur poste qui début 2006 se retrouveront sans poste et obligés de se repositionner. En plus cela correspondra à la période de formation.

- Formation des internes 2005 – 2006. puisqu'il devrait y avoir une formation spécifique exceptionnelle, nous souhaitons avoir le « projet pédagogique » de cette formation et en discuter.
- Quelle formation est prévue pour les SA issus de l'examen professionnel exceptionnel ?

Le délégué SA, à partir des interrogations posées ci dessus, a proposé des affectations « géographiques » et ensuite seulement sur un poste précis.

L'école trouve l'idée intéressante avec pour les internes une affectation dans le service en juillet en différant la prise de poste dans le service. Cela permettrait de mieux conserver l'idée d'une formation initiale généraliste et laisserait le temps de régler la question des repositionnements dans les services. Il demeure cependant le problème de la gestion, des services auront des agents à gérer qu'ils ne pourront pas employer sur un poste.

Sur la formation des SA issus de l'examen professionnel exceptionnel : à ce jour rien.

Suite à une question de FO, il est apporté des précisions sur les frais de formation :

- Les externes pendant la formation à l'ENTE dépendent de l'école, ils ne peuvent donc pas toucher des frais de stage.
- Les internes sont affectés en service, ils touchent donc des frais de stage quand ils viennent à l'ENTE.
- En début de formation, il est regardé si certains ont des problèmes sociaux et des solutions sont recherchées.

Formation alternée : bilan et perspectives

La formation alternée des TSE s'adresse aux lauréats qui possèdent un diplôme qui leur permettrait de suivre la formation en un an et qui, de plus, possèdent déjà des acquis dans certains des centres d'intérêt (domaines techniques) qui structurent la formation.

Ces stagiaires sont sélectionnés par une commission de sélection et suivent un stage d'un an s'appuyant sur un parcours individuel de formation. La formation, basée sur le principe de l'alternance entre le poste tenu et des périodes de regroupement à l'ENTE.

Certaines formations sont délivrées à distance à partir d'une plate-forme de formation hébergée par l'ENTE et accompagnée par les enseignants et chefs de projet des deux établissements.

Parmi les 34 stagiaires sélectionnés en juillet 2004, 14 stagiaires ont suivi la formation à Aix en Provence, 18 à Valenciennes et 2 stagiaires ont rejoint la formation initiale en 1 an au mois de septembre 2004. 2 stagiaires ont réintégré leur corps d'origine (adjoint et dessinateur) en cours de formation.

Les résultats obtenus sont très satisfaisants pour tous, qui ont tous le diplôme et seront titularisés.

Les stagiaires parlent d'un bilan global positif mais des difficultés de positionnement

Les avantages qu'ils en ont retirés sont les suivants :

- meilleure appréhension du monde professionnel,
- opérationnalité dès le mois de juin.

L'année de formation est perçue comme une immersion en douceur dans le service mais les stagiaires ne se sentent pas complètement intégrés ni dans le service, ni à l'ENTE.

La deuxième difficulté réside dans l'organisation en service pour mener à bien les formations en ligne. Le plan de charge a été très lourd pour certains stagiaires ayant des obligations de production et des temps importants de formation.

Ainsi, les stagiaires pensent que les temps réels de formation doivent être clairement affichés auprès des futurs stagiaires afin que leur engagement sur un type de formation (alternée ou non) se fasse en connaissance de cause.

Concernant les postes d'affectation des TSE en formation alternée pour certains, le domaine d'affectation correspond totalement à leurs attentes ainsi que le lieu géographique mais pour d'autres, le poste d'affectation a été pointé comme un des points à améliorer.

Concernant les formations initiales complémentaires : pour certains, elles leur ont demandé beaucoup de temps à prendre sur leur temps en service d'affectation ; pour d'autres, elles sont apparues comme l'un des seuls points techniques de la formation alternée et donc ces formations complémentaires étaient concrètes et intéressantes, voire même trop courtes.

Dans l'ensemble, le concept de formation alternée a été très apprécié : en particulier pour la richesse et la variété des rencontres que ce cursus permet à la fois pendant les temps de formation et durant les périodes en service d'affectation.

Il faut noter une collaboration effective des services.

Des évolutions sont prévues pour cette formation qui sera reconduite.

La commission de sélection se réunira le 11 juillet 2005 et la commission d'affectation aura lieu le 27 juillet à Paris. Ainsi, les affectations prendront effet au 1^{er} septembre avec prise de poste effective différée pour permettre aux stagiaires d'être accueillis à l'ENTE avec le reste de la promotion.

Les stagiaires suivront une formation individualisée en alternant formation en présentiel et formation à distance. Cette dernière sera disponible sur une seule plate-forme pour les deux écoles.

La validation de la formation relèvera des mêmes unités d'enseignement que pour la formation en 1 an.

Il est prévu une charte de la formation alternée des TSE, signée par le directeur de l'établissement ENTE, le stagiaire et le supérieur hiérarchique direct du stagiaire.

Dans le débat il est précisé que cette formation alternée n'est pas tout à fait de l'alternance car dans le service le TSE est sur une activité professionnelle.

Pour la promotion à venir, il faudra un accord mutuel de l'agent et de l'école alors que jusqu'ici l'accord était un forcé. De même, si l'agent renonce, il sera reversé dans la formation 1 an alors que ce schéma n'était pas très facile avant.

Pour la promotion à venir, il y aura la possibilité d'affecter des stagiaires sur des postes de leur domaine de compétence ce qui était refusé jusqu'alors

La déléguée des TS « alternés » précise que tous sont satisfaits de cette formation mais note un plan de charge important et une position assez floue des stagiaires.

Le représentant FO note que l'affectation dans le domaine de compétence est ce que demandaient les organisations syndicales depuis la création de cette modalité de formation en 2002. Il dit que les services n'ont pas pris conscience que les TSE sont là pour se former et ne sont pas encore opérationnels, la charte devrait modifier cela.

L'ENTE note qu'un effort a été fait par les services et qu'ils ont bien compris le message.

Le représentant CGT a précisé que :

- Les difficultés rencontrées confirment ce que nous avons déjà pointé par exemple
 - temps de travail / temps de formation
 - cette modalité de formation n'apparaît pas dans les documents de la formation des TSE, il est prévu une charte qui mélange les problèmes de formation et les problèmes liés au positionnement des TSE
 - problème de la validation en lien avec le système ECTS
- Quel est le devenir de la formation alternée ?
 - pour 2005 – 2006 car cette formation va avoir lieu dans des services en pleine restructuration avec beaucoup d'instabilité. Compatibilité ?
 - à partir de 2006, compatibilité avec la LOLF : système des ETP (équivalent temps plein) ; logique de performance, de résultats ? Quelle réaction des services au fait d'avoir un TSE prenant un ETP mais ne travaillant que pendant un temps inférieur à la durée normale (temps de formation) ?

- Concernant la charte :

- L'alternance est bâtie sur l'idée que le stagiaire a déjà des acquis qui sont validés au titre de la VAE. Mais quelle est la définition de la VAE retenue par le ministère ? Nous attendons toujours la réflexion promise par l'ex-DPSM depuis plusieurs mois. Il est d'ailleurs fait état d'une commission de sélection mais pas d'une commission VAE.
- Quel recours possible de l'agent sur la décision de l'école de l'admettre ou pas en formation alternée ?
- Régime indemnitaire : les TSE en formation alternée sont en service avec une partie formation et une partie production. Leur salaire dépend du service d'affectation. Il semble donc normal que leur régime indemnitaire dépende aussi du service d'affectation et non de l'ENTE comme indiqué dans la charte.
- Le cas d'un TSE qui serait en échec partiel ou total dans sa formation n'est pas évoqué.
- Dans le paragraphe connaissance à acquérir, il n'est pas fait mention du système de validation des unités d'enseignement. Il convient donc de revoir cela.

Peu de réponses ont été apportées à ces questions et interrogations.

Il est précisé que le régime indemnitaire dépend bien du service d'affectation. Par contre le remboursement des frais pendant la partie formation à l'ENTE dépend de l'ENTE.

L'affectation des agents retenus se fait par amphithéâtre d'affectation et le critère est le rang de classement.

Évaluation – notation des cycles professionnel et préparatoire

Ce point à l'ordre du jour fait suite à la discussion du conseil de perfectionnement de mars.

Le court document présenté vise à préciser quelques points.

Chaque unité d'enseignement (UE) est divisée en un ou plusieurs cours, eux-mêmes divisés en une ou plusieurs séquences.

Il y a quatre niveaux d'instances et d'évaluation :

1) l'évaluation d'un cours par les enseignants

Il appartient aux enseignants concernés par un cours de déterminer les modalités d'évaluation, qu'ils devront décrire. Ils préciseront comment ils évaluent, le cas échéant, le cours (test, TP, TD, visites ou autres) et s'ils prévoient une modalité de rattrapage. Les élèves doivent pouvoir être informés dès le démarrage du cours de ces modalités d'évaluation.

Les enseignants sont libres d'utiliser des notes lettres ou chiffres à ce stade et pour toutes les notations intermédiaires des différentes séquences.

Il est proposé un tableau d'équivalence :

Notes ECTS	A	B	C	D	E	Fx	F
Equivalence note chiffrée	20 - 18	17 - 15	14 - 12	11 - 9	8 - 6	5 - 3	2 - 0

2) l'évaluation d'une UE par le collège d'enseignants (élargie éventuellement au directeur des études).

Un collège des enseignants concernés par les cours d'une même UE, élargi à la direction des études, se réunit pour établir les modalités d'évaluation de l'UE. Ces règles doivent être claires, connues en début d'UE et transmises aux élèves. Elles devraient comporter une phase de rattrapage ou de travail complémentaire demandé à l'élève pour valider l'UE.

A l'issue de cette période comprenant éventuellement un travail complémentaire, l'évaluation de l'UE doit se concrétiser par une note lettre (A, B, C, D, E, Fx, F).

Sens des notes attribuées aux UE :

A, B, C : résultats excellents à bons, UE validée, les points ECTS peuvent être crédités.

D : minimum exigible, UE validée par le collège des enseignants de l'UE, points ECTS crédités, cependant c'est un seuil d'alerte pour le Conseil d'enseignement au sens où plusieurs UE notées D peuvent interpeller le Conseil d'enseignement (ex. avertissement au stagiaire lors du passage du cycle préparatoire en cycle professionnel).

E : niveau des résultats insuffisant, mais rattrapable (décision du Conseil d'enseignement).

Fx : niveau très insuffisant, difficilement rattrapable (décision du Conseil d'enseignement).

F : niveau très mauvais, irrattrapable ; l'UE ne peut être validée.

E, Fx, F, sont systématiquement accompagnées d'un rapport du conseil des enseignants de l'UE.

Le collège des enseignants d'une UE peut, par ailleurs, faire un rapport circonstancié dans tout cas de figure qu'il juge nécessaire (comportement, cas particulier, etc.).

3) l'évaluation de l'ensemble des UE des cycles préparatoire et professionnel et pour la validation du cycle préparatoire par le Conseil d'enseignement

Le Conseil d'enseignement est composé de membres de l'administration et des délégués et correspondants de groupe.

- Cycle préparatoire : le Conseil d'enseignement se prononce sur la validation ou non du cycle préparatoire (notamment pour l'attribution des points ECTS) et sur le passage en cycle professionnel ; le directeur d'établissement prend ensuite les décisions.

- Cycle professionnel : le conseil émet un avis sur la validation ou non du cycle professionnel et sur la délivrance éventuelle du diplôme. Le directeur d'établissement, après avoir recueilli cet avis, présente au jury les résultats de la promotion et lui propose l'examen des cas litigieux.

Le Conseil d'enseignement se prononce de la façon suivante :

Si les UE ne comportent que des notes A, B, C : les résultats sont excellents à bons.

Le Conseil d'enseignement valide les UE.

Les notes E, Fx, F entraînent automatiquement l'examen approfondi du dossier par le Conseil d'enseignement.

D : note d'alerte - plusieurs notes D peuvent conduire le Conseil à proposer un travail complémentaire.

Une note F ou plusieurs notes allant de E à F peuvent conduire le Conseil d'enseignement à proposer :

- d'une part au jury le refus de diplôme ou son attribution sous réserve
- d'autre part la non – titularisation ou le différé de titularisation

En cas de litige persistant, les délégués et correspondants des stagiaires au Conseil d'Enseignement pourront évoquer le différent.

Cycle préparatoire

Le Conseil d'enseignement valide ou non le cycle préparatoire (notamment pour l'attribution des points ECTS), se prononce sur le passage en cycle professionnel avec ou sans conditions et, le cas échéant, propose une réorientation ou un renvoi.

4) Délivrance du diplôme à l'issue du cycle professionnel par le jury

L'obtention du diplôme est basée sur la validation du cycle professionnel et du cycle préparatoire, le jury demeure souverain sur la délivrance du diplôme.

Débat :

Le représentant CGT est intervenu sur les points suivants :

- En mars nous avons eu une première discussion sur le nouveau système d'ECTS. Il nous est proposé, aujourd'hui, d'adopter le système. Si en mars nous avons eu un document projet du dispositif d'évaluation, là nous avons une note de 4 pages, modifiant certains points. Nous n'avons toujours pas les autres documents liés au système ECTS (cf. note CGT jointe au compte rendu du CP de mars). Il nous est donc demandé de valider un système dont nous n'avons pas l'ensemble du dossier. Quand aurons-nous l'ensemble du dossier ?

Sachant qu'il est envisagé d'appliquer ce système à la rentrée 2005, vu l'état actuel du dossier et la date du prochain CP, quand discuterons-nous du système d'évaluation proposé avec tout le dossier avant sa mise en oeuvre ? Il est également très important que les stagiaires connaissent comment ils seront évalués dès le début de leur formation.

Il paraît donc difficile d'adopter aujourd'hui ce projet.

- Nous ne comprenons pas bien le tableau d'équivalence notes ECTS – notes chiffrées dans ce système.
- L'idée est d'avoir 120 ECTS pour avoir le diplôme. Le système européen s'appuie sur des unités ECTS mais n'a pas pour unité les années. Dans cette logique ne faut-il pas prévoir un système de rattrapage des ECTS non validés dans le cycle préparatoire pendant le cycle professionnel pour atteindre les 120 ECTS en fin de formation et avoir le diplôme.
- Nous n'avons pas d'éléments nouveaux sur la valeur des unités d'enseignements, ceci avait fait l'objet d'un débat en mars.

L'école précise que depuis mars du travail a été fait mais que celui-ci n'est pas fini.

Le tableau d'équivalence entre note ECTS et note chiffrée n'a pas lieu d'être dans le nouveau système ; cependant il permet de passer de l'un à l'autre sur des bases similaires dans les deux établissements et en offrant des points de repères. A terme, cela devrait être supprimé.

Sur la valeur des unités d'enseignement, un travail reste à faire.

Le rattrapage d'ECTS, quand c'est possible, en cycle professionnel est à regarder.

L'application de ce système à la formation des SA n'a pas été regardée.

Questions diverses

Message d'alerte de l'équipe enseignante

Les représentant(e)s de l'équipe enseignante ont tenu à lancer un message d'alerte.

Il constate :

- d'une part
 - une ingénierie pédagogique forte et reconnue
 - une augmentation et une diversification des missions
 - une augmentation du nombre de stagiaires à former et une complexification des formations
- d'autre part
 - une réduction de l'équipe pédagogique avec réduction du nombre de postes (ex : moins 2 postes d'enseignants à Aix P), des vacances de postes avec des départs programmés
 - une perte de certaines compétences pointues par le départ de certains enseignants non remplacés

Il constate avec amertume que l'école est gérée comme tout autre service alors que les missions s'accroissent, la charge de travail augmente alors que la formation est un enjeu de société. Cela ne peut qu'avoir des conséquences sur la qualité des formations.

Ils estiment que le seuil critique est atteint.

La représentante du SG a précisé que l'ENTE avait été comme les autres services au niveau réduction d'emplois avec le même pourcentage.

La direction de l'ENTE a dit comprendre les inquiétudes et souhaite le remplacement rapide des prochains départs. Le représentant FO a précisé qu'il était possible d'avancer les dates d'affectation lors des mutations pour pourvoir le plus rapidement possible ces postes.

Pour sa part le représentant CGT a rappelé l'inquiétude déjà évoquée de ne rien voir sur les écoles dans le plan national de formation et concernant les effectifs, les craintes sont sérieuses avec les annonces faites sur le futur budget 2006.

ENTE et LOLF

Le représentant CGT a demandé où en était le dossier ENTE dans le cadre de la LOLF.

La représentante du SG a précisé que le dossier relatif aux ETP ENTE est en cours. La question de savoir où les élèves sont mis n'est pas encore tranchée. Le plafond d'emploi vient d'être transmis. Le dossier est loin d'être fini.

**Pour tout renseignement complémentaire, contactez le représentant CGT :
LASSAUZAY Didier par mail ou tel 03 26 70 80 04**

Compte rendu de la fusion des corps des agents et adjoints administratifs de AC et SD du 1^{er} juillet 2005

UN DIALOGUE DE SOURDS !

La réunion qui nous était proposée devait être une réunion de travail.

Nous nous sommes à nouveau retrouvés face à un mur , l'administration n'ayant pour objectif que nous présenter ses documents sans avoir la moindre intention de les amender et de prendre en compte les revendications des agents.

Nous ne pouvons continuer à « travailler » dans de telles conditions.

Ces réunions de travail doivent être de véritables lieux de négociations, la présentation des documents sur power point est certes très intéressante mais nous ne pouvons nous contenter d'une simple projection. La CGT entend prendre toute sa place afin que les méthodes de travail changent , que les attentes des personnels soient prise en compte.

L'administration a maintenu tout au long de la réunion, une position de repli, d'autisme malgré les interrogations fortes et c'est refusé de prendre en compte les propositions des représentants du personnel.

C'EST SCANDALEUX ET INACCEPTABLE !

La CGT tenait à mettre en avant certains points qu'il lui semblait indispensable d'aborder et de prendre en compte dans le cadre de la fusion de corps des agents et adjoints administratifs, à savoir :

- Mission/Formation
- Recrutement
- Réforme statutaire
- Effectifs – Transformations d'emplois
- Déroulement de carrière
- Rémunérations
- Régime indemnitaire

L'Administration nous a renvoyés auprès des Ministres concernés (Equipement, Fonction Publique, Budget), il nous a été impossible de pouvoir quantifier pour chaque point les besoins nécessaires. **Que de mépris !** alors que nous sommes actuellement en plein cadrage budgétaire.

La fusion des adjoints administratifs risque de n'être qu'une juxtaposition de deux corps, seules les mesures de gestion propre sont prises en compte, il nous semble retrouver au travers de ce dossier des similitudes par rapport à celui des Secrétaires Administratifs.

Comme pour les SA , le dossier des adjoints administratifs ne coûtera rien au Ministère. Les engagements du Ministre qui avait présenté la fusion des corps comme une opportunité de progression sociale pour les agents est une vulgaire duperie.

Le Ministère doit se donner les moyens de sa politique !

Une enquête pointue menée par le CEDIP auprès d'un échantillon de 16 services a été présentée en séance. Cette étude fait ressortir de façon claire, les fonctions exercées par les adjoints administratifs, près de 50 % de l'effectif du corps évolue sur des tâches de catégorie B.

Notre revendication de 6000 transformations d'emplois de C en B se trouve largement confortée et dépassée.

L'enquête fait ressortir également le besoin de maintenir un effectif conséquent de catégorie C.

La CGT a exigé que les recrutements d'adjoints soient rétablis et que les départs à la retraite massifs dans les années à venir soient remplacés.

L'étude de faisabilité démontre que la population des adjoints administratifs constituent une population très homogène qui exerce souvent des métiers analogues voire très similaires.

Notre revendication d'un régime indemnitaire unique est-elle démagogue ?

Non ! à travail égal, rémunération égale !

Le ministère au delà d'une rémunération égale doit aller bien au delà en prévoyant une revalorisation par rapport à d'autres ministères.

DECLARATION C.G.T. Equipement

Réunion relative à l'étude de faisabilité de la fusion des corps Adjoints/Agents Administratifs AC/SD du 1^{er} Juillet 2005

La CGT a pris acte de la volonté de l'Administration d'engager l'étude de faisabilité pouvant conduire à terme à la fusion des deux corps d'agents et adjoints administratifs AC et SD.

Les documents proposés sont un simple état des lieux que nous connaissons, nous pensons que ce sont là deux éléments de travail et que nous allons aboutir à un document final qui prenne vraiment en compte les revendications et les attentes des agents et adjoints administratifs.

La fusion des deux corps ne serait être un simple rapprochement. elle doit être une avancée sociale pour les agents. Nous avons eu l'occasion d'aborder lors de la réunion du 17 mars un certain nombre d'éléments, il faut qu'ils soient pris en compte dans la réflexion sur cette étude de faisabilité, à savoir :

Missions-Formation : Le Ministère doit dire ce qu'il engage comme réflexion spécifique sur les missions de demain avec un véritable plan de formation qui prenne en compte l'évolution et les nouveaux métiers.

Toute mobilité fonctionnelle et/ou géographique doit être choisie et non imposée, avec un véritable plan social, la prime de mobilité ne saurait suffire.

Recrutement : Nous demandons de la part du Ministère une véritable politique de recrutement dans le corps des adjoints. Il faut stopper l'hémorragie des effectifs en catégorie C, compenser tous les départs à la retraite par des recrutements statutaires avec des grilles indiciaires revalorisées.

Réforme statutaire : La fusion des corps doit déboucher sur une réforme statutaire à deux niveaux de grade.

Les effectifs : L'enquête du CEDIP confirme et accentue notre revendication de 6000 transformations d'emplois de C en B que nous portons à 9000, ceci permettra de reconnaître les qualifications et les compétences des adjoints. L'enquête démontre également que l'autre moitié des tâches exécutées sont des tâches de niveau 1 d'où la nécessité de conserver un effectif conséquent d'adjoints administratifs pour continuer l'exécution de ces tâches qui vont perdurer malgré les réorganisations mises en place.

Gestion des carrières : Nous demandons qu'un taux ratio promu/promouvable soit déterminé en concertation avec les organisations syndicales, ratio qui permette un vrai déroulement de carrière linéaire pour les adjoints.

Rémunérations : Les salaires des agents et adjoints administratifs demeurent indigents et ce malgré les dernières propositions gouvernementales applicables en octobre et non en juillet.

Nous demandons une véritable revalorisation salariale par une augmentation indiciaire importante de l'ensemble des échelles 3, 4 et 5. Les IAT en compensation de la NBI géographique doivent être généralisées à tous les services, tout comme la répartition des 6^{ème} et 7^{ème} tranche de la NBI fonctionnelle.

Régime indemnitaire : La revalorisation du régime indemnitaire doit être poursuivie. Un régime indemnitaire unique pour le nouveau corps des adjoints de l'Équipement doit être mis en place dès la publication du décret de fusion.

Les enquêtes faites précisent que les agents et adjoints administratifs constituent une population très homogène qui exerce souvent des métiers analogues voire très similaires. Nous devons donc passer du stade de la réflexion à la décision, le Ministère se dit prêt à ouvrir des fenêtres face au mur auquel nous étions confrontés depuis des mois voire des années, voilà une opportunité qui lui est offerte pour répondre aux attentes des personnels.

La fusion des deux corps devra se traduire par une amélioration substantielle de la situation des agents et adjoints administratifs d'AC et des SD en terme de rémunérations, déroulement de carrière et de gestion des corps entre autres

Nous exigeons un véritable plan de travail qui reprenne en priorité les points suivants :

- 1 – ratio promu/promouvable,**
- 2 – régime indemnitaire,**
- 3 – transformations d'emploi de C en B.**

Le personnel et ses représentants CGT attendent du Ministère de vrais engagements.

Compte rendu de la CAP des CTT du 04 juillet 2005

Présents pour l'administration : M Mortelecq président de la cap, Mme Moritz, M. Marchadour, Mlle Bouldouyre, M.Gomme, Mme Cachat, Mlle Marty et Mlle Bonheme.

Pour les syndicats : les représentants de la CGT du SAFACTT et de FO

En préalable M. Dormelecq a souhaité faire une brève présentation de la DGPA qui remplace l' ex DPSM et DAFAG. Il précise qu'il y aura dorénavant une sous direction en charge des concours et formation et une sous direction en charge des études et rémunération. La sous direction en charge des personnel administratifs, maritimes et de contrôle qui gère notre corps ne sera donc plus compétente sur les questions de concours et de rémunération mais ces questions pourront être abordées en CAP en présence d'experts des sous directions concernées.

Concernant, les problèmes évoqués dans la motion CGT que nous avons lue en préalable, M. Dormelecq précise que le CII est un engagement du ministre et qu'il y a lieu de l'honorer et rappelle qu'il a été lui même chargé de la mise en place du CII pour le corps des contrôleurs du travail. Une réunion aura lieu le 16/09 avec les organisations syndicales pour caler ce dispositif. Concernant le rapport de Mme Massin, celui-ci doit sortir le 15/07 et sera présenté aux OS le 16/09 également. L' administration, n' a pas d'explication sur les causes de ce retard, la DTT n' a pas souhaité faire de commentaires

Recours en notation 2003 : M. Dormelecq indique que tous les services n'ont pas encore répondu sur les recours. Il y a actuellement 10 dossiers complets et 6 sont encore en cours d'instruction, en conséquence il annonce qu'une CAP ad hoc aura lieu en novembre sur les recours en notation. Il précise que la cap ne prendra pas en compte les remarques des services sur l' année 2004 et qu'il y a bien lieu de statuer sur la seule année 2003.

MUTATIONS :

Il a été rappelé en préalable que les conditions d'ancienneté doivent être respectées, à savoir 3 ans d'ancienneté sur un poste réduit à 2 ans en cas de rapprochement de conjoint.

Une seule demande de mutation pour le corps des contrôleurs divisionnaires. L' agent remplissant les conditions, mais le service d'accueil ayant émis un avis défavorable, le président de la CAP a lu aux représentants syndicaux l'exposé des motifs de refus du service d'accueil. La CAP n' a pas émis d'avis favorable à cette demande de mutation.

Mutations des CTT :

Demande de M. Raoult : avis défavorable pour manque d'ancienneté.

Concernant le poste de Nîmes, l' agent en poste n' ayant pas obtenu son détachement le poste n' est pas déclaré vacant.

Concernant le poste de Toulouse : le poste n' est pas déclaré vacant non plus, puisque le poste de Nîmes ne s'est pas libéré.

Concernant le poste sur Lille : celui ci n' est pas déclaré vacant. Mr Kerdraon s'étant vu refuser son détachement dans le corps des SA pour la deuxième fois, le décision de la dernière CAP concernant M. Lemanissier et M. Ammeux est devenue caduque. Les intéressés devront refaire une demande lorsque le poste sera effectivement libéré.

Demande de Mme Cadiet : avis défavorable pour manque d'ancienneté.

Demande de M. Diascorn : avis favorable de la CAP ; M. Diascorn est muté de la DRE Ile de France à la DRE Poitou Charente (Niort)

Concernant le concours de CTT 2005 : il y a 6 postes en liste principale concours interne et 6 en liste principale concours externe, 2 postes en recrutement 70/2 et 1 poste en emploi réservé.
Mme Moritz précise que compte tenu de la réussite aux concours il y aura 3 postes en plus au concours.

Promotions : M. Dormelecq précise qu' à partir de 2006 compte tenu de la mise en place de la LOLF , la notion d'emploi budgétaire disparaît et que dorénavant le ratio taux de promus sur nombre de promouvables devient la notion d'avancement de grade. Les ministères seront très rapidement autonomes pour fixer ce taux. Il indique qu'on abandonne la structure pyramidale, et qu' on retiendra désormais plus la notion de contrôleur confirmé.

Pour le SNPTAS CGT : Gilles Leclerc

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez vous adresser à l' élu CGT présent à la CAP

Gille LECLER – DREIF – 34 rue Mirabeau
94300 – VINCENNES

☎ 01 40 61 80 12

MOTION CGT CAP 04/07/05

Cette séance est l'occasion de rappeler une fois de plus que les nombreux problèmes posés au cours de nombreuses réunions ne sont toujours pas résolus.

On nous avait promis un rapport fin juin début juillet sur l'évolution des missions et du statut, des rencontres ont eu lieu mais à ce jour nous n'avons pas connaissance d'une réunion prévue sur ce thème à moins que l'administration à l'instar des pratiques gouvernementales, ne profite de l'été pour passer des réformes peu populaires en catimini.

Nous aimerions savoir où on en est du CII, l'étude a été menée et le projet soit disant présenté à Bercy, compte tenu des échéances budgétaires, vous devriez être en mesure de nous en dire un peu plus sur le sujet aujourd'hui.

Nous tenons à rappeler le problème du manque de perspective dans ce corps, sujet maintes fois évoqué mais sur lequel nous n'avons pas ne serait ce que l'ébauche d'un projet. Pourtant faute de perspective, les CTT continuent de passer des concours qu'heureusement ils réussissent et l'administration continue à former en grande série de nouveaux ctt dont on sait très bien qu'ils ne resteront pas longtemps dans le corps. Lors de la récente réunion sur les attachés, l'UPCASE a clairement rappelé qu'elle s'opposerait à l'intégration de ctt par promotion dans le corps des attachés (à peine une promotion tous les 4 ans), il ne reste comme seule alternative que l'examen pro d'attaché dont les lauréats à une très grande majorité quittent le monde des transports. Sauf à considérer que l'administration à des budgets illimités pour former les nouveaux ctt il faudra bien songer un jour à faire un arrêt sur image.

Concernant les modifications du métier, de nombreux agents ont fait part de leur inquiétude et envisagent un détachement, il est clair que le manque de perspective, l'incertitude soigneusement entretenue, les délocalisations, sont des techniques rodées pour tailler un service en pièce, nous avons en mémoire la « brillante expérience menée à France télécom, et l'administration n'ayant pas la palme de l'imagination on a aucune difficulté à reconnaître les vieilles recettes, le problème de fond qui est posé et souligné par l'insuffisance de moyens matériels est de savoir si le ministère souhaite vraiment conserver un corps de contrôle des transports, et y a-t'il nécessité d'un corps spécifique ? compte tenu des projets de réforme de l'Etat, cette question n'est pas incongrue. Auriez vous quelques éléments concrets à nous donner en dehors des rumeurs émanant des groupes de travail ?

Nous avons évoqué à la dernière CAP le problème des Pays de Loire et nous avons demandé une enquête administrative, nous n'avons toujours pas de réponse sur le sujet, on ne peut se contenter d'une inspection de routine qui ne répond en rien au problème posé.

Concernant les recours en notation que nous avons évoqués lors de la précédente cap, je tiens à exprimer l'indignation de la cgt devant les réponses apportées par le DRDE de Languedoc Roussillon, loin d'être objectives les argumentations ne sont qu'un concentré de cynisme. Qui dans cette assemblée peut prétendre qu'on peut sanctionner un agent parce que moins de 10% des véhicules qu'il a contrôlé ont donné lieu à l'établissement d'une procédure. Quelle directive ou note permet une telle assertion Nous sommes curieux de le savoir. Comment peut-on reprocher à un agent de ne pas prélever des consignations alors que depuis longtemps nous avons signalé le danger de cette procédure, la mise en place de terminaux cartes bleues était une bonne réponse, mais nous n'avons toujours rien vu venir. En l'absence de moyens de paiement sécurisés il est hors de question d'accepter ce genre de reproches à l'encontre des agents.

Je crois savoir que les données reprises par le notateur ne figurent pas dans les critères d'évaluation mis en place dans le cadre de la LOLF, tout au plus peuvent ils être évoqués dans le rapport annuel de performances, il n'y a donc pas lieu de les prendre en compte. Pour terminer, sur cette région, nous nous interrogeons sur une possible discrimination syndicale.

Enfin, nous profitons de cette séance pour témoigner publiquement de notre total soutien à nos collègues de l'inspection du travail des transports qui protestent contre les conditions d'application de la protection fonctionnelle. Cet épisode en dit long sur la volonté de ce ministère de protéger ses agents.

Vie du 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	
3 octobre 2005	<i>Pré-CAP des conducteurs auto</i>
11 au 13 octobre 2005	<i>CAP SA/SD – tableau d’avancement 2005 SA classe supérieure et classe exceptionnelle - mutations</i>
20 octobre 2005	<i>CAP des conducteurs auto</i>
03 novembre 2005	<i>CAP ASS-CTSS – tableau d’avancement 2006 à assistant de service social principal</i>
22 au 24 novembre 2005	<i>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</i>

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