



site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

**Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement**

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot 1 – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

Présentation Congrès

Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

1 Ouverture du congrès : Jean François Tortajada,

2 Présidences :

- Lundi 11 AM : Jean François Tortajada, Assesseurs Marie José Lieliard, Gisèle Langlais,
- Mardi 12 matin : présidence Jean Marc Segay,
- Mardi 12 AM : présidence Jocelyne Pelé,
- Mercredi matin : présidence Béatrice Martinez, assesseurs Pascal Le Port, Daniel Strunck,
- Mercredi AM : présidence Jean Bernard Marcuzzi,
- Jeudi matin : présidence Yvan Cande,
- Jeudi AM : présidence Didier Delabre, assesseurs Daniel Rolland, Nadine Alquier,
- Vendredi matin : Jean Claude Laulanié, assesseurs Laurence Réthoré, Jules Cotte ;
- Vote sur ces présidences et assesseurs ;

3 Bureau du congrès :

- Elisabeth Husté, Jocelyne Pelé, Claude Henry, Michel Gatien, Sylvain De Biasi, Jean Claude Laulanié, Jean François Tortajada, Yvan Candé, Jean François Huguenin- Virchaux, Didier Lassauzay, Gilles Leclerc, Gilles Brochard, Didier Horeau, Yolande Mellado, Nadine Boual ;
- Délégués des sections : 03, 13, 33, 54, 59, 69, 72, 85, Guyane, Martinique, Mayotte ;
- Vote sur le bureau des congrès ;

4 Règlement Intérieur :

Vote sur le règlement intérieur ;

5 Ordre du Jour

Nouvel ordre du jour modifié ;

6 Intervention Jean François Tortajada,

7 Intervention Didier Horeau,

8 Débat,

9 Pause,

10 Dispositions pratiques Yolande Mellado,

11 Débat,

12 Commission des mandats :

- Claude Henry Présidence, Alain Cravéro, Nadine Alquier, Danielle Stenger, Nathalie Repillet rapporteuse, plus candidatures volontaires du congrès ;
 - Vote sur la commission ;
-

Commission des candidatures : Jocelyne Pelé présidence, Gilles Leclerc rapporteur, Jacky Pommier, Alain Guibert, Didier Horeau, Christine Laronce, Michel Gatien, Julien Minette ;

Commission des Amendements : Jean-Marc Segay président, Didier Lassauzay rapporteur, Janine Achard, 72, Elisabeth Huste, Jean François Huguenin-Virchaux, Jocelyne Pelé, Gilles Brochard, Yvan Candé, Sylvain De Biasi, Gérard Garustet, Pyrénées Orientales, Marc Mathieu Tassel,...



ACCUEIL 17ème CONGRES DU SNPTAS CGT à Boussens 11 octobre 2010

Préambule

Je tiens tout d'abord à excuser l'UD 31 et sa secrétaire générale Gisèle Vidallet. L'actualité du moment avec le conflit des retraites ne permet pas de se dégager pour une participation pleine et entière à notre congrès. Elle essaiera de faire un petit tour pendant la semaine mais rien n'est moins sûr. Par conséquent mon mot d'accueil intègrera l'intervention de l'UD 31. Je salue la présence de Bernard Ducasse, secrétaire général de l'UL du Comminges. En accord avec lui j'intégrerais également le Comminges dans mon intervention. Bernard préfère intervenir dans le débat général.

J'excuse également Henri Tarraube qui se faisait une joie de travailler à l'organisation de ce congrès mais qui ne peut se libérer pour des raisons de santé. On lui souhaite bon rétablissement.

Enfin, j'excuse le syndicat de la DIRSO. Les agents sont en grève reconductible avec une forte participation à toutes les initiatives sur les 10 départements. C'est nouveau pour nous d'animer et de gérer un conflit sur un tel périmètre et ça demande la disponibilité de tous les militant(es).

Intervention

Au nom du SDEE CGT 31, je me fais le témoin du plaisir que nous avons d'accueillir le 17ème congrès du SNPTAS CGT.

Celles et ceux qui connaissent l'histoire pour le moins agitée de la CGT Equipement-Environnement, savent, combien un congrès du SNPTAS, ici en Haute-Garonne, est chargé de symboles et n'ayons pas peur des mots, d'une certaine émotion.

J'adresse un message d'amitié et de fraternité à toutes celles et ceux, qui pour des raisons diverses ne sont pas là et qui m'ont dit à quel point ils auraient aimé venir à ce congrès.

Venir dans ce département, où des camarades ont mis une joyeuse pagaille dans la CGT, il y a 22 ans, en faisant évoluer l'outil syndical sur le terrain, avec les syndiqués, mais « sans demander l'autorisation à Montreuil ... ».

Parmi les absents, j'aurais tant aimé que Roger Esmiol, notre « Roro national », soit parmi nous. Pour son plaisir, mais aussi pour le nôtre et pour tout ce qu'il représente dans l'histoire CGT de ce département, au même titre que Jean-Claude Boual, Evelyne Treton, Françoise Gibauteau, Sylvain, Nadine, Yoyo, Gigi et tant d'autres...

Je n'oublie pas de saluer la C.E et le secrétariat actuels ; mais là, nous sommes dans le présent et non dans l'histoire.

Je souhaite bonne santé à Roger et je lui dédie ce mot d'accueil.

Dans ses nombreux documents sur l'histoire de la CGT et du ministère, Roger n'oublie jamais de reprendre la citation : « *connaître le passé pour comprendre le présent et construire l'avenir* ». Je crois qu'avec l'actualité sociale du moment, mais aussi avec l'ordre du jour de ce congrès, nous sommes vraiment au cœur du sujet.

Aussi, je vais essayer de m'y tenir en vous parlant de la Haute-Garonne et du Comminges, un pays au sud du département et où vous vous trouvez aujourd'hui.

La Haute-Garonne est un département situé sur l'axe de communication reliant l'Atlantique à la Méditerranée. D'une superficie de 6 309 km², il compte 1 259 000 habitants, 53 cantons et 589 communes.

Sa géographie, toute en longueur, s'étirant de l'Espagne et Luchon jusqu'aux portes de Montauban, est très marquée par le cours de la Garonne. Il en occupe le bassin amont qui traverse successivement :

- un secteur de montagne et de piémont, partie intégrante des Pyrénées Centrales (30 km d'ici plus au sud),
- la plaine de Saint Gaudens, coincée entre les coteaux d'un côté et les Pyrénées de l'autre. J'espère que le temps permettra d'apprécier la beauté des paysages.
- la plaine toulousaine bordée par les coteaux de la Lomagne d'un côté et ceux du Lauragais de l'autre.

Sa géographie et son relief en sont certainement une des raisons, mais la Haute-Garonne est plutôt divisée en deux entités assez marquées.

Il y a le centre et le nord avec Toulouse et le poids de son histoire, de sa puissance et de son développement important.

En matière de territoires et d'institutions, Toulouse est historiquement fortement imprégnée d'une forme d'indépendance, voire de résistance, face au pouvoir central (c'était peut être un peu dans les gènes des militants CGT Equipement en 1988....).

Le Comté de Toulouse créé sous Charlemagne deviendra une immense province des Pyrénées au Rhône bâtie par Raymond IV: le Grand Languedoc. Raymond VII, son dernier descendant, était devenu presque aussi puissant que le roi.

En pleine cohérence, et pendant toute cette période de plus de deux siècles, il est finalement assez logique que l'hérésie cathare, dont Toulouse était un des noyaux durs, ait pu s'y développer aussi fortement. En effet, au delà du socle religieux, cette dernière rejoignait la question politique et culturelle d'une forte autonomie face au pouvoir central et au roi.

Comme quoi, si on le ramène à 2010, on a fortement l'impression que l'histoire est toujours une affaire de décentralisation et de recentralisation !

Une des périodes riches de Toulouse et de ce qui n'était pas encore la Haute-Garonne, fut la culture du pastel de 1460 à 1560. Avant que la découverte de la route des Indes et l'importation de l'indigo ne viennent ruiner cette mine d'or économique.

Malgré ses périodes riches, Toulouse dès le début de son histoire, a toujours souffert de l'insuffisance de moyens de communication. Aujourd'hui encore, la question du désenclavement est toujours d'actualité, notamment avec la ligne LGV.

Pour nous, agents de l'ex Equipement, je vous invite à visiter le Canal du Midi, construit par Pierre Paul Riquet et inauguré en 1681. Son système de captage des eaux dans la montagne noire et

leur acheminement vers le seuil de Naurouze, est un véritable chef d'œuvre de technologie, d'études des sols et de topographie qui marque une avancée importante dans le désenclavement de Toulouse. En plus, Riquet avait sans doute, inventé une des premières formes de partenariat public-privé, dont on parle aujourd'hui.

Avec l'arrivée du chemin de fer en 1856, nous avons un nouvel essor du développement. Mais, c'est au sortir de la première guerre mondiale que ce qui fera l'essor industriel majeur de Toulouse et du département prend son envol.

Depuis, Toulouse et l'aéronautique ne font qu'un. A tel point que tous les spécialistes s'accordent à dire le danger qu'il y a à cette trop grande dépendance de Toulouse, de la Haute-Garonne et de Midi-Pyrénées à cette industrie. Sur la région, l'aéronautique c'est 58 400 emplois dont 21 500 directs et les trois quarts sont situés sur l'aire d'emplois toulousaine.

En abordant le sujet, je n'ai pas le droit d'oublier de rappeler que l'histoire de l'industrie aéronautique c'est aussi celle de l'aéropostale.

L'histoire des Latécoère et Dewatine est intimement liée à celle de nos héros qui font encore rêver : les Mermoz, Didier Daurat, Guillaumet et de nombreux autres, dont 121 d'entre eux ont laissé leur vie dans l'aventure de l'ouverture des lignes. Je citerai également le plus connu, Saint Exupéry qui écrivait *vol de nuit et le petit prince* durant les escales.

Avec le déménagement du centre de maintenance d'Air France, la piste mythique de Montaudran et les hangars ont été largement livrés aux promoteurs. Tout un pan de l'histoire aéronautique mondiale, rien de moins !

Toulouse, ville d'art et de musique avec le théâtre et l'orchestre du Capitole, avec ses nombreux musées. En parlant de musique, on retrouve encore l'aéropostale avec l'ouverture de la ligne sur Buenos Aires qui scellait le mariage de Toulouse et du tango de Carlos Gardel.

Tout militant CGT de la Haute-Garonne se doit d'insister sur un point:

- l'aéronautique c'est avant tout la longue histoire de la lutte. Une lutte incessante où le volet social a toujours accompagné le volet industriel.

Je ne peux pas détailler, mais nos camarades de l'Institut d'Histoire Sociale de l'UD font ça très bien et avec beaucoup de passion. Pour chaque grand programme, de Caravelle en passant par Concorde, Airbus, ATR mais aussi dans le spatial, la lutte a toujours été présente.

La plus emblématique est celle menée avec de nombreuses grèves pour gagner le lancement du programme Concorde. Faire grève non pas pour les salaires mais pour gagner la fabrication d'un bijoux de technologie qui avait plus de 30 ans d'avance et qui sonnait la naissance de l'aéronautique européenne jusqu'à la puissance d'Airbus aujourd'hui.

Quand en 2010, la CGT parle de lutte pour la reconquête industrielle, l'histoire de l'aéronautique lui donne d'autant plus raison que l'actualité nous rappelle qu'il n'est jamais bon que les salariés soient dessaisis de cette question.

Et aujourd'hui, quel est l'héritage ?

C'est une aire urbaine de plus d'un million d'habitants avec 342 communes sur 5 départements. A l'intérieur la nouvelle communauté urbaine compte 25 communes pour 662 000 habitants dont 444 500 pour Toulouse.

En terme d'aménagement, la Haute-Garonne est en train de finaliser les 4 SCOT qui couvrent la totalité du département sauf le sud, mais j'y reviendrai plus loin.

Toulouse et son aire urbaine est n° 1 européenne et n° 2 mondiale de l'aéronautique, n° 1 en

Europe des activités spatiales, n° 1 en France des systèmes électroniques embarqués. Elle est également deuxième ville universitaire avec un pôle recherche et 120 000 étudiants.

Toulouse est-elle toujours n° 1 du rugby? Je pense que oui mais c'est un débat réservé pour les pauses avec les amis de l'Usap, ici présents.

Mais Toulouse, c'est aussi la fin du pôle chimique après l'explosion d'AZF et il est peu probable que les pôles de compétitivité, avec notamment le cancérpôle, compensent la perte massive d'emplois (plus de 2000).

Pour ne pas oublier le développement durable, je précise que l'agriculture couvre 55 % du territoire avec 6 500 exploitations. Mais 1 500 hectares changent de destination chaque année. Il s'agit d'un vrai défi en terme d'aménagement et la question du rôle et de la place des services de l'Etat est posée. La forêt couvre 20 % du territoire mais en quasi totalité dans le sud et la zone de montagne.

Je l'avais oublié dans la partie historique, mais la violette est l'emblème de Toulouse depuis 1960. Cultivée depuis le début du siècle, elle était en déclin depuis les années 1980. Des laboratoires universitaires toulousains ont modernisé les processus de culture et relancé la production.

Si Toulouse n'est pas la Haute-Garonne, l'hyper-concentration de la population et de l'activité pose un réel problème dans tous les domaines. Les choses s'aggravent de façon importante depuis 10 à 15 ans.

Notre 70ème congrès de l'UD, qui s'est tenu en juin, a beaucoup travaillé sur cette question, en essayant de faire le lien entre plusieurs sujets fondamentaux :

- développement économique et industriel: quelle bataille mener en cohérence avec celle de l'emploi, du social et des services publics ?
- Le besoin pour la CGT de mieux maîtriser la connaissance du salariat et des territoires.
- Quel déploiement et quelle organisation de la CGT dans les territoires pour être plus efficaces ?

Nous sommes là sur des axes majeurs de mise en œuvre du 49ème congrès confédéral.

La Haute-Garonne concentre 53,8 % de l'emploi total régional avec 33 480 entreprises dont 32 970 sur la seule zone d'emploi toulousaine. Dans le département 45 % des salariés sont des ingénieurs, cadres et techniciens.

Sur les 493 000 emplois salariés, 14,5 % sont dans l'industrie devant le commerce à 13,5 % et la construction à 9,5 % mais loin derrière le secteur des services qui est à 46 %. Peut être encore plus qu'ailleurs, on voit donc le transfert massif de toutes les fonctions support des entreprises vers ce secteur des services.

Le chômage oscille entre 9 et 10 %, les allocataires des minimas sociaux sont aux alentours de 63 000 et du RMI aux alentours de 20 000.

La crise a durement touché le département avec une progression de 10 % du nombre de chômeurs en un an. La crise du logement social est également forte partout (c'est à dire à Toulouse, mais aussi dans le rural). C'est d'autant plus inacceptable que nous avons plus de 20 000 vacances structurelles de logements.

Concernant les femmes, 79 % des embauches se font autrement que par un CDI, contre 59,4 % pour les hommes.

Les entreprises de plus de 500 salariés représentent moins de 14 % et moins de 12 % du salariat.

Les entreprises de 0 à 50 salariés représentent 49 % des emplois. Le taux annuel d'entrée et de sortie dans l'emploi est de 51 %. Enfin, les missions d'intérim représentent 14 500 équivalents temps plein.

Je n'ai pas le temps de détailler, mais ce que l'on peut retenir, c'est que certes le département est dynamique sur le plan démographique avec une des plus fortes évolutions en France, surtout entre 1990 et 2006, il est dynamique sur la création d'emplois malgré le maintien du chômage à 9 %.

Mais derrière la vitrine, l'explosion des sociétés de services, la « PMisation » de l'activité, notamment la sous-traitance d'Airbus, conduisent à un transfert important de l'emploi salarié stable vers un emploi certes toujours qualifié mais caractérisé par la précarité du CDD et de l'intérim. Le résultat est une rotation importante de l'emploi et donc, une dispersion et un fort éclatement du salariat.

Avec 160 000 emplois publics dont 105 000 dans la fonction publique, la question des services publics est posée comme partout. Mais en plus de la question des moyens, c'est aussi celle de leur organisation et de leur implantation sur le territoire qui est particulièrement sensible dans le département. Nos directions agissent comme le privé et tendent à tout concentrer sur Toulouse pour des raisons budgétaires, ce qui est par définition anti-service public.

Pour terminer le tableau, 500 000 véhicules/jour entre dans l'agglomération toulousaine dont la plus grande partie pour le trajet domicile-travail. Il s'agit d'une des conséquences de la concentration de l'activité qui conduit à un coût écologique, économique et social énorme. Notre UD est présente sur le sujet et nous nous sommes exprimés lors du renouvellement du Plan de Déplacements Urbains (PDU).

L'UD CGT avec ses 14 000 syndiqués actifs, ses 10 unions locales et ses 753 bases est présente et travaille sur tous ces sujets car nous sommes confrontés à ces réalités démographiques, économiques et sociales qui structurent le salariat et qui produisent d'immenses déserts syndicaux.

Cela nous met en difficulté pour mener la lutte face aux plans sociaux et surtout pour les anticiper. Les 14 000 syndiqués, c'est bien mais somme toute insuffisant, y compris là où nous sommes implantés, d'autant plus que 47 % de nos syndiqués sont dans le public.

C'est insuffisant car derrière la vitrine des hautes technologies, ça « tombe dru » en Haute-Garonne, y compris dans les secteurs de pointe : Power 8 à Airbus, Freescale, MOLEX, Continental... On se retrouve souvent face à nos limites bien que les salariés et les syndicats mènent des luttes courageuses et exemplaires à l'image des MOLEX.

Concrètement l'UD CGT, lorsque l'actualité lui laissera un peu de répit, lancera la mise en œuvre du 49ème congrès et notamment, par le travail sur son organisation territoriale avec les conférences prévues à cet effet (réflexion personnelle: pourquoi pas à partir des SCOT?).

Le tout est de gagner l'activité interprofessionnelle et territoriale partout sur le département. C'est un enjeu vital pour l'avenir dans le privé mais aussi le public. C'est aussi un enjeu vital pour la CGT, la syndicalisation et son développement.

On ne part pas de rien car malgré ce que je viens de dire la CGT est à 34,4 % aux prudhommes, loin devant FO à 18 % et la CFDT à 17 %. La CGT a connu une forte progression en 2008 avec + 4,4 %. La CGT, de par son travail important est donc connue et reconnue par les salariés du département largement au delà de ses syndiqués. Elle occupe toujours 70 à 80 % des cortèges de manifestations, ce qui est un signe.

J'en viens à la deuxième entité du département et où vous vous trouvez : le Comminges. Un ancien comté du Xème siècle qui dépendait de la Gascogne. Divisé en Haut Comminges et Bas Comminges, il avait pour capitale Saint Bertrand de Comminges.

Le Comminges est riche de témoignages de l'histoire de l'humanité en particulier avec la période préhistorique de l'Aurignacien. La grotte d'Aurignac est une des plus riche en matière de découverte de vestiges.

Il y a le village de Montmaurin où se trouve la plus vaste villa Gallo Romaine découverte en France. Il y a Luchon, la « Reine des Pyrénées ».

Depuis 1998, un comité de bassin d'emplois a été créé. Dans le prolongement, en 2001, le Pays de Comminges Pyrénées était créé et l'union locale CGT siège au Conseil de Développement.

Notre UL est la seule qui ne soit pas sur la zone d'influence de Toulouse et elle est la 6ème sur 10 en nombre d'adhérents. Elle a connu une progression de +7,78 % aux prudhommes. Nous avons un Tribunal des Prud'hommes à Saint Gaudens mais qui est menacé. Vous le constatez, la CGT a une forte identité, en Comminges.

Le pays de Comminges Pyrénées compte 11 cantons et 236 communes. Une démarche pour élaborer un SCOT vient d'être lancée. C'est le seul territoire du département à ne pas être couvert. La capitale actuelle du Comminges est Saint Gaudens et sa sous-préfecture, avec 11 000 habitants.

Le Comminges est majoritairement agricole avec malgré tout une industrie encore importante mais en cours de disparition si rien n'est fait.

En 2001, la fermeture de l'usine Péchiney de Marignac, seule usine de magnésium en Europe, poursuivait le processus de désindustrialisation. La lutte animée par la CGT fut dure, très dure!

Dans le prolongement, l'usine RIZZLA + du groupe impérial TOBACCO à Mazères du Salat, fermait aussi. Une usine qui fabriquait entre autre, le papier à cigarettes très connu de ceux qui se « roulent des clopes ».

Aujourd'hui, c'est l'usine de pâte à papier Tembec à Saint Gaudens qui s'interroge une nouvelle fois sur son avenir. Avec elle, se sont 280 salariés et toute la filière bois du Comminges qui s'interrogent avec 2 500 emplois à la clé.

Vous l'avez vu dans les médias nationaux, mais l'unité de Continental ici même à Boussens, est également sur la sellette. On s'interroge aussi sur l'usine chimique du Sidobre située juste à côté de notre centre de congrès.

Avec les attaques incessantes contre le Service Public en Comminges : Tribunal, Impôts-Trésor, La Poste, EDF, la DDT, on a droit à tous les mauvais coups. Nos élus municipaux et la population s'inquiètent. Pour la CGT et son UL, c'est la bataille à mener avec toute la population qui nous préoccupe et qui est la priorité.

En effet, au moment où le Comminges a stoppé la chute démographique connue depuis 30 ans, l'enjeu est qu'il ne devienne pas seulement le dortoir de l'aire urbaine toulousaine et/ou sa maison de retraite.

C'est pourtant ce qu'il risque d'arriver si on ne développe pas une réelle activité industrielle qui ait une vocation concrète d'aménagement du territoire.

L'emploi dans l'artisanat et les services c'est bien, mais insuffisant, même chose pour le tourisme.

Avec le Comminges à côté de l'aire urbaine toulousaine, nous avons là un exemple précis et parfait de ce que pourrait donner la réforme des Collectivités Territoriales.

A ce jour le Département avec son Conseil Général, joue un rôle important de redistribution de la richesse de l'agglomération toulousaine, quelles que soient les critiques et réserves que l'on puisse faire sur les choix et la forme. Mais si la Métropole se créait, le Pays de Comminges se retrouverait seul et démuné face à son destin. Ça pourrait être catastrophique sur le plan économique, social et humain.

Pour terminer, Elf Aquitaine, implantée ici à Boussens, a inauguré la sombre histoire de la désindustrialisation en 1985. L'usine et l'école de formation ont fermé, avec 700 emplois supprimés. Seule l'unité de traitement et de stockage des carottages subsiste.

Pourtant, le Comminges est le berceau de la Société Elf Aquitaine. L'origine se situe en 1939 avec la découverte du gisement de gaz de St Marcet à 20 km d'ici.

Pour extraire le gaz, la Régie Autonome des Pétroles (la RAP) est créée. A partir de cette découverte, la prospection s'étendra à tout le Sud Ouest du pays, puis prendra un essor important qui conduira à la structuration de tout le secteur gazier et pétrolier, jusqu'à la naissance de Elf.

Elf c'est une aventure industrielle et humaine qui m'amène à la conclusion de ce mot d'accueil.

Pour ça, vous allez me dire que j'en ai oublié un, c'est Claude Nougaro. Il avait fortement renoué avec Toulouse dans la dernière partie de sa carrière et de sa vie. Le jour de son décès, plus de 10 000 personnes se sont rassemblées spontanément sur la place du Capitole pour un concert sur écran géant. Il n'y a rien à ajouter à ça, tout est dit sur l'amour de la ville pour son artiste.

Je donnerais seulement une petite touche supplémentaire. La Haute-Garonne est une terre d'accueil, n'en déplaise à Besson et Hortefeux et le centre de rétention de Cornebarrieu est une vraie insulte à son histoire !

La forte progression démographique est due pour l'essentiel aux flux migratoires de France, mais aussi d'Europe avec l'aéronautique, le spatial et la recherche.

Dans son histoire contemporaine, le département a accueilli beaucoup d'immigrés Espagnols et Italiens majoritairement. Sous l'occupation, beaucoup de gens de l'Est de la France sont également venus se réfugier ici en Comminges.

Mais quand Claude Nougaro chante Toulouse et qu'il dit que « *l'Espagne pousse un peu sa corne* » il faut rajouter que la corne est arrivée jusqu'ici.

Des camps de la retirada dans les Pyrénées Orientales, en passant par le Vernet en Ariège, ou le camp de Noé et bien d'autres, de très nombreux Républicains Espagnols sont arrivés en Comminges, comme partout ailleurs en Midi-Pyrénées.

Ils ont été employés, sous surveillance policière, aux forages des puits de gaz à St Marcet qui venaient d'ouvrir, dans l'artisanat et beaucoup dans les fermes où ils étaient nourris et logés.

Certains ont tenté le retour en Espagne par le Val d'Aran pour poursuivre le combat contre Franco, d'autres aidaient le maquis la nuit, et il était important en Comminges, d'autres se sont carrément engagés avec lui.

A la Libération, ils sont restés et leurs familles les ont rejoints. Parce que l'Amour est la meilleure arme contre le racisme et les frontières, d'autres ont fondé la leur, quand ils n'en avaient pas encore.

C'est d'ailleurs pour cette raison et parce que la petite histoire rejoint parfois la grande, que je suis derrière ce micro aujourd'hui. J'en suis très fier et au delà du syndicat, je suis à titre personnel, très heureux de vous accueillir ici, chez moi, en Comminges.

« *Le courage c'est de chercher la vérité et de la dire* », expliquait Jaurès dans son discours à la jeunesse, au Lycée d'Albi. Je pense qu'il s'agit là, de la première mission de la CGT, surtout en ce moment.

C'est pourquoi, je souhaite un bon congrès au SNPTAS CGT, ici en Haute-Garonne, ici en Midi-Pyrénées, la patrie de Jaurès !

Jean-François Tortajada
Boussens le 11 octobre 2010



Présents pour notre avenir ensemble
site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

**Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement**

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot 1 – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

DOCUMENT D'ORIENTATION ET D'ACTIONS REVENDICATIVES

I – Rôle, place et organisation de l'Etat, des services publics incluant le domaine environnemental

Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

**Éléments de réflexion sur la situation politique, économique, sociale et
écologique**

Présentation

I - Situation internationale et questions européennes

I - 1 Des évolutions complexes et contradictoires au plan international : vers un monde multipolaire

L'impérialisme, malgré l'inflexion de la politique des USA après l'élection de Barack Obama, poursuit deux guerres au Moyen Orient, continue son intervention en Amérique Latine, tentant de contenir les peuples qui commencent à restaurer leur souveraineté économique et politique. Des nations émergent du sous-développement. Certaines d'entre elles Brésil, Inde, Chine notamment s'affirment comme puissances mondiales. Un monde multipolaire se dessine, dans lequel l'Europe devra trouver sa place.

La fin du système des blocs a généré de violents conflits, sur des bases étroitement

identitaires qui se sont développés dans les Balkans, en Afrique orientale, dans le Caucase. Ailleurs, des conflits également violents, fondés sur l'accaparement des richesses minières par les oligopoles, déchirent plusieurs pays.

La conscience nationale, la lutte contre la domination culturelle, économique, politique sont dévoyées dans de nombreux pays qui sombrent dans des formes violentes, rétrogrades, réactionnaires d'intégrisme.

Résolution N°1 : Le Congrès mandate la direction élue du SNPTAS-CGT pour élaborer un document sur ce point.

I - 2 Quelle Europe voulons-nous ?

Résolution N°2 : Le Congrès mandate la direction élue du SNPTAS-CGT pour élaborer un document sur ce point à partir de réunions de travail spécifiques.

L'Europe existe en tant qu'organisation politique. Le 17^{ème} congrès renouvelle la position qui est celle des congrès antérieurs, à savoir, nous luttons pour une autre Europe.

Le référendum de 2005 a repoussé le projet de Constitution, fondée dès son premier article sur la « concurrence libre » du marché capitaliste. Mais le traité de Lisbonne reprend les mêmes dispositions. Une autre Europe implique l'abandon de sa définition comme un marché unique (l'Acte unique).

Cela peut se décliner ainsi :

1. l'Europe de la solidarité, l'Europe aux garanties sociales de haut niveau,
2. l'Europe des services publics,
3. l'Europe de l'égalité des droits,
4. l'Europe démocratique par une modification radicale de ses institutions,
5. l'Europe de la solidarité internationale,
6. l'Europe de la paix, et non une Europe vassale de l'impérialisme.

II - La situation politique actuelle en France

II-1 Quelques évolutions importantes depuis le XVI^e Congrès

- Un pouvoir dans la tradition bonapartiste : autoritarisme, volontarisme politique,

abaissement du Parlement, personnalisation exacerbée, brouiller les rapports gauche/droite, connivence avec les milieux d'affaires et l'argent,

- L'ultralibéralisme,
- Retour à un atlantisme pré-gaulliste,
- Concentration extrême du pouvoir politique,
- Liquidation des acquis issus des luttes sociales depuis la Libération et formalisées dans le programme du Conseil National de la Résistance – CNR.

Résolution N°3 : débattre de ces questions dans les organisations de base du Syndicat

II-2 Le pouvoir politique issu des dernières élections confronté à la crise

On notera deux éléments :

- la crise de l'idéologie libérale : la pensée unique, l'idée selon laquelle c'est la fin de l'histoire - comme disait Mme Thatcher - que le capitalisme est établi définitivement a subi l'épreuve des faits. Gouvernement et partisans du libéralisme de tous bords n'ont pas admis l'échec du système. Pourtant, pour faire face à la crise et à la récession, des politiques de régulation et d'intervention en contradiction totale avec cette idéologie ont été mises en œuvre. La domination, longtemps sans partage, d'une pensée unique commence à être contestée.

Résolution N°4 : Développer nos propositions de rupture et mener des actions de formation

- le désaveu du pouvoir dans les sondages et dans les urnes avec la défaite de la droite dans toutes les Régions en 2010 sauf une.

Résolution N°5 : Rechercher des alliés auprès des instances régionales élues et développer les coopérations avec les Syndicats présents dans les tous services, notamment la Fédération CGT des Services Publics

III- La crise

III-1-Une crise qui vient de loin

La crise que nous subissons, salariés, chômeurs, retraités, aujourd'hui, n'est que le moment d'une crise amorcée à la fin des années 70 avec la rupture, en France avec les gouvernements

successifs, comme aux USA avec Reagan ou en Grande Bretagne avec Thatcher. Cette rupture avec la politique dite en France des Trente Glorieuses ou Welfare State (*en français traduit généralement par Etat providence*) dans les pays anglo-saxons ou scandinaves consiste à passer à un nouveau mode d'accumulation capitaliste à dominante financière, au détriment de l'investissement productif : dérégulation, liquidation des services publics, blocage du salaire, en sont les éléments majeurs : il faut baisser le coût du travail, intensifier le travail, augmenter la profitabilité du capital, développer l'aliénation sociale. L'orientation du gouvernement et du MEDEF est de liquider le salaire pour lui substituer l'assurance privée.

Un mot d'ordre : la concurrence libre, c'est à dire le champ libre à la liquidation de l'Etat social, symbolise le contenu de la politique menée au niveau de l'Union européenne...et des Etats-Nation qui la constituent.

Les gouvernements et les groupements capitalistes ont développé des politiques destinées à faire payer aux populations le coût de cette crise par l'accroissement du chômage, la baisse des salaires, retraites et indemnités sociales, la durée accrue du travail et es injustices fiscales. La déréglementation, la destruction des protections sociales, les méthodes d'individualisation des salariés, les idéologies et informations mystificatrices, la destruction du service public font progresser la pauvreté et éclater la répartition sociale des niveaux de vie.

III-2 Une crise globale de l'accumulation capitaliste

La crise n'est pas un mauvais moment à passer mais le résultat des pratiques douteuses des spéculateurs ; il n'y a pas les méchants, les mauvais, le *capital financier*, et les bons, la *soi-disant économie réelle*. La crise est une crise du système capitaliste dans son ensemble que l'on peut décliner dans ses aspects *financiers, du mode de production et de consommation, culturels, idéologique, écologique*.

Résolution N°6 : Mettre les points 1 et 2 en débat dans les organisations de base du syndicat

Résolution N°7 : S'exprimer au niveau national et local sur les points 1 et 2

IV- La crise dans son volet écologique

IV-1 La crise écologique : un volet de la crise globale du capitalisme

La crise dans son volet écologique n'est pas une crise « hors sol » qui n'aurait rien à voir avec le capitalisme globalisé : course au profit, logique productiviste et mercantile. La dynamique de croissance infinie induite par l'expansion capitaliste menace la vie humaine dans

son fondement sur la planète.

Résolution N°8 : *Introduire de mode de raisonnement dans nos écrits, déclarations, interventions d'Assemblées Générales, etc.*

IV-2 Une critique équilibrée du capitalisme vert

Il convient de dénoncer l'utilisation à tout propos et hors de propos de l'adjectif durable dont sont affublées toutes les activités – y compris des activités très éloignées d'un quelconque processus de production. Il convient aussi de dénoncer l'illusion d'un capitalisme vert, qui par sa seule vertu résoudrait la crise. On oublie simplement que la production de marchandises vertes ou non dans un régime capitaliste s'inscrit dans le procès d'accumulation du capitalisme globalisé et, en particulier du mouvement du capital financier, dans la recherche du taux de profit maximum. Le capitalisme vert ou pas demeure un mode de production instable, a connu, connaît et connaîtra des crises.

Pour autant, il convient de prendre en compte les recherches – notamment dans plusieurs établissements du Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer – MEEDDM - la mise en œuvre de procès de travail, de marchandises, de véhicules, de bâtiments en fonction de principes écologiques.

Résolution N°9 : *Développer cette position aux divers niveaux du syndicat*

Résolution N°10 : *Organiser des débats, échanges, colloques avec les centres de recherche travaillant sur l'écologie.*

V - Comment sortir de la crise ?

Des plans de rigueur pour sortir de la crise

- Les Etats, afin d'éviter la ruine des banques et des établissements financiers ont choisi de nationaliser les pertes que ceux-ci avaient encaissées par leurs spéculations boursières et financières débridées. Dans ce dessein, ils leur ont prêté à des conditions très avantageuses de l'argent qu'ils ont eux-mêmes dû emprunter. Ceci a conduit à une dégradation accélérée de l'équilibre des comptes publics. Plutôt que de rééquilibrer ces comptes en faisant payer les organismes qui en sont la cause, les Etats ont choisi de faire supporter le remboursement de cette charge aux salariés par l'installation de plans d'austérité sévères. Ainsi, les coupes dans les dépenses des états et les programmes sociaux se multiplient de par le monde (

déremboursements sur la protection sociales, hausse des taxes, attaques sur les retraites, réduction des salaires des fonctionnaires, libéralisation du droit au travail pour offrir plus de libertés au patronat, hausses des impôts, voir la Grèce, l'Espagne...).

Ces politiques n'ont pour but que de favoriser l'accumulation capitaliste e faisant payer aux pauvres les turpitudes des riches. Ces cures d'austérité vont pousser de plus en plus de travailleurs actifs ou retraités dans la misère. Elles vont, tout comme les plans de rigueur précédents, ruiner des territoires entiers en réduisant les revenus de leurs habitants.

Résolution N°10 bis : le SNPTAS CGT s'oppose à la politique qui consiste à faire payer les pauvres pour les riches.

Les salariés du MEEDDM comme tous les autres salariés n'ont pas le choix. Ils doivent en même temps :

1. Défendre leurs droits salariaux, sociaux, professionnels
Ce point est détaillé dans la « partie revendicative ».
2. Lutter avec les autres acteurs du mouvement social pour imposer les décisions stratégiques en rupture avec la politique actuel dans une perspective de sortie de crise.
Les Unions locales, les Unions Départementales, Comités Régionaux sont les structures syndicales appropriées pour engager au niveau de la CGT, une démarche prospective : les propositions collectives de ces travaux devront être validées dans des débats avec les organisations du mouvement social qui seront d'accord pour entreprendre une telle démarche.

Reconstruire et refonder l'appropriation publique

I- Une politique de liquidation systématique de l'appropriation publique

I-1 Les faits

Sous les gouvernements qui se sont succédé depuis 1986 - Jacques Chirac, en passant par Rocard, Balladur, Juppé, Jospin, Raffarin, une vague de privatisation a été mise en œuvre. La période 1997-2002 a été la plus importante, si on considère la valeur des actifs. A noter que le secteur financier, banques et assurances, presque exclusivement public en 1980 a basculé dans le privé. La liste des entreprises serait très longue - plusieurs centaines, parmi elles, France Télécom, la Snecma, Renault, les autoroutes, Edf, Elf Aquitaine, Air France. Dans certaines de ces entreprises, l'Etat conserve une part très minoritaire du capital. Pour autant, il n'infléchit nullement la politique de ces oligopoles : délocalisations, partage de la plus-value au profit croissant du capital financier, au détriment du capital productif.

Le programme du Conseil National de la Résistance (CNR) a été complètement bafoué ; Il disposait notamment :

Résolution N°11 : Rappeler dans les écrits et les interventions du Syndicat ces faits, illustrant la soumission au capital globalisé

I-2 Le fondement de la « politique libérale »

Résolution N° 12 : Reprendre la main au plan idéologique dans notre activité de communication sur cette question

I-2-2 Une politique de classe

L'idéologie n'explique pas totalement la liquidation de l'appropriation publique rappelée ci-dessus ; depuis la fin des années 70 du XX^e siècle la « crise du fordisme » (fin des Trente glorieuses) se manifeste. Il faut libérer le mouvement du capital, imposé au secteur relevant de l'appropriation publique tout le mode d'accumulation des oligopoles, recherche du taux de profit maximum, financiarisation, soumission au mouvement du capital financier. Cette politique a été pilotée par l'Etat, sous les gouvernements de droite ou de gauche qui se sont succédés depuis 1986. Elle a présenté notamment la forme d'une politique dite de dérégulation : moins d'Etat mais mieux d'Etat, un Etat stratège ...

Résolution N° 13 : *Développer ce type d'argumentation dans nos débats internes et dans notre activité de communication*

II-Les enjeux actuels de l'appropriation publique, du service public, de la régulation

II-1 Quelle conception de la société ?

Le Conseil national de la Résistance – qui rassemblait un ensemble de forces politiques et syndicales très large - posait les jalons d'une société fondée sur :

- « l'instauration d'une démocratie économique et sociale, dont la condition de mise en œuvre était l'éviction des féodalités financières de la direction de l'économie » citation du CNR

Résolution N°14 : *Le 17ème Congrès déclare l'actualité de cette affirmation et l'intègre dans le présent document d'orientation*

- « la subordination des intérêts particuliers à l'intérêt national » citation du CNR.

Résolution N°15 : *Le 17ème Congrès intègre ce point dans le présent document d'orientation*

- « le retour à la nation des grands moyens de production monopolisés, fruit du travail commun, des sources d'énergie, des richesses du sous-sol, des compagnies d'assurance et des grandes banques » citation du CNR.

Résolution N° 16 : *Le 17ème Congrès intègre ce point dans son programme d'orientation*

Le 17^{ème} Congrès déclare que les points d'orientation énumérés ci-dessus sont, dans le domaine économique des éléments de rupture par rapport à la politique menée depuis la fin des années 70 du XX^{ème} siècle. Ils constituent des éléments permettant la transition vers la transformation sociale qui est une orientation fondamentale du 49^{ème} Congrès confédéral et des Congrès du SNPTAS-CGT. Les points d'orientation répertoriés dans les résolutions 4, 5, 6 s'inscrivaient dans l'affirmation des valeurs républicaines, sociales et politiques de l'Etat nation. Dans les points suivants II-2, II-3 et II-4 ces points d'orientation seront actualisés pour prendre en compte le mouvement du capital globalisé, l'articulation nécessaire entre Etat local, Etat national et Etat supranational, notamment au niveau européen.

II-2 Les ravages de la concurrence et des critères capitalistes de gestion de la production sociale

Les classes dominantes exerçant leur pouvoir dans l'appareil d'Etat, les collectivités territoriales, les entreprises, les « think tanks »⁽¹⁾, les instances de l'Union européenne mettent en œuvre dans les pratiques administratives, les activités d'entreprise et de service de réalisation, de production matérielle et immatérielle le principe de la « *concurrence libre et non faussée* ». Cette concurrence entraîne un puzzle de contradictions, générant de graves dommages, économiques et sociaux.

Quelques exemples :

– En ce qui concerne les collectivités territoriales :

La concurrence se traduit par des gaspillages, la soumission des maîtres d'ouvrage aux maîtres d'œuvre – grandes entreprises, réseau de la Caisse des dépôts ou autres réseaux - au niveau de l'organisation de l'espace elle induit notamment l'étalement urbain.

– En ce qui concerne des secteurs stratégiques de la production nationale

La cession de 25 % du potentiel électrique au secteur privé met en cause une organisation rationnelle de la production d'énergie qui avait été réalisé en 1945 en constatant l'incapacité du privé. Par ailleurs - quel que soit l'opinion que l'on professe à l'égard de l'énergie nucléaire - elle livre au privé des activités où on peut craindre que les règles de production, gestion, de sécurité, complexes et difficiles à mettre en œuvre ne soient plus suffisamment respectées..

– En ce qui concerne les pôles de compétitivité

Un débat existe sur l'organisation de l'espace, et, sur un point particulier : quelle politique industrielle ? Faut-il mettre en place des systèmes disposant d'une masse critique dans des points limités du territoire ou disperser plus largement ceux-ci sur le territoire.

(1) « think tanks » : est une institution de "droits privés" regroupant des experts destinés à faire des études et propositions

Ce débat ne doit pas cacher une question centrale : les pôles de compétitivité sont conçus a priori comme des ensembles dont la finalité est de s'intégrer dans la concurrence : entre eux au niveau national et avec leurs homologues au plan international.

– En ce qui concerne le Grand Paris

L'idée forte qui préside à la Loi votée par le Parlement consiste à vouloir créer une ville globale (on peut dire aussi une ville mondiale) à mettre en concurrence avec les villes globales telles que New York, Tokyo, Londres ou Shanghai. Cette orientation évacue-malgré quelques concessions – les collectivités territoriales existantes de l'agglomération, les citoyens et la réalité de la Ville capitale qui ne peut se résumer à un réseau de transport public de voyageurs.

– En ce qui concerne les métropoles

La loi de réforme des collectivités territoriales prévoit la constitution de métropoles, en nombre relativement réduit.

Une critique est prononcée, semblable à celle que l'on connaît pour les pôles de compétitivité : une organisation de l'espace pas assez dispersée sur le territoire. Mais la question essentielle est identique à celle que l'on connaît pour les pôles de compétitivité ou pour le Grand Paris : la création des métropoles a pour objet de constituer des ensembles urbains en concurrence les uns avec les autres et avec leurs homologues au niveau international.

Résolution N° 17 : le 17ème Congrès condamne la concurrence la compétitivité ; les critères fondées sur la recherche du taux de profit dévoient le rôle politique des collectivités territoriales, engendrent l'anarchie entre elles et, dévoient également l'organisation économique de l'espace.

II-3 -Substituer à la concurrence et aux critères capitalistes, la coopération, la solidarité la souveraineté du peuple aux divers niveaux institutionnels.

Résolution N°18 : *Le 17ème Congrès considère que les salariés et les citoyens doivent exiger que de nouveaux critères d'organisation de la production sociale et des institutions soient mis en œuvre. Ces principes, mis en cause par les classes dominantes sont les suivants :*

Coopérations entre :

°collectivités territoriales,

°métropoles,

°organisation de l'agglomération de la Ville capitale en débat avec les collectivités qui la composent et le mouvement social.

°un Grand Paris et d'autres Villes Globales, dans les domaines politique, économique, social, culturel,

°pôles d'activités appelées (aujourd'hui pôles de compétitivité au niveau national et international, qui doivent devenir des pôles de coopération) ;

Solidarité et souveraineté du peuple

° Les organismes du service public sont constitués par des organes d'Etat et d'administration : européens, nationaux locaux, par les entreprises et les services qui sont l'objet appropriation publique.

II-4 Mettre en œuvre une planification écologique

Résolution N° 20 : Le 17ème Congrès considère qu'une planification écologique doit être mise en œuvre pour organiser la production sociale. La planification écologique comporte un niveau national d'élaboration d'objectifs globaux dans les divers secteurs d'activité, décidé par le Parlement. La planification écologique comporte un volet local, notamment au niveau régional. Les objectifs au niveau national ou local sont élaborés en concertation avec le mouvement social.

Pour certains domaines, les programmes de la planification écologique seront élaborés dans le cadre européen.

La planification écologique est une forme nouvelle d'organisation de la production sociale en rupture avec la logique capitaliste productiviste et quantitative.

I-5 Et au Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer ?

Le MEEDDM joue un rôle très important dans le domaine de l'organisation de l'espace : logement, urbanisme, transports. Ces missions qui étaient exercées par l'ex-Ministère de l'Equipeement se retrouvent dans notre ministère. Celui-ci est désormais également en charge de l'énergie et du climat. L'ensemble de ces missions sont placées désormais sous le timbre de l'Ecologie et du Développement durable. De ce fait, en principe, une rupture est engagée par rapport aux politiques quantitatives et productivistes traditionnelles.

Résolution N°21 : Le SNPTAS CGT doit expliquer la révolution culturelle engagée par la définition du MEEDDM : prendre en compte, au plan professionnel quotidien l'approche écologique et développement soutenable implique une révolution culturelle.

Le MEEDDM a sous sa tutelle des organismes de recherche qui jouent un rôle décisif dans l'organisation de l'espace, et avec l'IFREMER dans le domaine maritime.

Résolution N°22 : Le SNPTAS-CGT engagera une réflexion sur les services d'études du MEEDDM. En particulier il conviendra d'examiner comment ces organismes prennent en compte le développement soutenable.

Le MEEDDM a sous sa tutelle un réseau d'écoles, dont l'objet est de former des cadres de moyen et de haut niveau.

Résolution N°23 : Le SNPTAS CGT devra examiner comment les cursus prennent en compte l'écologie et le développement soutenable.

Les entreprises du secteur BTP ont accolé à toutes leurs activités l'adjectif « durable ».

Service public MEEDDM

La situation

La situation est la construction du MEEDDM dans le cadre de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), c'est-à-dire un ministère très différent de l'Ex-Equipement. Ce ministère se construit avec réduction des effectifs, modification des missions, déstructuration – restructuration des services déconcentrés, Centrales, réseau formation – GRH (gestion des ressources humaines), RST (réseau scientifique et technique), établissements publics – agences,...

Il faut également prendre en compte le dernier acte de la décentralisation qui se s'est traduit par des transferts d'activité et de personnels sans commune mesure avec ce qui avait été accompli par les actes précédents de la décentralisation. Il s'agit fondamentalement d'une politique d'externalisation, homologue à celle pratiquée par les « oligopoles ». La thèse essentielle est de se recentrer sur le « cœur de métier ».

La création du MEEDDM a été effectuée par un processus purement technocratique, dans les cénacles de la haute administration, sans concertation du mouvement social : syndicats, partis politiques, collectivités territoriales, associations. Vu la révolution culturelle préconisée – au moins en affichage – il aurait été nécessaire d'engager un débat démocratique sur ses missions, sa culture, son utilité, ses fonctions sociales, ses rapports à la société, aux territoires, à la ville, à l'économie.

Cette création et la RGPP ont conduit au regroupement de certaines missions et services de l'ex-Equipement - Environnement, de l'Industrie en particulier pour les missions énergie et ICPE (installation classée pour l'environnement), de l'Agriculture. Il y a aussi dans la dernière période, la fin des transferts aux collectivités territoriales dans le cadre du processus de décentralisation.

Mais le MEEDDM a été créé sans véritable réflexion sur ses missions, sa culture, son utilité, ses fonctions sociales, ses rapports à la société, aux territoires, à la ville, à l'économie.

Nous assistons aussi à un double phénomène : une déconcentration de la GRH vers le niveau régional et une vision de plus en plus interministérielle, sous l'égide du préfet, donc concentratrice. Cette nouvelle GRH s'inscrit dans une réduction massive des effectifs et de la mise en œuvre de la RGPP.

Cela s'est notamment traduit par une forte réduction - concentration des directions de Centrales et une organisation territoriale au seul niveau régional, devenu le niveau de déclinaison des politiques.

La réforme des Directions d'Administration Centrale n'a pas pour but de définir des politiques publiques dans le contexte de crise économique et écologique mais essentiellement d'assurer la mise en forme de la communication du ministre et du gouvernement sur toutes les questions d'écologie. L'administration devient ainsi non plus un instrument d'élaboration et de mise en œuvre de politiques nationales (même contestables), mais un outil politique de propagande au service du gouvernement et de moins en moins au service de la nation.

Il y a disparition du niveau départemental ministériel en termes d'organisation par la création des DDI (direction départementale interministérielle), services interministériels rattachés directement au près des préfets et du Premier ministre. Les DDI ont normalement pour missions d'appliquer sur le terrain les politiques nationales ministérielles déclinées régionalement sous l'autorité du préfet.

Deux analyses sont possibles :

L'enjeu serait de nature organisationnelle à savoir faute d'un outil et des moyens ministériels au niveau départemental, l'impossibilité pour le ministère de mettre en œuvre ses politiques publiques nationales dans les territoires.

L'enjeu serait plus dans la définition même des politiques publiques et dans les moyens globaux de leur mise en œuvre dans les territoires. En effet, les politiques publiques de l'Etat sont définies par le Président de la République et le gouvernement. Elles sont traduites dans le cadre de la LOLF (loi organique relative aux lois de finances) en missions et programmes. La déclinaison se fait au niveau national dans les ministères, puis localement au niveau régional dans le cadre ministériel sous l'égide du préfet de région. Enfin l'application dans les territoires, au niveau départemental, se fait en interministériel.

L'absence de niveau départemental ministériel empêche-t-il la mise en place des politiques publiques nationales ministérielles ?

Avec seulement quelques mois d'existence des DDI et tenant compte des dysfonctionnements inhérents à ce type de création, (au-delà des problèmes d'effectifs et de

crédits qui auraient de toute façon existés), une évaluation concrète sur le terrain paraît difficile.

Dans ce débat, nous pouvons aussi nous interroger s'il est préférable d'avoir des politiques sectorielles, donc plutôt cloisonnées, pour répondre aux besoins ou des politiques plus globales et transversales, par exemple, dans le domaine de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté ou dans le domaine du développement durable,...

Il est évident que la dialectique « contenu – contenant » est importante. Cependant nous devons constater que les DDI existent, à la place des services déconcentrés ministériels et que leur pérennité est loin d'être assurée, faute de moyens pour fonctionner, laissant planer le spectre d'abandon total de services « techniques » Etat dans les territoires.

La situation c'est aussi la problématique du budget de l'Etat actuel et les prévisions pour les 3 ans à venir.

Les finances publiques sont dans une situation difficile, résultats des politiques libérales suivies. Cette crise n'est pas une crise des dépenses mais des recettes, résultant des diminutions d'impôts, des cadeaux et exonérations faits aux plus riches et au capital.

Le gouvernement veut satisfaire les critères du pacte de stabilité européen alors que le déficit public sera autour de 8,2% du PIB en 2010 et la dette publique à 83,2 %. Pour cela il construit un plan de rigueur où d'après lui, l'effort sera fait par tous...mais il n'entend toucher ni aux impôts, ni aux exonérations, ni au bouclier fiscal...Par contre, de nouvelles mesures d'économies de fonctionnement sont demandées aux ministères et aux opérateurs de l'Etat, avec une baisse de 5 % en 2011, de 10 % en 2013. Bien sur la règle d'un seul remplacement pour 2 départs de fonctionnaires est maintenue. Mais cela étant insuffisant, ce sont les dépenses des collectivités territoriales, les dépenses d'intervention et les dépenses sociales, y compris évidemment les retraites qui sont maintenant visées.

La question qui se pose aujourd'hui est bien celle de l'avenir de la plupart des services publics. Cette politique de rigueur et la RGPP posent la question des missions publiques et de la pérennité des services de l'Etat, hors des services régaliens en encore. Certains s'interrogent déjà pour savoir si par exemple l'école, l'accès aux principales routes, etc. seront payant pour l'utilisateur.

Missions

Ce cadre global, complexe et non stabilisé, est porteur de nombreuses incertitudes quant aux missions du service public.

Le débat sur les missions du service public dans notre société dans une vision de transformation sociale est loin d'être clos.

Ce débat doit porter non seulement sur la défense et la préservation du service public compte tenu des attaques qu'il subit en ce moment mais il doit porter également sur de nouvelles formes et sur de nouveaux services publics

Ce débat doit partir d'un état des lieux de l'existant, d'une analyse des besoins. Il doit déboucher sur un projet territorial concerté et partagé, construit démocratiquement définissant les objectifs à atteindre et les moyens nécessaires à y consacrer. Pour le service, ce projet doit se concrétiser par un projet de service (missions, organisation, moyens), lui aussi discuté et partagé. Une évaluation est indispensable.

Quelques axes de réflexion possibles :

- qui les définit et comment (problème de la démocratie) ?
- quelles missions relèvent du service public ?
- qui les réalise ?
- quel financement ?
- quelle évaluation ?

La « crise » écologique (biodiversité, eau, déchets, forêt, agriculture et alimentation, gaz à effet de serre, ressources rares et épuisables, énergie... etc.), la « crise » économique et sociale (logement, exclusion, emploi- formation, enseignement, recherche, ...) nécessitent des politiques publiques, des moyens et de nouveaux outils pour cela.

Dans le secteur du MEEDDM, chargé du développement durable, des questions écologiques, du transport, de la mer, de l'énergie, etc. il convient en premier lieu de conserver les missions publiques existantes. La crise demande de développer de nouvelles missions par exemple concernant la biodiversité, les « biens publics » au sens de « biens communs » indispensables pour tous (transports, logement, énergie, eau, ...).

A partir de ce débat sur les missions, des axes revendicatifs pourront être développés.

Des exemples d'axes demandant débat et revendications à construire :

- La recherche dans tous les secteurs avec un développement du réseau de recherche rattaché au MEEDDM et du réseau d'étude ;
- L'économie (entreprises, services, agriculture) et notre intervention ;
- Les questions européennes dans notre domaine d'intervention ;
- Pour les services territoriaux : calcul de l'empreinte écologique d'une ville, d'une usine, d'un équipement, etc. ;
- Gaz à effet de serre, l'administration (sauf l'ADEME pour une part) est absente sur ce secteur du point de vue de la méthodologie et des calculs.
- La situation est similaire sur la biodiversité (cf. les forêts équitables) ;
- La fonction transport et toute la politique des transports en découlant (infrastructures, matériels, signalisation, sécurité etc.) ;
- L'aménagement de l'espace, le logement, les rapports logement/lieu de travail/transport ;
- L'environnement n'ayant pas de frontières, les zones frontalières devraient faire l'objet d'un travail spécifique pour intégrer cette dimension et mieux travailler avec nos voisins, une coopération décentralisée;
- La question énergétique et les énergies renouvelables ;
- La gestion de l'eau avec une vraie politique de l'eau en s'appuyant sur des concepts « durables », concepts pouvant être ceux de la « rareté sociale » de l'eau, de la « gestion intégrée par bassin dans une approche « éco systémique », débouchant sur une planification par bassin des ressources en eau, des usages possibles, de la qualité.
- La mer ; quelle politique maritime ?
- La relation de l'administration avec la société (O.N.G. et associations, syndicats, industrie et entreprises etc.), le rôle des usagers/citoyens dans le service public ;
- Les externalisations de tâches ? (assistance informatique, gestion du parc de véhicules, gestion des bâtiments etc.). Coût ? Efficacité ?

Organisation : de profondes évolutions

La décentralisation puis la RGPP ont conduit à un changement profond de l'organisation des services. Ce changement a toujours été en réduction du service public et au détriment des agents, qui ont mené de nombreuses luttes.

Les directions de Centrales ont été réorganisées en directions générales en nombre réduit et

regroupés à La Défense, avant sans doute de déménager ailleurs.

Le transfert des routes a amené la création des DIR (direction inter départementale des routes) donc à une organisation verticale appuyée sur un secteur d'activité.

Aujourd'hui, l'idée de créer un opérateur routier national (ORN) qui reprendrait l'activité des routes est avancée, puis retiré, avant sans doute de revenir.

Dans le même ordre d'idée, le rattachement des services navigation à VNF (Voies navigables de France) est à l'étude (cf. loi Grenelle I).

Dans le secteur aérien, la réorganisation est en cours en lien avec d'une part la fermeture de bases aériennes militaires et d'autre part, et surtout, l'organisation au niveau européen.

Le RST est lui aussi en restructuration avec par exemple un plan d'évolution des CETE (centre d'études techniques de l'équipement) et un recentrage du travail au seul bénéfice de l'État, la fusion LCPC – INRETS (laboratoire centrale des Ponts et Chaussées – institut national de recherche sur les transports et la sécurité), la délocalisation du SETRA (service d'études sur les transports, les routes et leurs aménagements), la création des PST (pôle scientifique et technique) de Lyon et Marne la Vallée. L'enjeu est aujourd'hui la pérennité du RST dont l'existence est menacée.

Le réseau formation subit lui aussi des évolutions avec par exemple la transformation de l'ENTPE (école nationale des ingénieurs des travaux publics de l'État) en établissement public, la transformation des CIFP (centre interrégional de formation professionnelle) en CVRH (centre de valorisation des ressources humaines), les incertitudes sur les deux établissements de l'ENTE (écoles nationales des techniciens de l'équipement). Quel est l'avenir des écoles de formation liées au ministère ?

Les services liés à la GRH sont regroupés en plates formes ministérielles ou interministérielles et même externalisés comme par exemple la gestion des paies avec l'opérateur national de paie.

Le niveau régional a vu la création des DREAL (direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement) par regroupement des DRE (direction régionale de l'équipement), des DIREN (direction régionale de l'environnement) et d'une partie des DIRE

(direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement), avec maintien des unités territoriales en département des ex-DRIRE. C'est le seul niveau déconcentré du ministère de niveau général quant aux missions. C'est le niveau « politique » de déclinaison des politiques publiques nationales.

Le niveau départemental est devenu interministériel, rattaché directement au préfet et au Premier ministre, avec la création des DDI.

La DDT (direction départementale des territoires) regroupe la majeure partie des DDE (direction départementale de l'équipement), des DDAF (direction départementale de l'agriculture et de la forêt) et des services environnement des préfectures. Quelques missions des DDE (ex. : politique sociale du logement) et les services vétérinaires sont rattachés à la DDCSPP (direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations) dans les départements à 2 DDI ou dans les départements à 3 DDI à la DDCS (direction départementale de la cohésion sociale) ou la DDP (direction départementale de la protection des populations). C'est le niveau d'exécution des politiques publiques nationales.

Dans le même temps, les implantations infra-départementales ont été fortement réduites

Ce rapide tableau montre que les services ont tous été, ou vont être, réorganisés en fonction des orientations politiques mises en œuvre, dans une logique plus de services « régaliens » que de services « opérateurs », avec une forte réduction des effectifs et des moyens.

Organisation : des propositions à discuter

Services centraux, réseaux et services régionaux

A partir des éléments évoqués ci dessus, quelles propositions d'organisation permettraient de répondre avec la meilleure efficacité et au meilleur coût possible aux besoins de tous dans les domaines d'activité du MEEDDM ?

L'objectif est, à partir des missions actuelles et des missions à développer, en tenant compte de l'existant de faire des propositions réalistes, s'inscrivant dans un projet de transformation sociale.

Le périmètre du MEEDDM, dans le contexte d'aujourd'hui, devrait permettre, à priori, d'avoir une vision assez globale des problématiques posées, tournant autour du développement durable, voir pour aller plus loin sur ce point.

Les Directions de Centrales devraient quant à elle retrouver leur vrai rôle d'élaboration et de mise en œuvre des politiques publiques.

Les DIR et les services navigation doivent demeurer des services à part entière du ministère.

Le RST est un élément indispensable pour développer les politiques publiques. Il devrait être renforcé dans les domaines émergents liés notamment au développement durable.

De même, le réseau de formation doit être maintenu et développer prenant en compte les importants besoins en formation.

Il est nécessaire que ces réseaux s'ouvrent au niveau inter fonction publique et travaillent encore plus en réseau avec les autres centres de formation, d'enseignement supérieur et de recherche.

La DREAL, au-delà des problèmes de fonctionnement et de moyens, semble constituer une entité permettant de porter l'ensemble des politiques ministérielles au niveau régional.

La question posée aujourd'hui, est celle de l'application concrète sur les territoires de ces politiques.

Ce rôle semble dévolu aux DDI en lien avec les directions régionales (DR), sous l'égide des préfets.

Lors du dernier congrès SN PTAS CGT (syndicat national des personnels techniques, administratifs et de service) en mai 2007, la revendication suivante avait été avancée :

« Le SNPTAS CGT réaffirme le besoin de conforter le niveau régional et de maintenir des services départementaux du ministère de l'Équipement ou plus largement des services départementaux techniques de l'État dans les départements, dépendant d'un grand ministère ou le cas échéant d'un nombre restreint de ministères aux interventions cohérentes et coordonnées. »

Services infra régionaux

A partir de la logique des orientations des gouvernements qui se sont succédé depuis le début de la décentralisation, trois hypothèses revendicatives principales peuvent émerger. Il appartient à la CGT et plus particulièrement au SNPTAS CGT d'en débattre.

1 - Maintien des DDI

Il apparaît assez évident que le système mis en place avec les DDI alimentés budgétairement et en effectifs par chaque direction régionale (DR) concernée est complexe, peu lisible avec le risque d'une efficacité incertaine. Déjà une mission d'études est en cours pour regarder la possibilité d'avoir une alimentation budgétaire directement par un BOP au niveau préfectoral régional.

Les liaisons DDI – DR – Préfets sont compliquées et peu claires, sujettes à des jeux de pouvoir, au détriment de l'efficacité et du service rendu.

Quelle est l'efficacité de cette organisation mise en place depuis six mois seulement ?

La mise en place des DDI a été combattue en particulier par plusieurs syndicats dont le SNPTAS CGT mais le gouvernement n'est pas revenu sur sa proposition. Le seul gain conséquent issu des actions et des mobilisations, en terme d'organisation de ces services lors de leur création, est que les DDI soient des directions en tant que telles et non des directions de préfecture.

Mais dans la logique du pouvoir en place qui ne renonce pas pour l'instant à ses objectifs, nous pouvons penser que très rapidement les DDI pourraient être réduites et ne devenir que des directions de préfecture avec seulement des missions « régaliennes ». Déjà certains dans la préfectorale estiment que les DDI passeront difficilement le cap de 2012 vu les restrictions budgétaires et d'effectifs.

2 - Créer des directions ministérielles départementales

C'est la revendication portée par le dernier congrès du SN PTAS CGT en mai 2007, soit avant le lancement de la RGPP le 10 juillet 2007.

Pour le MEEDDM, il convient de noter que les directions départementales n'ont jamais réellement existé puisque, suite à la création de ce ministère, seule la création du niveau régional ministériel avec les DREAL a été réalisée. Au niveau départemental, il y a eu les DDE, les DDAF pour partie ou les DDEA (direction départementale de l'équipement et de l'agriculture) dont le périmètre était donc déjà interministériel.

Il est clair que cette solution ne fait pas partie des hypothèses gouvernementales, avec la

RGPP, les réductions de moyens et l'idée de faire de la région le pivot de l'action ministérielle. De plus le niveau départemental doit être un niveau de réalisation sur le terrain des politiques publiques nationales et la logique actuelle prévoit d'abandonner cette partie au marché. Le constat est qu'il n'a pas été possible d'imposer cette solution avant la mise en place des DDI et que les mobilisations sur le sujet n'ont pas été à la hauteur des enjeux ni de la part des salariés, ni de la part des élus, y compris locaux. Mais cela est-il insurmontable ?

La seconde discussion possible est de savoir si cette hypothèse permettra de répondre efficacement aux besoins. Le champ des missions du MEEDDM est très transversal avec le développement durable, l'énergie, la biodiversité, le climat, l'aménagement, le logement, les transports,... Sur ces missions, il est évident que la mise en œuvre des politiques publiques concernent aussi les autres ministères et les collectivités territoriales pour avoir une vision globale et cohérente. Le niveau de pilotage des politiques publiques, de décisions économiques est le niveau régional. Le niveau de mise en œuvre le plus pertinent est le plus proche des citoyens avec une dimension territoriale suffisamment dimensionnée pour être efficace et cohérente.

Si à cela, nous prenons en compte le contexte européen, la montée en puissance du niveau régional et de l'intercommunalité, dans la logique libérale des réformes actuelles et notamment celle des collectivités territoriales, le niveau départemental perd de sa pertinence sur ces questions.

Dans ces conditions, la création d'un service départemental ministériel est-elle la meilleure solution pour gagner et pour appliquer sur le terrain les politiques publiques nationales ?

Elle n'est pas à rejeter mais à débattre dans une perspective CGT de réelle modernisation des services de l'Etat adapté aux besoins de notre époque et des territoires.

3 - Créer un service public technique territorial

Deux pistes sont possibles à ce stade de la réflexion.

1. La première est la création d'un service technique territorial de l'Etat qui viserait à avec mettre en cohérence la gestion des missions des programmes au sens de la LOLF, la gestion des femmes et des hommes, leur permettant de continuer à travailler au plus près des territoires en appui des collectivités territoriales, notamment les plus petites au titre de la solidarité de l'Etat garant de l'intérêt général et de garder le statut de la fonction publique de l'Etat avec harmonisation par le haut de tous les régimes indemnitaires et des acquis sociaux.

2. La seconde piste plus iconoclaste, est la création d'un service public local rattaché par exemple à la Région, avec des services infra – régionaux, par exemple au niveau des bassins de vie. Ces services seraient porteurs des politiques publiques nationales déclinées au niveau

des territoires et porteur des politiques régionales. L'État continuerait donc d'être présent au niveau des territoires, non plus de façon organisationnelle mais de façon différente.

Cette hypothèse demande une réforme des collectivités territoriales, de leurs compétences, des finances publiques notamment en termes de péréquation.

Cela casserait également les pleins pouvoirs du préfet représentant de l'État et permettrait aux agents de continuer à travailler au plus près des territoires et de garder le statut de la fonction publique Etat et/ou territoriale.

Le gouvernement actuel a profondément marqué sa gestion du pays par une rupture avec ses prédécesseurs. C'est pourquoi, il est certain que le MEDEF et le pouvoir en place ne veulent pas de ces trois hypothèses. Au contraire, ils les combattent avec force, pour laisser la place à la privatisation maximum des services et administrations publiques, que ces dernières relèvent de l'Etat ou des collectivités territoriales. Il s'agit d'ailleurs du cœur de la RGPP.

4. Unités Territoriales en lieu et place des DDI

Le 17^{ème} congrès SNPTAS CGT doit également se positionner sur l'éventualité portée par certains responsables ministériels de créer des Unités Territoriales en lieu et place des actuelles Directions Départementales Interministérielles. Il est également nécessaire d'en mesurer les conséquences qui peuvent peut-être s'avérer très néfaste dans le temps ou qui permettraient d'effacer de façon sournoise et dévoyée les problèmes actuels entre Directions Régionales Ministérielles et DDI.

Résolution N°24 : Au regard des missions du MEDDTL et de la nécessaire cohérence entre politiques publiques nationales et politiques publiques locales, entre service public et industrie pour le développement des territoires, de l'évolution des niveaux institutionnels, du besoin de démocratisation des services publics, il y a besoin d'ouvrir des perspectives dans la recherche d'une transformation sociale et écologique. Dans cet objectif, en prenant en compte la violence des attaques et de la détermination du MEDEF et du gouvernement, en prenant en compte l'état réel du rapport de force actuel, le 17^{ème} congrès SNPTAS CGT considère que parmi les possibles évolutions, il y a encore et malgré tout, la place pour une bataille revendicative forte portant la revendication d'un service technique territorialisé de l'Etat. Il n'est pas question de baisser la garde des revendications.

En effet, le 17^{ème} congrès considère qu'il y a encore une forte utilité pour l'intérêt général, la justice sociale, la solidarité des territoires mais aussi la préservation de la planète, que l'Etat dispose de services techniques compétents et dotés des moyens nécessaires sur les territoires. Il y a besoin d'un service public technique de l'Etat au plus près des citoyens et des collectivités locales (en appui de leurs propres services). Un service qui se décline et s'organise au niveau régional, départemental et plus finement (voir les périmètres pertinents) à toute sa place en 2010, avec les enjeux de la société d'aujourd'hui.

Oui il y a encore la place pour cette revendication et à l'action !

Le combat mérite d'être mené car rien n'est écrit d'avance, l'histoire en témoigne !!

En plus des salaires, de l'emploi et de nos retraites, de nos statuts, ..., le SNPTAS CGT prendra toute sa place dans cette lutte car elle doit aider les agents à relever la tête collectivement car c'est aussi les meilleurs moyens de défendre les libertés menacées.



Présents pour notre avenir ensemble
site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

**Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement**

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot 1 – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

DOCUMENT D'ORIENTATION ET D'ACTIONS REVENDICATIVES

II – Gestion des Ressources Humaines – GRH.

Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

Ce second point du document d'orientation et d'actions revendicatives est également primordial au vu des évolutions et réformes profondes imposées par le président de la république dans le cadre de l'application de la Révision Générale des Politiques Publiques 1 et 2. Les éléments listés, mis en débat puis décidés par le 17^{ème} congrès répondent à des besoins d'orientations sur les questions nouvelles d'actualité qu'est la Gestion des Ressources Humaines. Cela doit permettre d'établir, de mettre en débat, les cahiers revendicatifs dans les assemblées générales locales avec les syndiqués et les agents. Certains sujets ne sont donc pas abordés dans le cadre de ce 17^{ème} congrès et ce document liste toutefois une série de mandats donnés à la commission exécutive élue pour poursuivre ou engager des travaux spécifiques ou mettre en œuvre des actions.

Les thèmes abordés concernent les nombreux sujets liés à la gestion des ressources humaines : recrutement, rémunération, évaluation, formation, etc... Ils sont complétés par des annexes catégorielles qui pourront être amendées par les collectifs entre les deux congrès au fur et à mesure des réformes statutaires ou des évolutions imposées par la fonction publique ou gagnées par les luttes et actions spécifiques. Les revendications catégorielles sont établies notamment dans le cadre des élections du 2 avril 2009, du 19 octobre 2010 voire les autres à venir entre les deux congrès du SNPTAS CGT. Les annexes présentées sont valides au jour du 17^{ème} congrès de Boussens.

Pour cette partie du document d'orientations et d'actions revendicatives, nous avons privilégié la forme de fiches spécifiques amendables, explicatives permettant au congrès de poser des revendications complétées par les éléments du cahier revendicatif.

Congrès Introduction

Une gestion patronale !

Le Président de la République et le gouvernement ont enclenché une réforme en profondeur de la fonction Publique, des missions, de son rôle, des règles de gestion des ressources humaines sous couvert d'une modernisation. Le rapport Silicani en est la trame essentielle (nous en reproduisons en annexe pour mémoire les principaux points).

La RGPP 1, initiée en juillet 2007, a pour objectif principal de réduire massivement les effectifs de la Fonction Publique - 22000 en 2008 - 35000 en 2009 – 33754 en 2010 - 34000 en 2011.... - au prétexte de résorber les déficits publics, au nom de la compétitivité des entreprises. Les économies ainsi réalisées retournent – en principe car aucun justificatif transmis - pour moitié aux agents de la Fonction Publique, selon le principe « des fonctionnaires moins nombreux mais mieux payés. ». Nous voyons bien la perversité et les limites d'un tel système dont il faut sortir au plus vite.

Le volet RGPP2, lancée le 30 juin 2010, poursuit en l'aggravant, ce postulat – prévision de 100 000 emplois supprimés sur la période 2011/2013. Il comporte notamment un important volet consacré à la mutualisation des fonctions dites « support » aux niveaux régional et départemental. Il fait de la gestion interministérielle (crédits, formation, concours, GRH etc...) un axe fort de cette politique.

Le rapport «Silicani » d'avril 2008 a mis en application le discours du Président de la République à l'IRA de Nantes le 19 septembre 2007.

Trois objectifs sont fixés :

- **Premier : mettre en place une « Fonction Publique de métiers »,**
- **Deuxième : instituer une gestion individualisée des carrières et des rémunérations,**
- **Troisième : introduire la notion de mérite individuel dans la gestion des hommes et des femmes, pour rompre : « avec un pseudo égalitarisme » citation politique Silicani.**

En complément, la clé de voûte du système repose sur l'entretien professionnel.

Pour cela, le gouvernement a engagé une série de réformes dont certaines structurent fortement le processus de réorganisation en cours, citons :

- les réformes catégorielles des catégories C, B et A qui sont très largement insuffisantes, mais s'inscrivent, principalement, dans un processus de remodelage des rémunérations et de la gestion des agents.

- la loi parcours professionnel et mobilité du 3 août 2009 a pour ambition de réformer en profondeur les règles de gestion de l'emploi public et de mobilité des agents. Cette loi ouvre un marché de l'emploi public, en voie de dérégulation (bourses de l'emploi au niveau régional). Elle fait du parcours professionnel un élément central dans la gestion de la carrière des agents.

- la réforme de la formation professionnelle, avec la création du droit individuel à la formation dont l'objectif premier est de maintenir « l'employabilité des personnels » au regard des besoins des employeurs et de favoriser la reconversion massive des agents.

- la loi relative au dialogue social du 5 juillet 2010, outre qu'elle nous rapproche fortement des modalités de concertation des entreprises privées, a également adopté un article important qui vise

à changer radicalement le mode de rémunération des fonctionnaires. Il y est introduit et donne ainsi une base réglementaire à une des recommandations du rapport Silicani décomposant la rémunération pour une part en lien avec l'ancienneté et pour une autre part en lien avec les fonctions et le mérite (PFR). Il introduit aussi l'intéressement collectif dans la Fonction Publique.

Tout va donc dans le sens d'une gestion des ressources humaines de type privé et d'un alignement progressif sur le code du travail.

Pour le gouvernement, au-delà de la réforme de la retraite, il reste encore à régler :

- le chantier de la fusion des corps – lancée en avril 2009,
- la question de la mise en place des cadres de fonctions pour parachever le dispositif,
- la réforme des CAP (rôle et place de celle-ci...).
- la question des concours ;

Mais ne nous faisons pas d'illusions sur la réforme des CAP car celles-ci sont actuellement un obstacle au processus de gestion individualisé. Le but de la fonction publique est de vider leurs contenus. Dans ce système, c'est l'agent qui dispose de la prérogative de faire des recours individuels (par exemple pour la répartition des mois de bonifications d'ancienneté...).

Le gouvernement met en œuvre progressivement le rapport Silicani : évaluation, rémunération, mobilité...Il lui reste formellement à mettre en place des « cadres statutaires » reposant sur sept filières professionnelles.

Donc, comme nous pouvons le constater, le rôle de ce congrès est de s'opposer à la casse du statut de la Fonction Publique de carrière (pour ce qui l'en reste), de construire des revendications nouvelles, de mettre en place des garanties collectives et individuelles et de contribuer à la mobilisation la plus large des personnels.

La CGT est fondamentalement opposée à la gestion des RH par les compétences mise en pratique dans notre ministère, et pour les agents qui en relèvent (citons la dernière circulaire mobilité). Elle est contre toute démarche de gestion individualisée des carrières et des rémunérations. Elle revendique le maintien et l'amélioration de la grille unique de rémunération. Elle se prononce pour la préservation des concours et mode d'accès à la Fonction Publique, et la reconnaissance des qualifications initiales. Pour la CGT, les parcours professionnels doivent être choisis par l'agent et non prescrits.

La CGT est contre le management par objectifs et la démarche qualité qui l'accompagne. Celui-ci est source de stress au travail, car fondé sur l'obligation de résultats. Elle se prononce pour l'arrêt des réductions d'effectifs. Elle dit non à la précarisation de l'emploi public.

Des fiches revendicatives, par thèmes, sont soumises à l'avis du congrès. Il s'agit de construire, à partir des cahiers de revendications élaborés dans les services, une démarche revendicative et de proposer des axes d'actions qui prennent en compte l'intérêt général.

Fiche Emploi – Recrutement

Le recrutement est un élément important pour le maintien des compétences, l'accompagnement des évolutions de la société en cours et à venir. C'est aussi un levier pour maintenir un niveau de promotions aux agents du MEEDDM – en poste dans un service ministériel ou rattaché - et des perspectives de carrière.

Le maintien des compétences et de la qualification des agents du MEEDDM, impulsé par le recrutement mis en place, doit prendre en compte les situations actuelles. Le gouvernement profite de la grosse vague de départs à la retraite pour imposer sa RGPP qui consiste à réduire le nombre de fonctionnaires. La seule motivation de cette réduction est un affichage de diminution des dépenses de l'Etat sur le budget du personnel.

État des lieux des effectifs

Comme l'indique le tableau ci-dessous, les effectifs des trois fonctions publiques ont augmentés sur 20 années – période 1986, 2006. Dorénavant, les personnels de la Fonction Publique d'Etat sont en forte diminution puisque nous serions à 2 124 000 en 2009 soit inférieur au chiffre de 1986 et cela en deux années seulement (moins 200 000 agents).

Tableau 3 : Evolution de l'emploi public (équivalents temps plein)

	FPE (a)		FPT	FPH (a)	Total
1986	2.189.942	1.028.163	702.088	3.920.193	
1990	2.199.803	1.067.616	727.941	3.995.360	
1996	2.273.946	1.148.446	756.788	4.178.877	
2000	2.336.652	1.235.612	793.561	4.365.825	
2006	2 407 506	1 507 461	940 817	4 855 784	
2007	2 350 922	1 590 723	955 899	4 897 544	
	+7,4 %	+54,7 %	+36,2 %	+24,9 %	
2008	2 350 922	1 590 723	955 899	4 897 544	
2009	2 124 000	1 590 723	955 899	4 897 544	

Sources : INSEE, DREES, DHOS, DGAFP - Rapport sur l'état de la fonction publique (2008)

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés

a) hors les non titulaires sur crédits de remplacement

Cette évolution négative a trois explications (source cour des comptes) :

- le transfert aux collectivités territoriales, dans le cadre de mesures de décentralisation, de personnels jusqu'alors pris en charge par l'Etat. Tel est le cas des personnels techniques, ouvriers et de service (TOS) du ministère de l'éducation nationale et celui des agents chargés de l'entretien des routes nationales, jusqu'à présent imputés sur le plafond d'emplois du ministère de l'équipement ;

- la poursuite des transferts de personnels vers des opérateurs extérieurs, dans la plupart des secteurs d'activité, le plus souvent sans que leurs agents continuent d'être décomptés dans les plafonds d'emplois ministériels ;

- la réduction du nombre des agents de la plupart des ministères, suite à la décision de ne pas remplacer une partie des agents partant à la retraite, avec une incidence toute particulière du plan de recalibrage du format des armées.

Dans son discours politique, le président de la république impose le principe posé est de 1 remplacement pour 2 départs à la retraite d'agent de l'Etat. Cela a eu pour conséquence de réduire à plus de 33 000 agents par année depuis l'arrivée de Nicolas Sarkozy au pouvoir.

Ce principe se traduit pour le MEEDDM en 2010 – 66 898,19 ETP en 2010 contre 71 309,39 ETP en 2009 - par une réduction de 1 294 ETP avec tous les bouleversements que nous connaissons (suppression de l'ingénierie concurrentielle, mutualisation des activités support, réorientation du réseau scientifique et technique, etc.).

Néanmoins, le ministère prévoit en 2010 un départ de 3 631 ETP dont 2 289 départs à la retraite. La différence 1 342 ETP peu s'expliquer entre autres par des recrutements des établissements publics, des sociétés d'économie mixte (SEM), des syndicats intercommunaux, mais aussi des nouvelles structures locales qui se mettent en place, que sont les Communautés de Communes (CC) et les Communautés d'Agglomération (CA).

C'est donc 2 337 nouvelles « entrées » au ministère qui doivent être enregistrées en 2010 dont seulement 1 181 recrutements externes.

La volonté ministérielle de ne pas présenter de bilans des schémas des effectifs des recrutements ministériels (SERM) servent-elles à masquer la vraie baisse des effectifs ?

Suite au 1^{er} volet de la RGPP, un nouveau volet de la RGPP devrait voir le jour pour imposer, par des réorganisations et peut être des suppressions de métiers, d'autres réductions d'effectifs dès 2012.

En ce qui concerne les Directions Départementales Interministérielles, elles regroupent les effectifs suivants issus de différents ministères :

- DDT – M : 28 841 agents,
- DDCSPP : 4 163 agents,
- DDCS : 2 852 agents,
- DDPP : 3 940 agents,
- Total : 39 796 agents à la date ci-dessus.
- Pour l'Île de France effectifs prévus au 1 juillet 2010 (pas de DDSCPP) :
- DDT : 1 517 agents,
- DDCS : 723 agents,
- DDPP : 743 agents
- Total : 2 983 agents soient 42 779 agents concernés par les élections.

Après avoir massivement réduit les emplois dans la Fonction publique de l'Etat sur la période 2008/2010, le gouvernement entend poursuivre la norme de réduction de un sur deux dans la FPE et dans les établissements publics. Le budget triennal 2011/2013 se prépare sur cette base et aura de graves conséquences sur l'organisation des services, les missions, les conditions de travail et la vie même des agents. Georges Tron tout juste nommé secrétaire d'Etat à la Fonction Publique, a affiché sa volonté de supprimer 34 000 postes en 2011. En complément, tous les postes vacants dans les ministères risquent d'être supprimés à court terme, ce qui aurait pour conséquence un complément de suppression d'emplois de plus de 2500 ETP et des blocages sur les possibilités actuelles de mutation ou de recrutement externe par détachement, position normale d'activité, etc...

Dans notre ministère, le secrétariat général prépare un plan de Gestion Prévisionnel des Ressources Humaines national, qui sera décliné au niveau régional, appelé « Perspectives RH 2013 » qui vise à réduire les effectifs, notamment dans les fonctions dites support, et à préparer des redéploiements importants au sein des services et entre les services. Dans cette optique les futurs Centres de Valorisation des Ressources Humaines auront un rôle essentiel d'accompagnement de cette politique dans le conseil, la formation, ainsi que les plates-formes des SGAR au niveau interministériel. L'administration veut faire des CVRH un outil de sa politique de reconversion et de mobilité. On voit donc pourquoi, depuis 2009, la DRH veut reprendre la main sur la politique de mobilité, au détriment des agents.

Nous sommes bien dans la poursuite des décisions de la RGPP (avec la mise en œuvre de la RGPP2), dans la même logique de redéfinition de l'emploi public et du service public sous couvert de réduction des déficits publics. Il s'agit bien de remodeler la société française en profondeur dans une vision ultra -libérale et individualiste.

Les réductions d'emplois portent principalement sur des services comme les DDI – DDT(M) EN réduisant ainsi nos capacités à porter concrètement les politiques publiques dans les territoires au plus des collectivités et des citoyens.

Rappelons les propos du Président de la République qui affirmait à Nantes, le 19 septembre 2007, que : « l'organisation de la mobilité à l'intérieur du service public est l'un des grands enjeux de la réforme administrative. ».

La CGT dit non aux suppressions d'emplois, dit non à la précarisation de l'emploi public. Dans ces conditions, le congrès mandate la CE pour poursuivre ses travaux sur l'emploi et les problématiques de mobilité, pour prendre les initiatives d'action de manière à construire le rapport de force le plus large, capable d'inverser la tendance.

Mobilité :

La CGT est opposée à toute forme de contractualisation entre l'employeur et l'agent sur la durée d'occupation d'un poste qui serait indiquée sur la fiche de poste. La politique de mobilité doit faire l'objet d'un équilibre entre les besoins des employeurs et les intérêts des agents. Depuis 2009, la circulaire mobilité tend à jeter de nouvelles règles de gestion plus contraignantes pour les agents en fonction des besoins des employeurs (en particulier dans la gestion des « sur effectifs »).

Les parcours professionnels doivent être choisis et construits par les agents, et non plus ou moins imposés par l'employeur en fonction de ses besoins propres.

La CGT se prononce pour une politique de parcours professionnels négociée, reconnue et validée dans la carrière (promotions).

Les agents, en cas de désaccord sur les règles de mobilité doivent pouvoir exercer leur droit de recours.

Les CAP ne doivent pas être de « simples chambres » d'enregistrement. Leur rôle dans ce domaine doit être renforcé pour garantir le droit des agents.

La loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique fait de l'emploi l'élément fondateur de la Fonction publique, en rupture avec le principe de la séparation du grade et de l'emploi, que nous connaissons, fondement de la Fonction Publique de carrière. Cette loi introduit les prémisses d'une fonction Publique d'emploi. L'emploi est à la disposition de l'employeur. Elle contient un certain nombre de principes qui visent à assouplir les conditions de mobilité au sein de la Fonction Publique de l'Etat ou entre les Fonctions Publiques, voire avec le secteur privé. Elle instaure un droit à la mobilité pour les agents .Elle fait de la précarité un mode de gestion des ressources humaines dans les services : recours à l'intérim, embauche de non- titulaires pour assurer le remplacement de titulaires. Elle fait enfin de la réorientation professionnelle le dispositif essentiel de la mobilité des agents au bénéfice des employeurs.

De par ses dispositions la loi mobilité crée un marché de l'emploi public, en voie de précarisation, où les employeurs viendront puiser au gré de leurs besoins les compétences qu'ils recherchent pour des missions précises (bourses de l'emploi public aux niveaux national et régional). Cette politique qui se met en place est inacceptable.

Sous couvert de bonnes intentions (comme c'est l'habitude de ce gouvernement), cette loi permet de nombreuses déconstructions des services publiques comme par exemple :

- le départ d'un agent vers une autre administration sans surcoût pour l'administration réceptrice et sans que le service de départ ni la CAP concernée puissent émettre un avis,

- la suppression de services et d'emplois avec réorientation des personnes concernées, pouvant aller jusqu'à la mise en disponibilité sans traitement,

- le recours à des intérimaires sans aucune formation préalable ce qui contraint l'entourage (collègues et hiérarchie) à organiser la transmission de connaissances sans aucune garantie de pérennité de l'emploi.

Outre le volume de recrutements correspondant au besoin d'ETP nécessaires au ministère pour le maintien des compétences et ne plus avoir recours à des personnes en situation précaires que sont les intérimaires, des évolutions des statuts et des organisations territoriales sont en cours.

La CGT demande l'abrogation de la loi du 3 août 2009. Elle n'instaure par un droit à la mobilité pour les agents mais impose une mobilité.

La CGT demande le retrait du décret sur la réorientation professionnelle.

La CGT est attachée au mode de recrutement par concours dans la Fonction Publique. C'est un gage d'égalité d'accès.

Les vacataires ne doivent être embauchés que pour des fonctions précises et pour une durée déterminée (remplacement congés).

Recrutement :

Il faut mettre fin aux suppressions d'emplois dans la Fonction Publique et procéder à des recrutements pérennes pour faire face aux missions nouvelles auxquelles nous devons répondre. Les recrutements sur titres doivent nous permettre de recruter des fonctionnaires avec des qualifications et compétences rares. L'administration doit recruter dans des corps aux compétences larges, correspondant à des catégories et à des niveaux de formation initiale reconnus dans le système Licence Master Doctorat.

La promotion sociale doit être garantie dans tous les corps, notamment en ouvrant des examens professionnels pour reconnaître les acquis de l'expérience.

Les affectations des agents issus des concours internes et des examens professionnels doivent faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales.

Les Ecoles :

Le réseau des écoles de notre ministère doit être préservé et s'insérer dans le réseau scientifique et technique. Le contenu des formations initiales, post-concours et continues doit être amélioré pour répondre aux missions nouvelles issues des Grenelle de l'environnement et de la mer. Nos écoles doivent s'ouvrir à d'autres partenaires de la FPE et de la FPT, voire du privé et travailler avec les universités pour développer des formations qualifiantes(LMD).

Le congrès décide de continuer le travail syndical sur les écoles du MEEDDM pour permettre de conforter leur rôle et place au regard de besoins des services ministériels et interministériels mais également pour les autres ministères, établissements publics, etc.

Fiche Répertoire métiers du ministère.

Ce répertoire a pour objet de décrire, pour ses auteurs, les métiers du ministère et de donner une certaine visibilité aux emplois du ministère .Il s'inscrit dans une démarche pilotée par la DGAFP qui construit un répertoire interministériel des métiers. Le but est de faire apparaître des emplois communs, de construire des parcours professionnels et des passerelles entre administrations. Il permet, toujours selon ses auteurs :

- d'identifier des activités et des compétences, de construire des parcours professionnels, de bâtir des plans de formation, de rédiger des fiches de poste, de recruter, mais aussi et surtout d'élaborer une politique de gestion des ressources humaines qui repose sur les compétences. Quinze familles professionnelles sont identifiées dans les domaines supports et transverses et dans les domaines d'activités spécifiques du ministère (notons au passage la distinction entre les deux domaines).

Le répertoire métiers, tel qu'il est construit, répond-il aux attentes des services ? Non si on en croit un rapport du CGEDD de juillet 2009 qui dit : « les nomenclatures métiers actuelles sont plus orientées vers les fonctions que vers les compétences».

Répertoire « métiers » et évaluation professionnelle sont les socles de la gestion des ressources humaines qui se met en place dans les services et que nous combattons. Il s'agit, non pas d'une gestion des compétences et des métiers mais de la mise en place d'une nouvelle organisation du travail fondée sur la recherche du résultat et de la performance. C'est typiquement le cas des plateformes Chorus, par exemple .Cette organisation pilotée par la DGAFP fait fi des particularités de nos organisations et de nos missions.

C'est le fondement du management par objectifs de la gestion par les compétences et de l'obligation de résultat. C'est la base de la fiche de poste et demain du « contrat moral » entre l'employeur et l'agent et donc de sa rémunération.

Il sert aussi à construire des « familles d'emplois » et donc à mettre en place les fusions de corps et à construire demain les futures cadres statutaires que le gouvernement prépare.

C'est une politique que nous pouvons que condamner ! Si nous voulons relever les défis du développement durable et de l'aménagement durable des territoires, nous avons besoin de recruter en masse sur des métiers nouveaux et indispensables, comme par exemple des géographes, des économistes etc. de gérer des compétences rares et spécifiques. Là sont les vrais enjeux d'une gestion des ressources humaines refondée.

Le travail critique syndical sur les répertoires métiers doit continuer pour permettre des évolutions constructives favorables

Fiche Formation Professionnelle

La formation :

Le constat actuel : la formation est un outil d'accompagnement des politiques mises en œuvre : flexibilité, mobilité, reconversion. Dans le cadre d'une gestion par les compétences, c'est à l'agent de maintenir et de développer son « portefeuille de compétences », c'est à dire son « employabilité ». Et de faire part de ses besoins lors de l'entretien professionnel. (Le rapport Silicani parle de convention d'affectation.)

La question centrale, pour la CGT, est de répondre aux besoins collectifs de formation et de prendre en compte les besoins personnels de l'agent (y compris la PEC).

Les « CVRH » (Ex CIFP et GUEPARH) doivent pouvoir continuer à s'inscrire dans le réseau formation du ministère et dispenser des formations aux agents qui relèvent de notre champ ministériel. La partie recrutement doit être maintenue. Le conseil à l'agent doit pouvoir se développer dans le respect des règles de déontologie.

Le choix de l'administration : la DRH a fait le choix d'une gestion des personnels **par les compétences** au détriment de la gestion des compétences. La CGT y est fondamentalement opposée en raison de la politique de flexibilité, d'adaptation aux restructurations, d'employabilité et de performance individuelle qui accompagnent ce choix...

La CGT n'est pas pour autant opposée à une gestion et à une reconnaissance des compétences fondée sur le « couple qualifications-compétences ».

La formation professionnelle tout au long de la vie résulte d'orientations européennes. Un protocole d'accord relatif à la FPTLV a été signé le 21 novembre 2006 avec trois organisations syndicales (CFDT, CGC, CFTC). La loi de modernisation de la Fonction Publique du 2 février 2007 et le décret du 15 octobre 2007 ont introduit la notion de formation professionnelle tout au long de la vie.

Ces textes créent des droits nouveaux : le droit individuel à la formation, les entretiens de carrière, les périodes de professionnalisation... Il conforte la Validation des Acquis et de l'Expérience et le bilan de compétences.

Pour l'administration, l'enjeu porte sur la valorisation des compétences de chaque agent. C'est un instrument d'accompagnement de la transformation des missions et métiers dans le contexte des réorganisations en cours.

La formation professionnelle est un outil de l'individualisation des carrières et des rémunérations. Chaque agent est responsable de son évolution professionnelle, c'est à dire de son « employabilité » dans le cadre de la gestion par les compétences mise en place dans notre ministère : en clair, c'est à l'agent de « se vendre » auprès de tout employeur ».

Dans notre ministère et pour tous les agents qui en relèvent, la réforme s'est traduite par la mise en œuvre de la circulaire du 26 février 2009. Elle est complétée par la rédaction d'un document d'orientation à moyen terme de la formation pour les années 2010/2012.

Le « livre blanc Silicani » met l'accent sur trois points : développer des formations aux moments clés de la carrière ; définir des objectifs prioritaires et les évaluer ; optimiser le réseau des écoles de formation des trois fonctions publiques et mettre en place des programmes de formation communs.

Dans notre ministère, les dépenses de formation pour l'année 2008 rapportées à la masse salariale sont de 8,18% en baisse de 0,39% par rapport à 2007.

La formation reçue passe de 430 841 journées stagiaires en 2007 à 359 044 journées stagiaires en 2008, soit une baisse de 17%.

Lors de la dernière commission ministérielle pour la formation professionnelle du 11 février 2010, nous écrivions : « la formation mise en œuvre aujourd'hui au sein du ministère est fondamentalement inadaptée. Il existe un vrai problème de contenu, d'orientation, de stratégie et de pilotage. Elle repose sur la notion d'individualisation des acteurs et consiste à rendre chaque agent responsable de son « portefeuille de compétences », à se déterminer par rapport à une offre de formation définie. Ce constat reste malheureusement d'actualité. Cette politique est un échec ! La CGT est contre le management par objectifs contre la gestion des Ressources Humaines par les compétences car les conséquences qu'elle entraîne en matière de gestion et d'« employabilité », dans le cadre d'un parcours professionnel « prescrit » et non choisi sont désastreuses.

Aujourd'hui la difficulté réside essentiellement dans le recensement et la prise en compte des besoins de formation individuelle et collectif pour la mise en œuvre d'une politique d'aménagement durable des territoires. Les politiques de formation ne sont pas portées par l'encadrement.

La stratégie du ministère en matière de formation n'est pas la bonne.

Revendications :

- nous avons besoin d'un projet politique clair en terme de missions, d'effectifs pour répondre à nos besoins de qualifications et de compétences rares, de recrutements dans des domaines spécialisés, d'une politique de formation adaptée (et de reconversion), de pilotage, de suivi, d'une véritable concertation en la matière. Nos modes de travail doivent être profondément revus pour travailler en « mode projet ».

- le réseau de formation du ministère doit être reconstruit et doté de moyens humains et financiers pour satisfaire les besoins en émergence ; le réseau des écoles du ministère doit être conforté et intégré au RST. Des partenariats doivent se développer avec des partenaires externes.

Les CVRH doivent être confortés et leur rôle clarifié au regard des enjeux de formation au niveau local, notamment dans le domaine des politiques interministérielles (formations dites « métiers » et les autres formations). La CGT revendique la présence des syndicats dans les comités d'orientations des actuels CIPF.

Au niveau régional, une instance de concertation doit être mise en place. Des moyens humains et financiers doivent être dégagés là aussi de façon à réaliser dans de bonnes conditions les plans de formation des services. Les maîtrises d'ouvrage doivent être communes avec le MAAP. Un travail de clarification doit être engagé sur le rôle respectif des plates-formes RH placées au niveau des SGAR et nos CVRH futurs.

Le réseau des commissions locales de formation est à reconstituer dans nos services, ainsi que dans les DDI afin qu'elles élaborent les plans locaux de formation.

Le réseau des formateurs internes doit être conforté, et les formateurs reconnus au niveau de la rémunération et du déroulement de leur carrière.

Le mode d'apprentissage dit en « présentiel » est à conserver, car il favorise un travail en commun. La « E- formation » doit être encadrée et en aucun cas être pratiquée en dehors du temps de travail.

La PEC doit porter sur les savoirs et les connaissances nécessaires aux examens et concours, et non pas uniquement sur de la méthodologie.

Le congrès invite l'ensemble des organisations et des militants à investir largement le champ de la formation : commission nationale et régionale, comités d'orientation, commissions locales de formation, champ interministériel,...etc en posant les revendications suivantes :

- une augmentation des crédits de formation,
- un nombre minimum de jours de formation doit être garanti à chaque agent,
- le temps de formation doit atteindre 10 % du temps de travail,
- le droit à la formation sur le temps de travail doit être garanti pour tous les fonctionnaires,
- la formation doit être dispensée sur le temps de travail (y compris la PEC et les remises à niveau et au plus près du lieu de travail),
- Un lieu d'évaluation des compétences, indépendant « et neutre » de la hiérarchie, doit être institué au bénéfice des agents.

Le congrès réaffirme que le parcours professionnel doit être choisi par l'agent et non prescrit. La formation doit revêtir deux approches : l'une consacrée à la vie professionnelle, l'autre au développement personnel de l'agent (préparation aux examens et concours par exemple).

Dans le cadre des départs à la retraite de ces prochaines années, la transmission des connaissances doit faire l'objet d'un examen attentif.

Les outils informatiques évoluent, et avec eux les modes d'apprentissage.

La « e-formation » apparaît. Elle devra faire l'objet d'un accompagnement particulier (formation sur le temps de travail).

Fiche Entretien – Entretien Professionnel

La LOLF et la RGPP sont des outils mis en place pour permettre de mesurer la performance et l'efficacité du service public. Aujourd'hui les analyses établies par les députés aboutissent à un constat qui est loin d'être l'objectif poursuivi. Les rapports annuels de performance mettent en évidence l'évaluation des moyens mis en œuvre et ne portent pas sur l'évaluation des politiques publiques.

Depuis 2007, notre ministère s'est lancé dans la grande aventure de l'évaluation professionnelle et a abandonné la notation.

L'entretien professionnel sera opposable à tous les agents publics (titulaires et PNT) dès 2012. En parallèle, la DGME et la DGAFP ont préconisé l'harmonisation des régimes indemnitaires par le biais de la PFR.

La période transitoire que nous vivons, nous laisse un goût amer. Le ministère n'a pas su se projeter et construire un véritable outil d'évaluation. Pourquoi cette carence ?

Dans un premier temps parce que les politiques publiques que les agents doivent porter n'ont pas été clairement déclinées en objectifs évaluables.

Ensuite, la mise en place de la REATE a bouleversé tous nos repères, nos organisations et surtout la politique de GRH n'a pas le soutien de Ministre du MEEDDM.

Les outils tels que le répertoire interministériel des métiers ne connaît une déclinaison optimum dans notre ministère. Le répertoire ministériel n'a pas retenu l'attention des directions générales. L'évolution selon le mode LOLF, n'a pas été prise en considération jusqu'au bout en traduisant les besoins en compétences de manière fine et précise, mais aussi en termes d'ETP.

Pour toutes ces raisons l'encadrement a toutes les difficultés à mettre en place des outils indispensables à l'évaluation, telles que les fiches de poste.

L'encadrement doit aussi faire face à l'isolement dans lequel il se trouve. On lui demande d'évaluer, mais sans le former à l'entretien de face à face et sans lui exprimer clairement ce que l'on attend de lui.

Le mode d'évaluation ainsi lancé a d'énormes répercussions :

- sur la vie professionnelle des agents. Il n'a pas de lisibilité sur les objectifs collectifs et dans ces conditions les objectifs individuels ne sont pas lisibles
- sur les rémunérations : de cet entretien découlent les mois de bonifications et aussi les coefficients appliqués aux régimes indemnitaires. Dès 2010, la filière administrative sera concernée par la mise en œuvre de la PFR, du moins les corps de catégorie A. Il existera une corrélation entre les résultats notifiés dans l'entretien et la part résultats de la PFR.

Aujourd'hui le support de l'entretien est infantilisant et ne permet pas de fixer les critères d'évaluation des objectifs à atteindre. Il fait appel à des notions qui peuvent avoir une connotation particulière et relever d'un label décerné par les comités de domaine. La notion de compétence n'est pas partagée.

Une nouvelle « contrainte » va s'ajouter à celles précédemment énoncées. Elle réside dans le fait que la DGAFP semblerait avoir pris la main sur les ministères et qu'elle imposerait à tous le même support sans tenir compte des spécificités !!!

Le congrès doit permettre de corriger tous les travers, en donnant un mandat précis et des indications claires aux camarades mandatés, donnant ainsi à chaque agent des repères collectifs partagés.

Le congrès rappelle son opposition d'une liaison directe de l'évaluation avec les primes et les avancements. Il rappelle le rôle des concours, examens, et celui des CAP.

Le congrès considère que la masse salariale issue des mois de bonifications qui ne seraient plus utilisés doit être redistribuée à un maximum d'agents, sous contrôle des CAP par exemple dans le cadre du processus d'avancement.

Fiche Rémunérations

L'augmentation des rémunérations des agents publics

La fonction publique (au nom des équilibres financiers de l'État, du coût de la charge des agents publics sur le budget, du développement du salaire au mérite et de la confusion entretenue sur la part du salaire direct et indirect) met en place depuis de nombreuses années une politique de régression des rémunérations des agents et en particulier de la part indiciaire. Le mouvement syndical a du mal à faire aboutir les revendications des salariés sur cette question salariale. Les revendications sur l'augmentation des primes, les mesures catégorielles spécifiques à un corps, voire des mesures de nature sociale (chèque restaurant, participation de l'employeur aux frais de transports collectifs, etc.) sont perçues par les salariés comme plus directement « gagnables » que l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Pour la CGT la bataille pour l'augmentation de la valeur du point d'indice demeure essentielle y compris sa prise en compte pour le calcul de la pension.

Le congrès exige une concertation notamment sur les régimes indemnitaires pour au minimum une mise à niveau par le haut des primes - Industries. Nous sommes contre la mise en place de la Prime de Fonction et de Résultats – PFR et ses principes. Le congrès demande aux collectifs CGT SNPTAS de continuer la bataille contre la mise en place des ces réformes liées à la rémunération. Il demande à la commission exécutive élue d'examiner toutes les conséquences de futures fusions des catégories A et B et de se battre pour une forte évolution des corps de la catégorie C.

Obtenir 1600 euros nets mensuels comme salaire de base dans le public

Le SNPTAS revendique le SMIC et le minimum fonction publique à 1600 euros nets mensuels.

Le congrès revendique le positionnement des grilles salariales indiciaires de la fonction publique sur les bases suivantes (salaire net primes intégrées) pour le premier échelon du grade.

SMIC soit 1600 euros nets mensuels pour un recrutement sans qualification avec obligation de formation et de reclassement à court terme,

1,2 SMIC soit 1920 € nets mensuels pour un recrutement avec un diplôme professionnel inférieur au bac,

1,4 SMIC soit 2240 € nets mensuels pour un recrutement au niveau du bac,

1,6 SMIC soit 2560 € nets mensuels pour un recrutement au niveau de bac + 3 ou équivalent,

1,8 SMIC soit 2880 € nets mensuels pour un recrutement au niveau de bac+ 5 ou équivalent,

2,0 SMIC soit 3200 € nets mensuels pour un recrutement à bac + 8 ou équivalent.

A partir des grilles ci-dessus, l'amplitude des salaires sur une carrière dans un corps est fixée à 2 par le syndicat.

Le congrès rappelle la position du syndicat sur les primes. La part indemnitaire ne peut être qu'un élément complémentaire socialement justifié ne pouvant dépasser 20% du salaire indiciaire statutaire des agents.

A titre d'exemple un agent recruté au niveau Bac pourrait percevoir en fin de carrière au maximum (s'il n'a pas changé de niveau entre temps) 4480 € (2240 x 2) + 896 € soit 5376 €.

La globalisation des crédits de personnels, sans distinction entre rémunérations principales et indemnités peut donner en matière indemnitaire des possibilités d'arbitrage nouvelles et dangereuses aux gestionnaires» puisqu'il leur est possible de redéployer des crédits de rémunération inemployés. Le congrès attire l'attention des structures de base sur ce point et exige la transparence complète sur toutes les rémunérations.

Une remise en ordre des rémunérations est indispensable. Ainsi qu'un recalage des niveaux de recrutement (par exemple suppression du B supérieur et remplacement par la reconnaissance de la licence professionnelle, modification du recrutement des attachés et reconnaissance de leur niveau bac +5...).

Le congrès rappelle que le SNPTAS CGT se prononce pour une gestion la plus linéaire possible de la carrière des agents. Dans ce sens il estime que les grades ne sont pas indispensables pour le déroulement de carrière à l'intérieur de la catégorie C. Pour les autres corps, deux grades composés de 50% d'agents chacun doivent être mis en œuvre.

Le congrès rappelle que le SNPTAS ne s'oppose pas par principe à la fusion des corps. En revanche, il exige que tous les agents bénéficient immédiatement des avancées acquises lors de fusion. Les négociations sur la fusion des corps doit conduire tous les agents vers une amélioration statutaire et de leur rémunération.

Le SNPTAS condamne les retards de gestion (non prise d'arrêté, rupture de salaire...) liés aux réformes successives et au manque de personnel.

La CGT demande une harmonisation par le haut des rémunérations, notamment en harmonisant les primes des agents des différents ministères (MAAPRAT, MINEFI,...).

La précarisation des emplois

Dans le cadre du Schéma des Effectifs et des Recrutements, la fonction publique veut imposer des recrutements sans concours. La CGT rappelle son opposition à ce principe qui réintroduit l'ancienne catégorie D dans notre ministère, permet le recrutement de personnel avec une rémunération faible, ne donne aucune garantie quant à la formation et aucune certitude d'une intégration statutaire et d'une prise en compte de ces années dans le déroulement de carrière. Ce type de recrutement se met en place alors que la fonction publique et les ministères ont comme orientation la diminution massive des agents de catégories C. La CGT condamne cette politique dangereuse.

Le congrès rappelle son opposition à cette forme de recrutements sans concours mais exige que s'ouvre une vraie négociation sur le recrutement d'agents sans qualification, avec un plan de formation, une titularisation au bout d'un an comme pour toute titularisation, un reclassement selon le niveau de recrutement et la prise en compte de l'ancienneté acquise.

La loi de juillet 2006 ouvrait déjà la possibilité d'un recrutement de contractuels CDD. La dernière loi du 3 août 2009 l'élargit très largement. Le nombre de vacataires recruté pour quelques mois se multiplie.

Le congrès demande qu'un regard particulier soit exercé par les structures de base du syndicat sur la situation et sur la protection des agents recrutés en contrats CDD, stagiaires ou vacataires. Le SNPTAS CGT condamne toutes les formes précaires de recrutement. Il revendique la titularisation et la pérennisation des emplois.

Fiche Arrivée de Chorus au MEEDDM

Présentation simplifiée de l'outil

- L'application Chorus gère la dépense, les recettes non fiscales et la comptabilité de l'Etat conformément aux dispositions de la LOLF. Elle est partagée par tous les acteurs financiers des services centraux et déconcentrés de l'Etat,
- Outil utilisé dans de grands groupes du secteur privé,
- 1 **licence** (budgétaire ou en plateforme Chorus) coûte :
- 10 000 euros par an ; le coût du projet chorus initialement annoncé à 1,1 milliard d'euros vient de passer à 1,3 milliard d'euros (source : Cour des Comptes),
- Les plateformes Chorus appelées Centre de Prestations Comptables Mutualisées ;

Elles sont mutualisées MAP-MEEDDM et ont été mises en place au 1er janvier 2010 ; elles traitent en 2010 les factures des budgets de fonctionnement 217 pour le MEEDDM et 215 pour le MAAP, le 205 – affaires maritimes et le BOP 174 – ex BOP DRIRE.

Situation en 2010

Il faut rappeler que l'arrivée des CPCM se combine avec les réorganisations des services qui perturbent le fonctionnement complet de tous nos services.

Beaucoup de postes sont vacants malgré de nombreuses publications relatives à la mobilité. Ainsi en Midi-Pyrénées, il manque douze chargés de prestations comptables au CPCM.

L'attractivité des postes est mise à mal par la charge de travail au sein des CPCM (beaucoup de saisies...) et par le manque de reconnaissance du métier de comptable et de l'implication des agents pour appréhender ce progiciel très complexe. Des promesses verbales ont été faites sur des « primes » chorus qui n'ont pas été mises en place.

Des agents issus de la fonction publique territoriale, de la Poste, du ministère de la Défense postulent souvent pour des raisons de rapprochement de conjoint. Leur demande se trouve sans réponse en raison des plafonds d'ETP puisque ces personnes arriveraient par détachement.

Certaines applications interfacées voient le jour. Chorus Formulaire, portail web est déployée en ce moment dans les services centraux et déconcentrés ; cette application va accroître son périmètre en 2011 et redonner des tâches de saisie aux services, dans lesquels des ETP ont été supprimés (fonctions support).

L'application ARGOS pour les frais de déplacement, temporaire doit être déployée à compter de juillet 2010 ; là encore il faut trouver des personnes pour gérer cette mission, placée au sein des secrétariats généraux.

Des personnes seront ainsi formées et le temps du déploiement arrivé, une nouvelle application devrait pointer son nez.

Le paiement des frais de déplacement, chantier sensible, devra faire l'objet d'un examen attentif.

Perspectives 2011

Mise en place de la V6 (vague) dernière étape qui comprend le basculement de toutes les dépenses sur Chorus.

Pour notre ministère, cela représente des BOP à fort enjeu économique et beaucoup de dossiers complexes à gérer dans Chorus (marchés routiers, subventions logement...)

Cette nouvelle vague génère beaucoup d'inquiétude dans les services et dans les plateformes. Les saisies des marchés, contrats divers sont très importantes des pièces. Tout ceci rallonge le délai de traitement.

Il faudra que les postes vacants soient pourvus sinon le risque de paiements tardifs va être gigantesque.

Pour les agents concernés, le paiement de la NBI doit être prévu pour tous les agents en poste.

Le rôle de RBOP (responsable de budget opérationnel de programme) initialement en DREAL sera en préfecture en 2011.

Fiche TELE TRAVAIL

Georges Tron, secrétaire d'État de la Fonction Publique, a annoncé le 8 juin 2010, lors d'un colloque au Sénat qu'il souhaitait créer les conditions nécessaires au développement du télétravail dans la Fonction Publique.

Le télétravail présente de nombreux avantages à la fois pour les employeurs publics et pour les agents. Sur la base du volontariat, il permet notamment d'améliorer les conditions de travail des personnels, en offrant une meilleure conciliation entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Le ministre a constaté que le télétravail était moins développé dans la Fonction publique que dans le secteur privé et que les marges de progression étaient importantes. Les tâches accomplies par les agents publics sont en effet largement susceptibles d'être dématérialisées, ce qui leur permet de travailler à domicile.

Pour Georges Tron, le télétravail ne doit pas pour autant couper l'agent de la vie du service.

Dans le prolongement des travaux réalisés en 1998 par la DGAFP, G Tron a proposé le lancement d'une mission sur le télétravail. Celle-ci formulera des propositions susceptibles de permettre à ce mode d'organisation du travail de se développer dans de bonnes conditions pour les agents. Sur la base de ces propositions, une concertation avec les OS pourra être lancée » extrait d'article publié cf. gilles je me souviens plus.

Éléments de réflexion

Le télé travail s'inscrit dans une politique de GRH individualisée. Nous ne pouvons que craindre une nouvelle rupture du lien social, la destruction de tous les repères et garanties collectives, l'alourdissement des charges de travail au détriment de la vie privée, sans compensation soit le travail gratuit. Les agents vont participer aux économies en lien direct avec l'immobilier mais aussi en prenant à leur compte les frais de fonctionnement. Une fois de plus les femmes seront le plus pénalisées, car en réalité elles jongleront entre les charges familiales et les tâches professionnelles à assumer.

Notre société verra le délicat équilibre « de parité » homme/femme se dégrader. Il y a quelques années une étude a été menée sur l'équilibre des tâches ménagères dans un couple en lien direct avec la RTT. Cette étude a démontré que les femmes consacraient plus de temps aux tâches ménagères que les hommes. Il semble que le gouvernement pense que les femmes sont taillables et corvéables à merci, en rognant chaque jour un peu plus leurs acquis (cf. droit à la retraite...).

Nous nous dirigeons vers une société où l'individualisation prime. Ne laissons pas notre société être déstructurée, sachons garder les acquis durement gagnés et surtout sachons arracher par nos luttes une société qui retrouve des repères collectifs.

« L'homme n'est pas fait pour vivre seul, d'ailleurs les primitifs se sont rassemblés pour créer une société ».

Eléments qui pourraient servir de base de discussion ou de cahier revendicatif.

Prise en charge matérielle – Qui ? :

- qui finance le matériel informatique,
- le mobilier de bureau,
- les fournitures,
- l'abonnement à internet,
- l'abonnement téléphonique (06, n° spéciaux),
- le local : tous les agents ne dispose pas de la place « optimum » chez eux ne va-t-on vers des conditions de travail délicates pour les agents (quelle ergonomie...),
- open space ? Perte de repères, d'identité (chacun marque son espace par des aménagements personnels (posters, photos...) ;

Conditions de travail :

- approche psychologique : le risque lié à l'isolement (à nouveau perte de repères) – souffrance lorsque l'agent a des difficultés à résoudre une situation qui lui est soumise – rupture avec la notion de travail collectif.

En situation de difficulté sociale : comment les services sociaux vont-ils détecter les agents ayant besoin d'aide (déjà difficile aujourd'hui).

Les horaires de travail étendus (pour finir une commande dans les temps les agents ne seront-ils pas appelés à étendre leurs horaires sans possibilité de compensation)

Comment vont s'organiser les échanges, notamment dans les équipes projet que l'on veut mettre en place ?

Quelle réelle organisation du travail ? Ex préparation de réunions (avec les collectivités territoriales, les autres administrations,...), la tenue des réunions, l'étude de dossier qui demande des compétences élargies à plusieurs domaines

Entretien professionnel, plan de professionnalisation, parcours professionnel : comment tout ceci va s'organiser ? Quelle connaissance les supérieurs auront-ils de la réalité des agents ? Et inversement comment les agents auront connaissance des politiques, des missions émergentes dans un monde en profonde mutation et perpétuelle évolution ?

Force est de constater aujourd'hui que la communication n'est pas satisfaisante. De plus même si les grandes orientations sont communiquées, quel débriefing ?

Quelles seront les marges de manœuvre pour faire évoluer les positions dans ce contexte ?

Quelle aide des services support ? (ex dépannage informatique ???)

Accueil et renseignement du public (éventualité de traitement différencié entre les agents en contact ou non avec l'extérieur)

Ce qui pourrait sembler attractifs pour la fonction publique :

- Moins de déplacement (s'inscrit dans le cadre du développement durable),
- Gestion de son temps - pas de contrainte vis à vis d'une pointeuse (atout qui a un revers dépassement d'horaire) ou d'un hiérarchique « pointilleux »,
- Plus grande autonomie dans le travail (ou de son organisation),
- Permettre de résoudre des quelques situations sociales (agent ayant des difficultés à se déplacer...) ;

Fiche Contractuels

Agents Contractuels et Vacataires,

« La précarité dans la Fonction Publique doit être abolie »

Un cycle de négociations va s'ouvrir à la Fonction publique sur la situation des vacataires et des contractuels. C'est l'occasion pour la CGT de réaffirmer les revendications de ces personnels et de créer un rapport de force.

Pour l'administration, les contractuels et vacataires représentent 16 % de l'effectif total de la fonction publique, soit 841.709 agents. Ces chiffres ne comprennent pas notamment les emplois aidés (145.100 bénéficiaires), les assistantes maternelles de droit privé (55.000) et des médecins dotés d'un statut particulier (75.000).

Un million de contractuels et vacataires sont employés dans la Fonction publique !

Il s'agit d'une population jeune (près de 40 % des non titulaires des ministères ont moins de 30 ans, seulement 20 % ont plus de 50 ans, en 2006) et plutôt féminine (56,5 % des non titulaires des ministères).

- Avec plus de 30 % de non-titulaires la Fonction publique Territoriale est tout particulièrement impactée par la précarité de l'emploi.
- Dans la Fonction publique hospitalière, la proportion de contractuel est passée de 1996 à 2007 de 8 % à 14 % de la population totale employée. Les 2/3 sont de la catégorie C.
- Dans l'Education Nationale, on estime à 25 000 le nombre de non-titulaires enseignants, CPE ou conseillers d'orientation. Ce chiffre est en augmentation (de 25 % dans certaines académies). Il est à noter que 25 % de ces personnels sont sur des emplois pérennes : en CDI ou maîtres-auxiliaires. Dans les établissements d'enseignement supérieur et de la recherche, on compte plus de 40 % de non-titulaires.

Exigeons une loi de titularisation équitable pour tous les agents contractuels et vacataires employés sur des postes permanents.

Cette loi devra mettre fin à la précarité et concerner en premier lieu les agents en CDD.

Les agents en CDI, licenciables et parfois licenciés, ceux sans règles de gestion de leur carrière et même ceux en quasi-statut comme ceux par exemple issus des établissements dérogatoires ou certains agents relevant de la Jurisprudence BERKANI, **devront pouvoir être également titularisés.**

Cette loi de titularisation consiste à permettre aux agents concernés, qui le

souhaitent, d'intégrer un statut de fonctionnaire,

Par transformation de leur poste de non-titulaire en poste de titulaire. Cela devra se faire sans mobilité géographique obligatoire, au minimum sans réduction de salaire et dans un corps de fonctionnaire correspondant aux qualifications et compétences et éventuellement aux diplômes exigés pour exercer la mission tenue.

Cette loi devra également prévoir, la réduction drastique du recours au recrutement des contractuels et des vacataires,

Ainsi que la mise en place d'outils pour en assurer le contrôle et la transparence avec les organisations syndicales. De façon à ne pas retomber dans les affres des lois précédentes, loi LEPORS de titularisation, puis lois PERBEN et SAPIN de résorption de la précarité, même si elles sont loin d'être comparables.

Aujourd'hui l'administration abuse en termes de recrutement en particulier pour occuper des postes pour lesquels il existe des corps de fonctionnaires en opposition avec la loi. Une application stricte de la loi dans son ensemble réduirait déjà considérablement les possibilités de recrutement de contractuels et de vacataires.

Le recours au recrutement de contractuels et de vacataires devra seulement concerner

- ° Soit un nombre restreint d'emplois pointus ou rares
- ° soit des besoins réellement temporaires.

De nouveaux droits pour les contractuels sont nécessaires.

A l'exception de quelques agents bénéficiant de « *quasi-statut* », les contractuels en CDD ou CDI et les vacataires n'ont pas de cadre précis leur assurant quelque droit que ce soit en matière de rémunération, de progression professionnelle ou de sécurité d'emploi (pour les CDD). La CGT revendique pour les agents concernés des mesures cohérentes, aux niveaux ministériels ou territoriaux, qui y remédient comme par exemple : le versement d'une prime de précarité de 10 % à la fin d'un contrat CDD non renouvelé, une reconnaissance de la qualification opposable et cohérente avec les grilles des fonctionnaires titulaires, A, B ou C.

En matière sociale, ces agents doivent avoir les mêmes droits que les fonctionnaires en matière de délai de carence, de versement des indemnités maladie et le plein traitement pour les 3 premiers mois de maladie.

UNE PETITION POUR LA CREATION D'UNE LOI DE TITULARISATION ET LA FIN DE LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE VOUS EST PROPOSEE, SIGNEZ-LA ET FAITES-LA SIGNER.

La pétition est à envoyer avant le 20 septembre 2010 à: Union Générale des Fédérations Fonctionnaires C.G.T. (UGFF-CGT) 263 rue de Paris case 542- 93514 MONTREUIL Cedex La pétition peut être également signée en ligne à l'adresse suivante :

www.ugff.cgt.fr rubrique : PETITION.



Pour en finir avec la précarité dans la Fonction Publique

P E T I T I O N

A Monsieur le Ministre de la Fonction Publique

Pour l'adoption dans les plus brefs délais d'une

Loi de titularisation

Pour tous les personnels contractuels et vacataires employés sur des missions permanentes.

Les soussignés, agents titulaires et non-titulaires exigent l'adoption dans les plus brefs délais d'une loi de titularisation générale, pour les personnels contractuels et vacataires employés, sur des missions permanentes de la fonction publique, et nécessaires pour le service public. Tous les agents employés en CDI ou CDD doivent pouvoir en bénéficier, quelque soit le positionnement des employeurs publics.

- Cette loi devra assurer à ces agents une sortie du non-titulariat et de la précarité par l'intégration, sans mobilité géographique imposée avec reprise totale de l'ancienneté, **sans perte de rémunération**, dans un corps de fonctionnaire correspondant à la mission exercée et aux qualifications et compétences exigées, sur des postes statutaires à créer à cet effet.

- Cette loi devra énoncer clairement de manière générale **les conditions drastiques de fermeture du recrutement de contractuels et de vacataires** et le principe **de consultation des organismes paritaires pour tous les recrutements à venir**. Elle devra être l'occasion dans un cadre plus large et par souci d'équité, **de remettre à plat le principe de validation**, pour la retraite, **des périodes de contractuel et de vacataire** par les agents devenus titulaires.

Le Président de la République doit tenir les engagements pris publiquement dans l'émission "Parole aux Français" en Janvier 2010 : **«La situation des contractuels dans la Fonction Publique est tout à fait anormale. Je suis tout à fait prêt à envisager la titularisation des contractuels»**. La publication de cette loi est urgente.

Ministère ou collectivité :

Etablissement :

Nom	Prénom	qualité	Signature

Annexe spécifique

Rappel sur les grandes orientations du rapport d'avril 2008 dit rapport « Silicani ».

Nota ce rapport a été dès l'origine combattu par la CGT et notamment le SN PTAS CGT. Il s'avère toutefois que selon nous ce rapport rentre progressivement en phase d'application. IL convient donc de rappeler quelques éléments de ce rapport.

Objectif annoncé : mettre en place une fonction publique de métiers basée sur les principes de l'EGALITE, la CONTINUITE, l'ADAPTABILITE et la PERFORMANCE.

Selon le rapporteur, il est nécessaire de reformer la Fonction Publique pour répondre de manière plus adaptée aux demandes croissantes des citoyens, dans un contexte de marché du travail de plus en plus concurrentiel.

Pour « moderniser la FP, il s'appuie sur quatre orientations stratégiques :

1. Refonder et simplifier l'organisation statutaire générale :

(Sachant que la magistrature et l'armée sont hors du champ de la réflexion)

- cela se traduit par la volonté *de fusionner les corps en créant 7 grandes filières*,
- administration générale,
- financière et fiscale,
- sociale,
- éducation et recherche,
- culturelle,
- technique,
- sécurité ;
- *de recruter selon 4 niveaux* :
 - niveau CAP /BEP ou à titre dérogatoire sans diplôme,
 - bac ou équivalent,
 - licence ou équivalent,
 - master ou équivalent ;

Chaque cadre statutaire comprendrait trois grades, avec plusieurs échelons et un niveau purement fonctionnel.

2 Redéfinir la place et la nature du contrat :

Constat que la Fonction publique à recours aux contrats Cela représente 20% des agents publics.

Quels seront les temps pour avoir recours aux contrats :

- besoins occasionnels,
- carrière courte,
- compétences rares,
- mobilité public/privé ;

3 Rendre plus attractive et plus mobile la carrière des agents

Afin de permettre véritable gestion des ressources humaines (ndlr : A noter que nous avons évolué de na notion de gestion de personnel vers la notion de gestion des ressources humaines) :

- les mots en sont :

- Prévoir,
- Recruter,
- Employer,
- Évaluer,
- Rémunérer,
- Former,
- Informer ;

4 Améliorer le pilotage général de la Fonction Publique.

Dans le contexte où cette réforme « Silicani » et la RGPP impactent déjà la vie de tous les jours, le syndicat à chercher dans son document de congrès à construire des éléments revendicatifs sur les différents items visés par ces orientations :

- Prévoir et Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences,
- Recruter,
- Employer
- Evaluer,
- Rémunérer,
- Former,
- Informer,
- Mobilité,
- Parcours Professionnel,
- Inter ministérialité,
- Métiers – Filières – Fusion,
- Outils de gestion : chorus, Salsa, SIRH ;

Compte tenu de leur logique beaucoup de ces points se recoupent.

Annexes suite : éléments de réflexion

PREVOIR

D'après la DGAFP l'objectif est de traduire de façon opérationnelle les réductions d'effectifs en accompagnant leur impact sur les organisations à travers un processus de transformation des RH.

Dans un contexte en perpétuelle effervescence (cf. Lof, RGPP, les Grenelles, la Réate mais aussi la réforme des retraites...) il est d'autant plus nécessaire d'anticiper les besoins en terme de compétences.

Cette anticipation fait appel à une analyse fine des missions à développer, notamment dans le cadre des Grenelles, de la population existante (ressource humaine), des moyens en termes d'ingénierie de formation, de recrutement et matériel pour mettre en œuvre dans un contexte de régression budgétaire.

Quel est le rôle et la place de la CGT dans cette « action » quelles cahier revendicatif ? Ci-dessous voici les questions auxquelles nous serons appelés à répondre dans différents lieux de concertation.

Anticiper les besoins :

- quels sont-ils en termes de compétences,
- faut-il des recrutements par voie de concours,
- faut-il de la reconversion professionnelle,
- comment prévoir et analyser les départs
- mobilité choisie - mobilité prescrite,
- cessation d'activité volontaire - cessation d'activité imposée,
- quelles contraintes pour les agents ?
- quels outils et quel partage avec les représentants du personnel ?
- tableau de bord ?
- Entretien professionnel
- Quelle position CGT ?

Voici des questions auxquelles nous vous proposons de trouver une réponse ensemble.

RECRUTER

Bien identifier les besoins : de quelles compétences a-t-on besoin, les outils ?

Cf. texte relatif aux contractuels,

Concours : quel contenu des épreuves – quelle professionnalisation des épreuves ? Épreuves identiques en interne et en externe ?

Quelle professionnalisation des jurys et des présidents de jury ?

Quelle position CGT ?

III - Politique Sociale : Protection sociale, retraite, santé au travail et action sociale



Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs et de Service de l'Équipement et de l'Environnement

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot I – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12/83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

17ème CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

DOCUMENT D'ORIENTATION ET D'ACTIONS REVENDICATIVES

III – Politique sociale : Protection sociale, retraite, santé au travail et action sociale

PREAMBULE :

Pour la CGT, les questions relatives à la Politique Sociale (protection sociale, retraites, santé au travail et action sociale notamment) sont non seulement importantes en matière de pouvoir d'achat pour les salariés actifs et retraités et pour leurs familles, mais leur traitement doit être le reflet des valeurs fondamentales qui constituent le socle de la société telle que nous la concevons, basée sur les notions de solidarité, de justice et de partage des richesses produites où les questions de bien-être et de sécurité au travail sont essentielles.

Dans le contexte d'aggravation des conditions de travail, notamment psychologiques, des personnels du MEEDDM, le Congrès a souhaité en faire une des questions centrales de ses travaux afin de mieux porter les revendications et les propositions sur ces thèmes.

PROTECTION SOCIALE –

La CGT conteste la présentation erronée des déficits des comptes de la Sécurité Sociale et dénonce l'utilisation qui en est faite par le gouvernement et elle affirme que le redressement des comptes sociaux ne passera pas par des mesures d'austérité mais par une réforme ambitieuse du financement de la Sécurité sociale.

Les attaques se succèdent, notamment depuis le plan Juppé et la CGT s'oppose aux dernières propositions au-delà du projet de réforme des retraites :

- fusion de l'impôt sur le revenu et de la CSG (étatisation de la Sécurité Sociale, des cotisations et du salaire socialisé, dépenses assurance-maladie et retraites soumises à la RGPP et à la réduction des déficits)
- cotisation obligatoire dès 50 ans à un organisme privé pour couvrir le risque de perte d'autonomie.

La loi n°2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST), votée en passant outre une contestation très large allant des élus locaux aux usagers en passant par les salariés et professionnels de l'hôpital, fait de la santé une marchandise et de l'hôpital une entreprise comme les autres où les considérations économiques et financières passent avant les impératifs de la santé des gens.

La mise en place des nouvelles agences régionales de santé (ARS) se fait difficilement dans un contexte de poursuite de regroupement imposé d'hôpitaux, de privatisations de services, de suppressions de lits et d'emplois, et d'augmentation des coûts à la charge des patients, dans une logique destructrice, injuste, qui participe à la désertification des zones rurales et à l'éloignement des structures de soins de beaucoup de citoyens.

Dans la Fonction Publique, depuis 1947, les mutuelles de fonctionnaires sont gestionnaires du régime obligatoire d'assurance maladie (pour les fonctionnaires), par délégation de la loi ou des CPAM et sont le 2ème opérateur de la carte Vitale après la CNAMTS avec 7 millions de cartes diffusées depuis 1998.

Dans la continuité de la RGPP et de la casse du statut de la Fonction Publique voulue par le gouvernement, la remise en cause de cette délégation de gestion confiée à MFP Services, pourrait être une prochaine étape justifiée, comme pour les retraites, par une soi-disant « équité » et un alignement sur les salariés du secteur privé.

La CGT avait déjà combattu le transfert de la gestion des allocations familiales des fonctionnaires qui sont gérées par les CAF depuis le 1er janvier 2006 (ordonnance de 1996 mise en œuvre dans le cadre des mesures consécutives à la LOLF votée en 2001...).

En réalité, là encore, l'objectif est de remettre en cause le fondement même du statut qui prévoit que l'ensemble des rémunérations (y compris les cotisations sociales et les pensions) relèvent directement du budget de l'Etat et que, les cotisations ne relevant pas du budget de la sécurité sociale, celles-ci soient gérées par un organisme spécifique.

En matière de protection sociale complémentaire (PSC), la loi de modernisation de la Fonction Publique du 2 février 2007 et ses décrets d'application ont remis en cause le financement des mutuelles de la Fonction Publique par les ministères (participation au fonctionnement, locaux, personnels MAD ...) et ont rendu obligatoire l'organisation d'un appel d'offres par ministère pour choisir l'organisme de protection sociale complémentaire des agents.

La CGT a dénoncé au niveau Fonction Publique et MEEDDAT ce qui constitue un risque avéré de privatisation de la gestion de la PSC (plusieurs assurances privées et organismes de prévoyance ont répondu aux appels d'offres dans les ministères) et d'augmentation du coût des cotisations lié à l'arrêt du financement des frais de fonctionnement des mutuelles.

En novembre 2008, la MGET a été choisie pour être l'organisme référencé des personnels du Ministère et de plusieurs établissements publics rattachés, par le biais d'une convention jusqu'en 2015 qui engage le MEEDDM à reverser à la MGET une participation aux coûts des transferts de solidarité (liés aux revenus, à la famille, à l'âge et à la maladie) pour les personnels qui adhèrent sur la base du volontariat à l'offre référencée correspondant au cahier des charges de l'appel d'offres.

Les règles mises en place au niveau européen et les mesures déjà votées ou en projet concernant les remboursements de médicaments et l'augmentation du reste à charge pour les assurés sociaux, poussent les mutuelles à se regrouper pour continuer à répondre aux besoins de leurs adhérents, notamment en réduisant leurs frais de fonctionnement et pour se donner les moyens de pression sur les réassureurs qui garantissent les contrats proposés (invalidité, décès ...).

La CGT rappelle qu'elle restera vigilante à la défense des valeurs de solidarité indissociables selon elle, d'une couverture complémentaire de santé et qu'elle se battra pour que l'employeur Etat prenne toutes ses responsabilités en matière d'amélioration de la prise charge des situations de longue maladie, de longue durée ou d'adaptation du poste de travail pour les agents concernés plutôt que de proposer de plus en plus souvent des mises en retraite pour invalidité.

• RETRAITES -

Le Congrès se réunit en plein débat parlementaire sur un **projet de réforme des retraites** qui constitue une remise en cause sans précédent des acquis des salariés en matière de droit à la retraite, dans le secteur privé comme dans la Fonction Publique ou pour les régimes spéciaux.

Il se réunit aussi alors que la mobilisation des salariés n'a cessé de s'amplifier tout au long de l'année 2010, à l'initiative de la CGT et dans l'unité la plus large, pour s'opposer à ce projet très clairement

marqué de l'empreinte du MEDEF qui réclame depuis longtemps le report de l'âge légal de départ en retraite et refuse toute hausse de cotisation de la part des entreprises.

Après la réforme Balladur de 1993 et le passage des 10 meilleures années aux 25 meilleures années pour le calcul des retraites du régime général, les salariés du privé et les non-titulaires de la Fonction Publique ont vu le niveau de leur retraite baisser progressivement particulièrement les femmes.

En 2003, la réforme Fillon a fait augmenter la durée de cotisations des fonctionnaires de 37,5 à 40 annuités avec une perspective de 41 annuités en 2012.

Elle a également modifié le dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) le rendant moins attractif.

Aujourd'hui, les attaques sont encore plus graves puisque les points les plus importants du projet de réforme sont le report de l'âge légal à 62 ans et de celui pour bénéficier du taux plein à 67 ans.

C'est socialement injuste, sexiste et discriminatoire et économiquement inefficace de vouloir garder des salariés au travail au-delà de 60 ans alors que le chômage est au plus haut et que les jeunes ont beaucoup de mal à trouver un travail stable.

Dans la Fonction Publique, à travers l'augmentation du taux de cotisation, la fin du départ anticipé pour les agents ayant trois enfants, et le changement du plafond du minimum garanti, les attaques se traduiraient par une baisse immédiate des revenus et par une aggravation des inégalités hommes-femmes et de la situation des personnels ayant des carrières incomplètes.

Le report de 55 à 57 ans de la possibilité de départ en cas de service actif, ajouté à l'arrêt ou la réduction du dispositif de départ anticipé pour les « carrières longues », vient compléter le tableau d'une réforme qui vise à faire passer dans l'opinion et notamment auprès des plus jeunes que le système par répartition ne pourrait répondre qu'à une partie « plancher » et qu'il faudrait que chacun se constitue sa propre épargne ouvrant toute grande la porte aux requins de l'assurance et autres fonds de pension !

Dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, il a été institué à partir de janvier 2005, dans les trois fonctions publiques, un régime obligatoire, par points, permettant d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des primes (dans la limite de 20% du traitement brut) : le régime de **Retraite Additionnelle de la Fonction Publique** (RAFP).

Ce fonds de pension couvre 4,7 millions d'actifs et recense près de 51 000 employeurs publics.

La « valeur de service » du point en 2010 pour calculer le montant de la prestation additionnelle représente 4 % de la valeur d'acquisition de ce même point !!!

La CGT demande la suppression de ce fonds de pension et l'intégration de la totalité des primes dans le calcul des pensions.

La CGT (confédération et UGFF notamment) a produit de nombreuses fiches pour expliquer et démontrer les arguments fondant le projet gouvernemental et pour mettre en avant les propositions pour une autre réforme. Le SN PTAS CGT a remis en forme un diaporama explicatif.

Ces documents sont joints en Annexes ainsi que la pétition CGT « retraites : des solutions il y en a ! » disponible également sur internet - <http://www.snptas-cgt.org/> - dossiers – retraites

Le congrès revendique :

- le retrait du Projet de Réforme actuelle,
- le maintien du droit au départ en retraite pour tous (fonctionnaires et non titulaires) à 60 ans et à 55 ans pour le service actif,
- l'arrêt de l'allongement de la durée des cotisations et le retour à 37,5 annuités,
- le maintien du calcul de la pension basé sur l'indice des 6 derniers mois,
- la suppression du dispositif RAFP et l'intégration des primes dans le calcul de la pension,
- le maintien des avantages familiaux (agents ayant eu 3 enfants et 15 ans de services) et des départs anticipés pour carrières longues et pour agents handicapés,
- la reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé,
- la prise en compte des périodes d'études et d'inactivité forcée dans le calcul de la pension,
- le retour à un calcul sur les 10 meilleures années pour les non titulaires,
- un minimum de pension ou de retraite fixé à 75% du dernier salaire, et au minimum fixé à 1 600 euros pour une carrière complète,
- le maintien de la bonification de 4 trimestres par enfant pour les femmes sans condition relative à la date de naissance de l'enfant.

MEDECINE DE PREVENTION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL -

La CGT a signé avec 6 autres OS de la Fonction Publique un **Accord sur la santé et les conditions de travail dans la Fonction Publique** le 25 novembre 2009 qui concerne tous les fonctionnaires et agents non titulaires et contractuels des 3 fonctions publiques.

Les 3 axes de cet accord concernent les instances et acteurs opérationnels (CHSCT au lieu de simples CHS et observatoire de la sécurité et de la santé au travail), la prévention des risques professionnels et les dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé.

C'est un accord très important puisqu'il engage l'ensemble des employeurs publics, dans chacun des versants de la Fonction publique, et rappelle leurs obligations de résultat en matière de mise en œuvre des mesures de santé au travail et leurs responsabilités.

Parmi les points négatifs, il y a bien sûr les moyens, car il eut été impératif que la Fonction publique se dote d'objectifs ambitieux en matière de recrutement de médecins du travail ou de prévention, ceux-ci devant mettre en œuvre ce protocole.

Le congrès dénonce la pénurie de médecins qui handicape gravement le suivi des agents dans les services et veillera à faire appliquer cet accord au MEEDDM comme dans les services interministériels.

Si les mesures d'évaluation et de suivi proposées vont dans le bon sens, le fait d'aborder de front la question de l'organisation du travail, des réorganisations et de leur influence sur la santé des agents n'est pas encore gagné.

Au sein du MEEDDM, impulsées par le CCHS et par les OS et les professionnels médico-sociaux dans les services, des directives concernant des démarches de prévention-action ont été publiées :

- circulaire du 18 janvier 2005 sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention-action en matière de harcèlement moral
- note SG du 21 Septembre 2009 sur la prévention des risques suicidaires

Le congrès revendique que dans chaque service une analyse de ces textes soit faite et dans un contexte où le nombre de suicides et de tentatives de suicides est toujours en augmentation, que la question des organisations de travail, des aménagements de locaux et de la formation soit examinée et débouche sur des solutions rapides et des moyens en temps et en personnels médico-sociaux et acteurs de prévention (médecins, assistants de service social, animateurs sécurité et prévention).

ACTION SOCIALE -

L'action sociale qui est un droit statutaire des agents de l'Etat, recouvre à la fois des prestations individuelles et des prestations collectives qui relèvent :

- soit du budget du ministère de la Fonction Publique et sont partiellement mises en œuvres par les SRIAS (sections régionales interministérielles d'action sociale)
- soit du budget de chaque ministère et définies au MEEDDM par le CCAS et les CLAS.

La CGT depuis la création du CCAS et des CLAS en 1985, n'a cessé de travailler avec l'ensemble des acteurs de l'action sociale (OS, travailleurs sociaux, associations et administration) pour analyser les besoins des personnels et obtenir de nouvelles prestations d'action sociale pour les agents actifs, retraités et leurs familles.

Ces avancées sont encore insuffisantes et certaines ont même été retirées comme le prêt d'accession à la propriété à taux bonifié.

Cependant le travail accompli au sein des CLAS est reconnu et doit être conforté par des engagements forts du MEEDDM pour conserver partout, y compris dans les services réorganisés et dans les DDI, les structures existantes, les moyens en crédits et en temps pour les faire vivre, en intégrant la cohabitation de personnels issus de ministères différents dont l'action sociale n'a ni les mêmes moyens ni les mêmes instances de gestion.

En effet, si la disparité du niveau et du mode de gestion des prestations d'action sociale individuelles et collectives sont un constat au sein de la fonction publique d'Etat, les agents ne doivent pas en subir les préjudices dans le cadre de réorganisations des services de l'Etat qu'ils n'ont pas voulues.

La CGT a revendiqué et obtenu la mise en place de CRCAS (commissions régionales de concertation de l'action sociale) rattachées au niveau du responsable des crédits (RBOP DREAL) et présidées par un des présidents de CLAS des services de la région afin de porter les besoins exprimés dans chacun des CLAS, coordonner certaines actions collectives et négocier la mise en place des crédits nécessaires en veillant à leur répartition entre les CLAS concernés.

La création des plates-formes interministérielles de gestion des ressources humaines rattachées au niveau des SGAR (secrétaires généraux aux affaires régionales) dans les Préfectures de région et la nomination de CASEP (conseillers à l'action sociale et à l'environnement professionnel) dont le rôle n'est toujours pas clairement défini, montre la volonté du gouvernement de continuer à mutualiser et à « harmoniser les bonnes pratiques » en matière de GRH et d'action sociale.

La CGT restera vigilante afin que la gouvernance de l'action sociale reste bien au sein des instances représentatives interministérielles (SRIAS) et ministérielles (CLAS et CRCAS).

La décision du gouvernement de transférer la propriété de la totalité de son patrimoine à une agence «France Domaines» pose la question de l'avenir du patrimoine social du MEEDDM géré aujourd'hui par des associations le CGCV (comité de gestion des centres de vacances) et les ASCE regroupées au sein de la FASCE.

Le congrès revendique la sanctuarisation de tout le patrimoine social du MEEDDM qui participe à l'action sociale en faveur des agents et de leurs familles en leur permettant de partir en vacances à moindre coût et parfois d'être utilisé en logements-relais pour les nouveaux arrivants ou les agents en difficulté.

Le congrès revendique :

En matière de politique d'action sociale, les agents

1 - ne doivent perdre aucune des prestations dont ils bénéficiaient dans leur service d'origine,

2 - doivent bénéficier d'un alignement des prestations sur celles les plus favorables existantes,

3 - doivent tous pouvoir accéder, tant sur le plan ministériel qu'interministériel et sous conditions de ressources le cas échéant :

- à des réservations de logements dans le parc social**
- à des réservations de places dans les crèches**
- à une restauration collective de qualité, de proximité et avec un reste à charge identique pour tous les agents, aligné sur le minimum actuel**
- à des prêts bonifiés pour l'accession à la propriété et pour l'amélioration de l'habitat**
- à des aides pour financer les frais liés à la scolarité des enfants et des étudiants (matériels, transport, logement)**
- à une prise en charge financière des conséquences particulières liées au handicap des agents et de leurs ayants-droits dans la vie quotidienne (logement, transport, études, loisirs)**
- à une égalité de traitement (et donc des mesures spécifiques) pour les agents des départements et territoires d'outre-mer**

Cela nécessite non seulement un abondement des crédits d'action sociale à hauteur de 3 % de la masse des salaires et des pensions mais également de pérenniser les CLAS au sein du MEEDDM et dans les DDT-M avec le temps de décharge d'activité nécessaire pour les présidents.

Le congrès revendique également, qu'une structure basée sur le même type de composition que les CLAS, soit mise en débat au sein de toutes les DDI.

• **SERVICE MEDICO-SOCIAL –**

Pour la CGT, l'action sociale et l'ensemble des intervenants dans le domaine médico-social et de la sécurité et prévention doivent être confortés et non pas soumis aux contraintes des mutualisations et des réductions de budget pour répondre aux besoins des agents en difficulté et aux situations de souffrance au travail qui se multiplient.

Le service social du MEEDDM par son positionnement, ses missions de service social du travail, sa proximité avec les agents, son professionnalisme et ses compétences, est un des acteurs clé reconnu unanimement.

Compte-tenu de l'ampleur des réorganisations en cours et des répercussions humaines qu'elles entraînent, il est primordial de mettre en œuvre les moyens nécessaires à un suivi et un accompagnement social de qualité.

Pour cela, il est nécessaire de renforcer le service social et son action au plus près des agents.

Or, la situation des Assistants de Service Social, comme celle des Médecins de Prévention est loin d'être clarifiée au sein des services de l'Etat réorganisés et particulièrement au sein des DDI où leurs postes pourraient être remis en cause.

Le congrès revendique :

- **le maintien de tous les postes d'ASS du MEEDDM et le recrutement sur les postes vacants,**
- **le recrutement de médecins de prévention propres au MEEDDM ou par le biais de conventions entre plusieurs services de l'Etat.**

• **HANDICAP -**

Une convention avec le FIPHFP (fonds d'insertion pour les personnes handicapées de la fonction publique) a été signée par le secrétaire général du MEEDDM le 4 avril 2008. Ce conventionnement permet la mise à disposition par le FIPHFP d'une enveloppe de 4 203 000 EUR sur les années 2008-2011, afin de financer l'ensemble des mesures favorisant l'insertion professionnelle des agents handicapés. Ce conventionnement permet de structurer, de professionnaliser, d'amplifier les actions du ministère en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, en apportant des financements d'aides techniques et humaines en faveur des agents handicapés, d'actions de sensibilisation en direction des acteurs concernés par l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'ensemble des services du MEEDDM.

Compte tenu du taux d'emploi de personnes handicapées 5,20 % au 1er janvier 2008 (déclaration du 1er semestre 2009), le MEEDDM a versé en 2009, au FIPHFP, une contribution financière de 1,89 millions d'euros.

Pour la CGT le recrutement et l'intégration de salariés porteurs de handicap, doivent passer quantitativement et qualitativement à la vitesse supérieure et faire l'objet d'une commission de suivi locale.

Dans le contexte actuel de restriction budgétaire et de réorganisation des services, la CGT constate l'augmentation du nombre de demandes de prolongation de stage, voire de refus de titularisation d'agents handicapés souvent lié à un manque de prise en charge et d'accompagnement dans les services.

Le congrès revendique :

- **une amélioration des procédures de recrutement des personnes handicapées au niveau des services avec une formation et un appui auprès des organismes compétents,**
- **la mise en œuvre d'un suivi et d'un compagnonnage identifié de l'agent recruté avec des points d'étapes réguliers,**
- **le temps nécessaire et la reconnaissance de la mission d'accompagnant,**
- **la réactivation des lieux-ressources dans les services permettant d'aménager des postes de travail pour les agents qui ont subi des problèmes de santé,**
- **l'information systématique des agents sur leurs droits en matière de reclassement statutaire,**
- **une information personnalisée en matière des droits particuliers aux handicapés (COTOREP, adaptation du poste, ...).**



**Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement**

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot 1 – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12/83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

DOCUMENT D'ORIENTATION ET D'ACTIONS REVENDICATIVES

IV – Organisation du syndicalisme dans nos domaines

Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

PREAMBULE :

Après le 16^{ème} congrès extraordinaire de Batz-sur-mer, nous avons pu constater que les organisations syndicales comme le SNPTAS CGT devaient impérativement faire évoluer leurs structures. Cela s'avère indispensable au regard de l'organisation syndicale actuelle pour faire face aux attaques gouvernementales, aux réformes décidées et mises en place par le président de république et son gouvernement. Cette évolution doit permettre d'organiser à tous les niveaux du territoire les luttes et actions, établir les cahiers revendicatifs, etc.

Il est donc nécessaire de faire évoluer le plus rapidement possible l'organisation des structures syndicales en tenant compte d'un champ de syndicalisation bouleversé et élargi. Des évolutions s'imposent donc, de manière large et plus transversale afin d'aboutir à une structuration et à un mode de fonctionnement adaptés, pérennes, efficaces pour la défense du personnel, du service public et s'engager dans un processus de transformation sociale.

Ce 17^{ème} congrès du SNPTAS CGT de Boussens se situe, bien entendu, dans la continuité de nos précédents congrès. Cependant, nos débats doivent prendre compte les orientations votées lors du 49^{ème} congrès confédéral de Nantes et notamment les différentes résolutions à mettre en œuvre. Il convient de rappeler que le texte SNPTAS CGT « Quel syndicalisme CGT ? » mis en annexe, adopté par la conférence des sections syndicats des 9 et 10 décembre 2008 à Saint Pierre des Corps est pleinement d'actualité. Celui-ci doit être la fondation de nos débats pour débattre et construire le document d'orientation et d'actions de notre congrès national composé de quatre parties, de notre politique financière et des annexes liées aux revendications catégorielles.

Le SNPTAS CGT est rattaché à la fédération équipement environnement qui a tenu son 14^{ème} congrès de Pleaux en octobre 2009. Celle-ci n'a pas mis à l'ordre du jour et a refusé de débattre en toute

objectivité de l'évolution de l'entité fédérale. La réforme de l'Etat, l'évolution des services ministériels et interministériels compliquent la situation syndicale, à tous les niveaux puisque plusieurs sections ou syndicats « CGT » sont désormais présents dans les différents services de l'Etat qu'ils soient services déconcentrés des ministères ou sous la responsabilité du Premier Ministre.

Dans ce préambule, le SNPTAS CGT rappelle un point important : le fonctionnement de la CGT est réglé actuellement – mais pour combien de temps ? - sur le principe du fédéralisme et la charte créatrice de notre fédération confère à chaque organisation membre, le strict droit de s'organiser comme elle l'entend.

Le 49^{ème} congrès confédéral de Nantes a décidé, au travers du document d'orientation et des résolutions de mettre en débat l'évolution de ses structures syndicales. Pour cela, les débats doivent être établis sur le terrain à partir de la structure locale (section ou syndicat de service) au plus près des syndiqués qui débattent de l'évolution nécessaire pour la mise en place de l'organisation syndicale la plus appropriée. Cette condition est indispensable pour clarifier les entités syndicales CGT afin de répondre aux attentes de toutes et tous en renforçant et rassemblant les forces pour une CGT forte.

Les décisions du 17^{ème} congrès PTAS s'appuient sur l'analyse de la situation actuelle et des évolutions prévisibles dans les mois à venir à partir des six points d'entrée suivants :

- I. Rôle, place et organisation de l'Etat, des services publics incluant le domaine environnemental.*
- II. Gestion des Ressources Humaines – GRH.*
- III. Protection sociale.*
- IV. Syndicalisation.*
- V. Politique financière.*
- VI. Annexes catégorielles*

• Une CGT pour tous, offensive et efficace.

Conformément à l'orientation du 49^{ème} congrès confédéral, le SNPTAS CGT met en débat le contour, le contenu de la future CGT dans le champ de syndicalisation qui le concerne. En s'interrogeant depuis plusieurs années sur « Quel syndicalisme CGT ? » dans la fonction publique Etat, en prenant en considération les entités ministérielles et interministérielles actuelles, le SNPTAS CGT s'inscrit pleinement dans les décisions et résolutions votées lors du 49^{ème} congrès confédéral de Nantes. Pour cela, il est impératif de mettre en débat et décider de l'organisation syndicale la plus appropriée, au plus près des personnels pour organiser les débats, porter les revendications, les luttes dans le cadre d'un service public qui réponde aux attentes des citoyens.

1. La situation actuelle du SNPTAS CGT

Le SNPTAS CGT réaffirme son orientation de fond, soutenue depuis très longtemps et non dépendante des décisions politiques en cours, pour l'existence d'une organisation CGT unique et forte par service. Cette orientation est d'autant plus nécessaire aujourd'hui que s'est mise en place une

nouvelle structuration administrative ministérielle et interministérielle avec le fait que les services déconcentrés des ministères s'arrêtent, pour l'instant, au niveau régional.

Actuellement les services dans lesquels, le SNPTAS CGT est présent, sont :

- Pour le MEEDDM :
- les DREAL – Direction Régionale de l'Ecologie, de l'Aménagement et du Logement créées en 2009 et 2010,
- les Direction Interrégionales Maritimes – DIRM créées en 2010,
- les DIR – Direction Interdépartementale des Routes, créées en 2006,
- le Réseau Technique et celui de la Formation en évolution,
- les Services Spécialisés – VNF, etc...,
- En interministériel :
- les deux ou trois nouvelles DDI suivant les départements – Direction Départementale Interministérielle, créées en 2010 ;

Pour autant, comme indiqué plus loin dans cette partie, il est impératif et urgent de poursuivre les débats avec toutes les composantes CGT présentes dans les services ministériels et interministériels pour définir les modalités de mise en œuvre d'une nouvelle organisation CGT. Trop de temps a été perdu : cela ne peut plus être retardé sans risque grave pour l'avenir du syndicalisme CGT dans nos secteurs d'interventions et permettre à de nouveaux adhérents de nous rejoindre au regard de notre complexité d'organisation.

En rappel, le SNPTAS CGT n'a pas pour habitude d'interdire toute évolution d'une structure syndicale locale décidée démocratiquement par les syndiqués – es - et dans ce document, ce point est important à rappeler. Au regard des évolutions politiques récentes, dont la réforme de l'Etat et sa nouvelle organisation territoriale dans les départements, du malaise engendré par ces évolutions, nous comprenons que les sections syndicales et les adhérents soient en réelle difficulté. Ces réformes imposées bouleversent nos organisations syndicales actuelles présentes sur le terrain et de ce fait nous déstabilisent pour répondre aux nombreuses attaques constatées dans les services.

Rappel Introductif :

Le SNPTAS CGT a mis en débat depuis longtemps sa propre évolution.

Au vu des réformes profondes actuelles et futures – celles connues actuellement - notre syndicat national affirme qu'il a toute sa place.

Pour cela, le congrès acte que le SNPTAS CGT continuera d'exister sous sa forme actuelle ou une autre à débattre et déterminer avec les adhérents – es – dans les sections et syndicats locaux pour syndiquer les personnels des différents services ministériels et interministériels.

Egalement, il est nécessaire de renforcer le travail avec les Unions Départementales CGT afin de permettre des échanges avec tous les syndicats CGT présents dans les services ministériels et interministériels.

2. En ce qui concerne le syndicalisme CGT par service, sur le lieu de travail.

Au regard de la situation actuelle des services ministériels et interministériels, le SNPTAS CGT réaffirme son orientation de fond à savoir la création, à termes, d'un seul syndicat par entité ministérielle ou interministérielle. La situation syndicale actuelle, suite aux différentes fusions imposées nationales, régionales ou départementales liées à la RGPP, la présence de plusieurs structures syndicales CGT, pose problème pour les agents et les services face aux importants dossiers à débattre. De plus, il est nécessaire de renforcer notre présence locale au niveau juridique par le dépôt de statuts d'entités syndicales sous différentes formes suivant les situations locales existantes.

Les discussions qui ont commencées nationalement ou localement quelquefois, doivent se poursuivre avec d'autres syndicats CGT, sans tabou, en toute démocratie, pour envisager très rapidement tous les cas possibles... Pour cela, le SNPTAS CGT se propose d'être à l'initiative des évolutions qu'elles soient locales ou régionales, dans une démarche commune de réflexion. Etre plus fort regroupé en une seule entité CGT, pour porter la syndicalisation auprès de toutes et tous, syndiquer les jeunes à partir des écoles de formation, doit être notre priorité.

A termes, le congrès SNPTAS CGT décide d'aboutir à la création d'un seul syndicat CGT en regroupant les forces syndicales présentes dans chaque service ministériel ou interministériel.

3. En ce qui concerne la Région.

Le SNPTAS CGT constate et rappelle que la région est un élément institutionnel politique structurant important notamment dans les domaines de l'économie, de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable. La CGT doit être présente partout à ce niveau et une Union Régionale des syndicats CGT est nécessaire dans nos secteurs d'intervention voire plus largement. Elle doit prendre la forme d'une union structurée des syndicats et structures de base CGT de la région (tous les syndicats dont le siège serait dans la région) ou le cas échéant d'un syndicat régional composé des structures CGT locales. Cette union sera à la fois l'interlocutrice du Directeur Régional/Responsable du Pôle Régional Etat (dont le rôle est confirmé comme responsable des emplois, des masses salariales, des moyens, des orientations stratégiques, etc...) et en interne l'interlocutrice du Comité Régional CGT dont il est nécessaire de renforcer les liens et échanges.

La création d'une Union Régionale large regroupant à terme toutes les structures de base et structures régionales du champ couvert par nos domaines d'intervention sera recherchée (ceci est plus large que le champ fédéral actuel). Elle pourra se construire progressivement et devra être mise en œuvre avec l'accord de chacun et démocratiquement.

La création demandée par le SNPTAS CGT de CTP régionaux, sur le champ du pôle régional, comme le débat sur des gestions régionales déconcentrées de corps nationaux, pour lequel notre syndicat est ouvert, exigent une nouvelle organisation rapide de notre syndicalisme CGT.

Le congrès confirme, la décision prise au 16^{ème} congrès SNPTAS CGT, de poursuivre la création Unions Régionales de l'ensemble des sections et syndicats CGT de la région ou zone de gouvernance. Elles sont les interlocutrices du DREAL/RBOP.

4. En ce qui concerne les sections CGT de syndicats différents travaillant sur un même site.

Si des services différents - DDI, DIR, DREAL,... - ont des locaux sur le même site ou des sites proches, les sections locales d'un syndicat et les syndicats de service doivent coopérer, avec des objectifs bien ciblés : par exemple organisation d'une grève, conflit local, situation sociale collective (restauration...), ou individuelle (défense d'un agent harcelé...). Pour cela, aucun agent ne doit rester isolé quelque soit son statut – public, privé, titulaire ou non. L'organisation syndicale devra veiller à la participation à la vie syndicale de tous les adhérents ainsi que de la présence de tous les salariés aux heures mensuelles d'information.

Tous les adhérents doivent participer pleinement à la vie syndicale sur un même site.

La défense des salariés quelque soit leurs statuts – public, privé, titulaire ou non - doit être privilégiée.

5. En ce qui concerne l'UIT.

La constitution des DIR renforce le besoin de développer des coopérations particulières avec la Fédération des Transports notamment dans le secteur autoroutier, la Fédération des Services Publics, la SNCF... Les situations préoccupantes dans les domaines routiers, maritimes, ferrés, de la navigation comme de l'aérien exigent un outil CGT transversal service public dans les transports et la construction de mobilisations professionnelles et interprofessionnelles responsabilisant notre syndicat au sein de l'Union Interfédérale des Transports CGT (U.I.T.).

Le SNPTAS CGT confirme sa participation active aux travaux de l'UIT.

6. Les conséquences de la Réforme de l'Administration Départementale de l'État.

Une réflexion s'impose à nous dans l'urgence, au sujet des nouveaux services dans les départements, avec la création des DDI et "les réformes" des services départementaux interministériels.

Des discussions doivent s'engager ou se poursuivre avec d'autres syndicats CGT pour envisager tous les cas possibles (agriculture, structuration des syndicats de l'Écologie, préfecture,...) et au moins nous associer dans une démarche commune de réflexion.

Du fait de notre histoire, de sa place dans les départements, le SNPTAS CGT revendique de participer aux débats au niveau du Secrétariat Général du Gouvernement et au sein du Comité Technique Interministériel placé auprès du Premier Ministre.

Le congrès insiste sur le fait de la mise en place urgente de débats dans les départements au sein des DDI avec toutes les entités CGT présentes.

Le congrès revendique sa place au sein du Comité Technique Interministériel.

Le SNPTAS CGT se déclare prêt, à aboutir à la création d'un seul syndicat CGT, dans chaque DDI, regroupant l'ensemble des forces syndicales départementales de la Directions Départementale Interministérielles concernée.

7. L'évolution du SNPTAS CGT

La période triennale qui s'achève a été chargée au niveau syndical qu'il soit au niveau confédéral, fédéral, de l'UGFF – Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires – et d'autres instances syndicales CGT. De nombreux débats locaux se sont déroulés surtout à notre initiative – SNPTAS CGT – que se soit au niveau départemental (au sein des sections et syndicats SNPTAS CGT voire en UF CGT pour certaines), régional avec les créations d'entités régionales SNPTAS CGT ou nationales, en interne à notre syndicat national. Il est clair que les bouleversements actuels entraînent de réelles difficultés pour faire évoluer une telle structure qu'est un syndicat national avec une très forte histoire syndicale marquée de difficultés et « coups » divers durant son histoire.

Sur la base de débats, la commission exécutive sortante SNPTAS CGT confirme une réelle nécessité de faire évoluer notre syndicat national et propose de s'inscrire dans le cadre des débats issus du 49^{ème} congrès confédéral.

Dans l'attente, la situation actuelle suivante pourrait être maintenue mais qui ne peut être que provisoire et courte :

- Niveau local : maintien d'une section (syndicat) SNPTAS CGT au sein de chaque service ministériel ou interministériel que se soit au niveau départemental, régional, interrégional sur la base d'un regroupement des différentes entités CGT présentes localement (conformément à la résolution 4 du document d'orientations confédéral et reversement possible aux structures CGT actuelles) ; nécessité d'avoir une « Union » départementale au sein des UD des syndicats CGT de la fonction publique avec implication indispensable du SNPTAS CGT,
- Niveau régional : continuité de la création de structure ou d'entité régionale SNPTAS CGT élargie à d'autres, groupant toutes les entités locales ministérielles ou interministérielles,
- Niveau national : le syndicat national par ses statuts est maintenu dans sa configuration actuelle,
- Continuité du rattachement à l'actuelle fédération équipement environnement ;

Les échanges lors des assemblées générales dans les départements sont à prendre en considération et confirment que les débats peuvent être vifs pour construire la CGT de demain pour répondre aux attentes des salariés dans les services.

Le 17^{ème} congrès du SNPTAS CGT décide de s'inscrire dans les débats actuels confédéraux pour faire évoluer sa structure nationale.

Le SNPTAS CGT organise son propre débat interne en prenant en compte les décisions qui seront prises par la confédération.

Pour cela, il sera peut être nécessaire de tenir une conférence des sections et syndicats SNPTAS CGT en 2011.

8. En ce qui concerne l'organisation syndicale interne.

L'articulation de ces différentes structures nécessite un secteur organisation renforcé, efficace, qui aide et suit celle-ci dans leurs mises en place puis dans leurs activités.

Toutes les démarches touchant les structures doivent s'effectuer en lien avec les Unions Départementales et Comités Régionaux CGT. Les sections et syndicats SNPTAS CGT doivent s'impliquer dans ses structures.

Le congrès souligne que ces nouveaux modes de vie syndicaux ne doivent pas nuire à la qualité de la vie dans les structures de base qui demeurent les éléments fondamentaux du syndicat conformément aux statuts confédéraux CGT. De même les collectifs nationaux notamment catégoriels – A, B, C - doivent se poursuivre, s'élargir, surtout au niveau de l'encadrement et accroître encore leur efficacité dans le suivi de la gestion individuelle et collective des personnels (fusion des corps, statut, gestion, ETP, masse salariale, etc...) et la mise en action des personnels concernés. Le syndicat continuera à mettre en place ou recherchera, tant que faire se peut, dans les régions ou inter régions, des camarades qui feront fonction de « référents » sur les domaines spécifiques notamment catégoriels, mais aussi, si possible juridiques ou sur certains types de missions. Ces camarades « référents » devront pouvoir participer à la vie des unions régionales syndicales.

Le congrès donne mandat à la direction élue de mettre en place notre organisation syndicale interne.

9. En ce qui concerne les personnels.

La position du SNPTAS CGT n'a pas changé et concerne tous les personnels intégrant la Fonction Publique Territoriale, quelle que soit leur position (détachés, MAD, intégrés à la FPT) qui doivent être syndiqués dans le syndicat existant ou à créer au sein de l'actuelle Fédération CGT des Services Publics. Il ne peut y avoir de période transitoire même courte ou d'accord provisoire. Le syndicat CGT SNPTAS continuera d'aider les camarades à s'organiser au sein de leur nouveau syndicat et de leur nouvelle Fédération.

Cette position est celle qui découle de la mise en œuvre normale des statuts confédéraux et règles de vie de la CGT. Elle prend en compte les réalités de terrain. Elle engage la poursuite de la syndicalisation et de la capacité revendicative jusqu'à obtention d'une nouvelle situation

Les personnels intégrant la Fonction Publique Territoriale, quelle que soit leur position (détaché, MAD, intégré à la FPT) sont syndiqués dans le syndicat existant ou à créer dans la fédération CGT des services publics.

Le SNPTAS s'organise pour continuer à défendre tous ces personnels et à suivre leur carrière dans le cas notamment des détachements.

10. En ce qui concerne la Fédération Equipement Environnement.

Le SNPTAS CGT constate que la place de la fédération équipement environnement est posée dans sa structure actuelle. Le congrès de Pleaux d'octobre 2009 n'a pas pris de décision à ce sujet.

Le SNPTAS CGT considère que face aux réformes liées à la RGPP, aux modifications et transferts imposés, à une logique de politique régionale ministérielle, à une gestion par programme national et par BOP, la fédération équipement environnement CGT doit concentrer ses efforts sur la mise en cohérence de la gestion des personnels - statut Fonction Publique Etat - des services ministériels, interministériels pour structurer l'activité syndical par secteurs de travail, en prenant en compte les évolutions (programmes) et ses besoins propres (vie syndicale, communication...).

Lors déjà du 13^{ème} congrès de la Fédération, le SNPTAS CGT avait mis en évidence qu'il était urgent d'aller vers un regroupement au minimum des syndicats CGT composants la fédération équipement environnement. Avec les réformes récentes, il est nécessaire de mettre en débat ces rapprochements d'entités syndicales CGT.

Le 17^{ème} congrès du SNPTAS-CGT décide de mettre en œuvre le rapprochement de plusieurs entités CGT de son champ de syndicalisation.

La CGT doit continuer d'exister dans notre secteur d'activité ministériel en élargissant son champ sur le domaine interministériel. Après avoir regroupé toutes les composantes existantes, elle doit certainement s'ouvrir à de nouvelles composantes syndicales intervenant sur le champ des missions techniques de l'État.

Les contours de la fédération ne permettent pas de prendre en compte ces évolutions nécessaires à l'organisation CGT.

Dans ce cadre, sur la base des débats actuels initiés par le 49^{ème} congrès confédéral, le SNPTAS CGT se prononce pour la création d'une structure nationale de la Fonction Publique de l'Etat au sein de laquelle notre syndicat national sous sa forme actuelle et future aura toute sa place pour syndiquer les agents des services du MEEDDM et des DDI.

Le congrès SNPTAS rappelle que la logique de la création d'une entité nationale des agents de l'Etat, s'appuie sur la nécessité d'avoir une organisation syndicale CGT unique face à un ministre ou un ensemble de ministres dans nos domaines utilisant les mêmes services de l'Etat, les mêmes natures d'agents. Cette logique existante demeure. Elle serait rompue si une partie importante des adhérents de la Fédération ne relevait plus de cette réalité ou la refuserait. Il ne peut y avoir une structure nationale des trois fonctions publiques ou regroupant les agents de l'Etat et des collectivités territoriales confrontés à des politiques différentes. La commission exécutive sera en charge de la proposer à la confédération pour aider à sa mise en œuvre.

Le congrès considère qu'il faut maintenir l'appel à une réunification syndicale et qu'il faut prendre en compte les évolutions, notamment dans les champs d'activité et d'intervention des ministères concernés dans notre champ de syndicalisation.

Pour cela, le congrès décide que la création d'une structure nationale sous un nom à déterminer regroupant les agents de l'Etat est indispensable et s'inscrit pleinement dans les débats confédéraux du 49^{ème} congrès de Nantes.

11. En ce qui concerne l'UGFF :

L'UGFF est à ce jour l'outil transversal de notre syndicalisme CGT de fonctionnaires et d'agents de l'Etat. Les restructurations déjà effectuées dans la Fonction Publique d'Etat et l'exigence d'un syndicalisme en capacité d'appréhender et d'intervenir sur un même ensemble complexe de politiques, de programmes et d'actions (européens, nationaux, régionaux, locaux) sont les premiers éléments du débat. Le besoin de restructurer, de requalifier la représentation syndicale et son intervention au niveau interministériel (conseil supérieur et autres structures) est le deuxième axe de débat.

La constitution de « coordinations régionales ou départementales » UGFF ne fonctionne pas.

En prenant en considération les évolutions et difficultés, le SNPTAS CGT se prononce pour la modification de l'UGFF en une entité – fédération – des agents de la Fonction Publique d'Etat.

Ceci permettrait aux syndicats de notre secteur de s'impliquer pleinement dans celle-ci pour que la CGT gagne en efficacité dans les revendications, les luttes y compris pour le maintien des implantations des services publics.

Le SNPTAS CGT s'engage pour que le débat, avec toutes les structures concernées, se fasse pour une transformation de l'UGFF en une entité – fédération des agents de l'Etat.

Le congrès SNPTAS CGT s'oppose à l'idée de la création d'une structure unique regroupant tous les fonctionnaires Etat et Territoriaux.

12. En ce qui concerne les droits syndicaux.

Le dialogue social devient de plus en plus difficile avec l'administration. La CGT doit favoriser en son sein un bon échange d'information, éviter des interventions morcelées voire contradictoires, favoriser l'obtention de nouveaux droits syndicaux pour tous, développer les solidarités et ne pas affaiblir les droits acquis.

Les droits syndicaux doivent être multipliés par trois et distribués directement aux sections et syndicats CGT locaux, au plus près des agents sans aucune rétention comme existante au sein de certaines fédérations. Il est nécessaire d'obtenir au minimum une permanence complète par région administrative dans le secteur et le champ de syndicalisation et renforcer les droits dans les services ministériels et interministériels au plus près des agents.

Au niveau national, les droits actuels sont très insuffisants pour permettre un travail syndical à la hauteur des enjeux et revendications à porter et défendre.

Le 17^{ème} congrès demande que toute la CGT se batte pour que les acquis du syndicat en termes de droits syndicaux soient multipliés par trois au regard des élections paritaires. Une permanence complète par région administrative dans notre secteur et champ de syndicalisation est à obtenir. Le renforcement des droits syndicaux des syndicats dans les services ministériels et interministériels est nécessaire. Des moyens de fonctionnement doivent être donnés aux syndicats et sections par la Fonction Publique.

13. En ce qui concerne la syndicalisation.

Le 17^{ème} congrès du SNPTAS CGT met en avant la nécessité de relancer le contact direct avec les salariés bien au-delà des pratiques actuelles. Il estime indispensable de développer à tous les niveaux des initiatives revendicatives. Dans ces initiatives, dans ces luttes, dans les assemblées à organiser rapidement, le congrès appelle à engager un effort d'adhésions important. Le congrès estime que nous devons fortement et clairement marquer notre démarche CGT, aller au contact de tous les salariés, là où ils sont et comme ils sont, pour leur dire de ne pas attendre d'hypothétiques changements politiques, de ne pas non plus laisser se multiplier les syndicats corporatistes : le SNPTAS CGT ne fait pas de différence parmi les personnels cadres ou non cadres en terme d'adhésion, il leur dit syndiquez-vous dans un syndicat unique, créez ce syndicat sur tous les lieux de travail pour faire grandir un rapport des forces qui permette tant dans votre service qu'à un niveau plus général, de faire respecter vos droits, de défendre vos intérêts individuels et collectifs, de lutter, de négocier, d'obtenir tout de suite du mieux dans vos conditions de travail et de vie.

Sur cette base, le congrès appelle à la construction d'un véritable plan de travail, à la prise d'initiatives à tous les niveaux incluant le développement de la syndicalisation notamment auprès des jeunes.

Le congrès propose de faire du 2^{ème} semestre 2010 et de l'année 2011 une période exceptionnelle d'adhésion à la CGT.

14. En ce qui concerne les retraités.

Les questions liées à la retraite et aux retraités sont des sujets importants. Le syndicat doit mieux s'organiser pour répondre à toutes les attentes des retraités actuels et à venir.

Le 17^{ème} congrès affirme la nécessité de développer un secteur retraité du syndicat en liaison avec les Unions Départementales.



IV – Organisation du syndicalisme CGT dans nos domaines

Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs et de Service de l'Équipement et de l'Environnement

Siège social et administratif :

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire.

Plot I – 92055 - LA DEFENSE Cedex

Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

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

Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

Texte de la conférence des sections Du SNPTAS CGT, les 9 et 10 décembre 2008 : - quel syndicalisme CGT

Préambule

Le 16^{ème} congrès extraordinaire du SNPTAS CGT s'est tenu du 21 au 25 mai 2007. Il a défini et adopté une orientation sur le thème de l'organisation du syndicalisme CGT dans nos domaines d'intervention. Cette orientation tient compte notamment de la disparition des ministères de l'Équipement et de l'Environnement et de la construction d'un nouveau ministère encore flou à l'époque et qui est finalement devenu le MEEDDAT. L'orientation prend également en compte la création des DDEA qui relèvent principalement de deux ministères, le MEEDDAT (1) et le MAP.

Sans ne rien remettre en cause des orientations adoptées en congrès, les évolutions en œuvre, particulièrement celles concernant l'organisation régionale et départementale de l'Etat, et les nouvelles formes de gestion des personnels obligent à apporter quelques précisions. Il est également important de tenir compte de l'évolution rapide qui s'est produite depuis le 16^{ème} congrès, sur le plan politique, économique et social, de manière à bien situer les analyses et positions du SNPTAS CGT dans le contexte global actuel. C'est l'objectif du texte ci-après soumis au débat de la conférence des sections du SNPTAS CGT.

Texte

L'évolution du syndicalisme et de la CGT, est liée à celle du travail et de la société en général, sur le plan politique, social et économique.

La France, l'Europe, le Monde, les Peuples, sont à une période charnière. D'un côté, on constate qu'après tant d'années de reculs sociaux partout et sur tous les domaines, les mêmes dirigeants au pouvoir utilisent la crise financière pour aggraver la situation sur l'emploi, les revenus salariaux, pour s'opposer au développement d'une vie digne, de la justice sociale et de droits fondamentaux, aux droits à l'éducation et à l'égalité des chances, pour agir contre les libertés, la démocratie, sans oublier la paix.

En France, une droite richissime, soi-disant décomplexée, appliquant des thèses ultra libérales, cassant, dans une précipitation extrême, les équilibres sociaux, attaquant les libertés publiques et les droits des salariés, comme des familles, à conquis le pouvoir sur la base de discours démagogiques,

soutenus par des moyens de propagande importants. Cette droite enfonce la France et l'Europe, dans une crise profonde en favorisant des politiques économiques et financières suicidaires, en appliquant notamment les programmes du patronat européen.

Nous ne rentrons pas ici dans le détail des situations particulières telles que celles liées au logement...

Un certain désarroi existe chez les salariés, voire les militants. Alors que les fondements même du syndicalisme qui font son histoire, sont la lutte pour des conquêtes sociales et l'émancipation des travailleurs, une grande majorité des générations de militants actuels n'a connu qu'un seul aspect de l'engagement, à savoir, la résistance contre les mauvais coups. Pour les plus jeunes, ce sont essentiellement les fermetures d'usines, la casse des services publics, les délocalisations, la précarité collective et individuelle, l'arrogance présidentielle, la violence patronale, les contraintes gouvernementales contre la presse, les pressions sur la justice...qui les conduisent sur le chemin de l'engagement militant, malgré toutes les pressions et la répression que cela engendre.

La crise du capital financier qui est vite apparu comme la crise du capital dans son ensemble s'avère toutefois être pour beaucoup de citoyens un révélateur de la nature même du capitalisme. L'injustice criante entre le renflouement par centaines de milliards des banques et la poursuite de la pauvreté, des difficultés pour se loger... peut être un ressort puissant pour aller vers une étape importante de reconstruction d'un mouvement social. Les tours de prestidigitation de Nicolas Sarkozy tentant d'opposer le libéralisme sauvage, duquel il se ferait le pourfendeur, au capitalisme vertueux, ne trompe pas trop de monde. Les discours sur la régulation par la puissance publique dont l'Etat, malgré leur démagogie et leur dévoiement, sont malgré tout un point d'appui pour la défense des services publics. Mais nous devons être vigilants et refuser que la crise financière engendre la socialisation des pertes et le maintien des profits exorbitants pour les détenteurs de grands capitaux.

Dans ce contexte général difficile, plusieurs sondages montrent que 70% des Français gardent leur confiance aux syndicats, même s'ils estiment que leur dispersion et leur trop grand nombre sont un handicap. La CGT arrive en tête avec 26,4% de confiance et 37, 3% chez les jeunes de 25 ans et moins. Il s'agit donc d'un potentiel non négligeable qu'il est de notre responsabilité de savoir investir. Dans nos services, malgré la suppression massive et inacceptable de postes, un renouvellement s'opère sous l'effet du papy-boom. Une population de jeunes agents émerge et nous place face à nos responsabilités, en appréhendant leur vécu, leur approche du service public et de leur métier, leurs revendications, leurs aspirations de vie professionnelle et personnelle.

En relation avec ces chiffres, on peut noter des commentaires et analyses dans la presse, qui relèvent qu'avec l'absence d'une perspective claire et mobilisatrice pour une alternative politique de progrès social, les syndicats et plus particulièrement la CGT, sont relativement seuls en tant que force d'opposition à ce pouvoir. Il n'est pas de la responsabilité des syndicats d'agir directement sur les partis politiques, mais la force du mouvement social est un des éléments essentiel de la construction de cette alternative et surtout, des conditions de sa mise en œuvre. L'histoire est d'ailleurs là pour rappeler cette donnée fondamentale toujours d'actualité.

Rien n'est systématique, des retards voire des reculs, ont été accumulés sur la conception même du rôle et du contenu du mouvement social, sur le rôle que doivent y jouer les syndicats et la démocratie. La CGT comme les autres s'interroge, avec une particularité française qui est celle de la faiblesse du nombre d'adhérents en décalage avec le nombre très important d'organisations.

Ces dernières années, des progrès ont malgré tout été réalisés. L'entrée de la CGT à la CES, dernièrement la reconstruction d'un syndicalisme mondial avec la création de la CSI, la montée des luttes professionnelles ou interprofessionnelles au niveau européen, ainsi que la journée d'action convergente dans plus de cents pays, sur le travail décent, sont autant de points d'appui et de signes d'espoir.

La base quant à elle, confrontée aux réalités et aux conséquences concrètes, élargie singulièrement le champ de la réflexion. En effet, quel que soit le sujet traité dans les débats avec les salariés, dans les assemblées générales syndicales ou réunions diverses, la volonté du tous ensemble, à partir du constat que tous les sujets sont liés est en train de prendre l'avantage sur les particularismes et les corporatismes mais elles ne les éliminent pas encore. D'autant plus que le pouvoir et le patronat les alimentent sans cesse. La CGT n'échappe pas à cette situation.

La question qui est donc posée à toutes les forces du mouvement social, à tous les syndicats, à la CGT, est de répondre aux attentes. La volonté des tous ensembles en opposition à l'individualisme n'est pas seulement un sujet de stratégie des forces du mouvement social contre celles du patronat, mais il s'agit d'un élément d'affrontement, entre deux conceptions de la société. Ne pas ouvrir de perspectives aux attentes sur ces questions, serait un élément supplémentaire de nature à aggraver l'absence de repères et le fatalisme.

Le mouvement social, notamment la CGT et plus particulièrement le SNPTAS CGT doivent prendre en compte à la fois les revendications de salaire, de conditions de travail, de droits sociaux et professionnels avec des revendications se référant au développement soutenable, à mettre en œuvre dans l'entreprise, dans la cité et plus globalement dans l'organisation de l'espace. Ces revendications s'inscrivent pour nous CGT, dans la lutte contre le capitalisme globalisé, pour engager un processus de sortie de crise et dans un objectif de transformation sociale.

Quel que soit son visage et son orientation, l'Europe est aujourd'hui une réalité qui fait notre quotidien. Une Europe qui est complètement intégrée dans la financiarisation et la mondialisation libérale de l'économie. Les décisions de fermetures d'usines sont souvent prises à des milliers de kilomètres du lieu d'implantation. Il en est de même pour les services publics ou des décisions similaires (casse, privatisation...) sont prises quels que soient les États, sur la base d'une orientation politique libérale. Partant de là, vouloir construire le tous ensemble, repousse toujours plus loin le besoin du rassemblement dans l'action pour aller du local au national jusqu'à l'Europe et plus.

Mais la construction d'un mouvement social à l'échelle appropriée, ne doit pas conduire la CGT, à réfléchir et à agir à un niveau trop éloigné du terrain et de ses forces organisées qui agissent au quotidien. Sinon le risque est réel d'un fossé qui se creuserait entre « la tête et le sommet ». Ce risque qu'un camarade du SNPTAS qualifie par l'image de « syndicalisme hors sol ».

IV – Organisation du syndicalisme CGT dans nos domaines

Pour la CGT, son ancrage sur le terrain est aujourd'hui, comme à ses débuts, le pilier essentiel de son efficacité. C'est d'autant plus vrai dans la situation politique, sociale et économique d'aujourd'hui. Concrètement, cela veut dire que tous les échanges avec les autres forces syndicales, son implication nécessaire et utile dans la CES et la CSI, ne peuvent en aucun cas exonérer la CGT d'un examen approfondi de l'état de son organisation, de ses modes de fonctionnement, de ses modes de relations entre l'interprofessionnel et le professionnel à tous les niveaux et avant tout : le syndicat et les syndiqués.

Pour résumer : est ce que l'outil CGT correspond bien aux objectifs et aux nécessités d'aujourd'hui ? Cette question ne relève pas de simples considérations techniques mais bien d'une question d'orientation à part entière et capitale.

Le SNPTAS CGT est un syndicat c'est à dire, une organisation de base de la CGT. Il a été créé en 1967 et dès sa constitution, il affichait comme orientation de créer toutes les conditions pour rassembler les salariés et les syndiqués sur le lieu de travail (en pleine cohérence avec les statuts de la confédération), notamment en rassemblant tous les syndicats CGT de l'Equipe. Une orientation qui posait de fait l'objectif de la constitution d'une fédération qui a vu le jour en 1973.

Bien qu'étant un syndicat de profession, dans un secteur particulier de la fonction publique, sa réflexion, ses prises de positions et son action ont toujours tenu compte de l'ensemble des éléments de contexte, en allant au delà de son seul secteur d'activité, le tout pour mieux situer les problèmes qui lui étaient posés dans la société au sens large.

En cette fin 2008, dans ce contexte politique, économique et social de tous les dangers mais également de tous les espoirs, cette orientation politique constante du SNPTAS CGT, confortée par le fait d'agir dans le cadre du service public de l'Etat, n'est plus seulement un choix, c'est une obligation incontournable et urgente !

C'est pourquoi, parallèlement à son action sur son champ professionnel et son activité spécifique catégorielle, les conditions font que la conférence des sections du SNPTAS réunie ce jour mercredi 10 décembre 2008, fait le choix d'inscrire pleinement la réflexion et le positionnement du SNPTAS sur le syndicalisme CGT, dans le cadre de la préparation et de la tenue du 49^{ème} congrès confédéral de la CGT.

Les 47^{ème} et 48^{ème} congrès ont lancé une première réflexion d'ensemble sur nos orientations, en lien avec notre mode d'organisation et de fonctionnement de la CGT.

Le 47^{ème} congrès de Montpellier a adopté 4 résolutions :

- Solidaires pour de nouvelles conquêtes
- Renouveau du syndicalisme : franchir des seuils
- Adopter une charte de la vie syndicale et poursuivre les réflexions sur les transformations de la CGT.
- Construire ensemble le nouveau système de répartition des cotisations.

Le 48^{ème} congrès tenu à Lille a poursuivi le débat en réactualisant les résolutions du 47^{ème} congrès, en confirmant la mise en œuvre de la charte de la vie syndicale et en adoptant le nouveau système de répartition de la cotisation.

Le 48^{ème} congrès a adopté 25 résolutions. Parmi elles, 5 sont consacrées aux évolutions à engager dans nos modes de fonctionnement et nos modes d'organisation de la CGT sur le plan professionnel et inter- professionnel :

21) se donner les moyens matériels et financiers de l'activité par la conquête de nouveaux droits mais aussi en réaffirmant le principe que tous les syndicats sont avant tout à la CGT, ce qui pose la question de la mutualisation des moyens.

22) engager un travail sur des évolutions partagées, dans le souci de renforcer l'organisation

23) réaffirmer que le syndicat est la base de toute la CGT et qu'il doit être en capacité de remplir ses missions essentielles. A ce sujet, il est important de rappeler que la charte de la vie syndicale contient un chapitre intitulé : « *des syndiqués propriétaires de leur organisation* ».

24) favoriser une cohérence d'évolution des organisations professionnelles de la CGT à partir de 7 critères. Parmi eux on peut noter l'évolution possible des champs couverts.

25) une réflexion sur les organisations territoriales interprofessionnelles

Le 49^{ème} congrès dont les travaux de préparation ont été lancés en mai 2008 se fixe comme objectif de passer de la définition des objectifs à leur réalisation par des décisions concrètes.

La CGT fonctionne sur le principe du fédéralisme. Comme tous les syndicats, le SNPTAS y est attaché sans que celui-ci ne conduise à une forme de rigidité interdisant toute réflexion et toute évolution d'ensemble de la CGT. A ce titre, le SNPTAS CGT considère que les évolutions intervenues et en cours dans l'organisation des services de l'Etat et plus largement , dans toute la fonction publique et sur tous les domaines sont d'une telle ampleur, qu'il n'est absolument pas possible de mener une analyse et de prendre des orientations par fédération, de façon cloisonnée. C'est particulièrement le cas pour la mise en œuvre de la résolution N°24 du 48^{ème} congrès confédéral.

Le SNPTAS CGT estime que la fonction publique, l'avenir de l'Etat et de ses services et la construction d'une CGT adaptée aux enjeux d'aujourd'hui sont des sujets pleinement confédéraux dont le 49^{ème} congrès doit se saisir. Historiquement, la fonction publique n'est pas un sujet de débat des congrès confédéraux et on peut le regretter mais c'est devenu d'autant plus indispensable que la fonction publique concentre 40% des adhérents de la CGT et ce, bien que le taux de syndicalisation soit là aussi nettement en dessous de ce qu'il faudrait. L'enjeu est de taille car les effets cumulés des suppressions de postes et des départs massifs à la retraite présentent un risque d'affaiblissement important des forces organisées et du nombre d'adhérent(e)s pour toute la CGT. Le SNPTAS partage l'orientation confédérale consistant à tout faire pour implanter la CGT dans les « déserts syndicaux » du secteur privé en développant les syndicats de sites. Ce développement doit naturellement accroître la présence syndicale CGT et non pas seulement compenser l'affaiblissement de secteurs comme le nôtre si la CGT y était moins active.

Pour ce qui le concerne, le SNPTAS CGT est adhérent de la Fédération de l'Équipement – Environnement. Par rapport aux résolutions du 48^{ème} congrès et aux objectifs du 49^{ème} dont les grandes lignes sont connues, le constat est que le champ d'activité et de syndicalisation de la fédération CGT de l'Équipement - Environnement et des syndicats qui la composent, n'est plus en adéquation avec le ministère de rattachement d'aujourd'hui qu'est globalement le MEEDDAT. L'organisation de la CGT se trouve pour une grande part en décalage profond avec la réalité des services, les enjeux revendicatifs nouveaux et les préoccupations nouvelles des personnels. Il s'agit là d'un constat objectif, non polémique où il n'est pas dans notre esprit de déterminer les responsabilités partagées.

Quoique l'on pense de son contenu et de ses orientations en matière de missions, de gestion des moyens et des personnels, de suppressions massives d'emplois etc....Le MEEDDAT est aujourd'hui notre ministère (il convient de le comprendre avec l'ensemble de ses missions dont y compris le logement par exemple), avec des contours plus larges que l'ex Equipement et Environnement.

Le MEEDDAT, porteur du Grenelle de l'environnement, affiche des ambitions en matière d'aménagement, de logement et d'environnement. Le SNPTAS CGT n'est bien sûr pas dupe sur les objectifs réels qui s'inscrivent pleinement dans la RGPP, la casse de l'emploi, du service public et une nouvelle organisation de l'Etat. Les fusions/restructurations au niveau départemental et régional en sont des exemples qui au delà de la réorganisation de l'Etat, préfigurent une autre réforme importante: celle de nos institutions et notamment l'adaptation des collectivités locales en nombre, compétences et formes d'organisation. Au sommet de la pyramide, il s'agit d'adapter la France aux exigences de l'Europe libérale et du grand capital.

Le SNPTAS combat la RGPP et ses orientations mais au delà des mots, cela pose de façon concrète et urgente, la question d'une véritable stratégie de mobilisation des personnels, à partir de leurs revendications, du débat sur le lieu de travail, dans l'unité et le rassemblement le plus large.

Cela pose également de façon incontournable, la question de l'outil CGT, de son champ d'organisation et de syndicalisation et de sa cohérence avec l'ensemble des autres organisations de la CGT.

Parmi les 360 mesures de la RGPP, un certain nombre définissent des évolutions structurelles des services de l'Etat. On peut noter des grandes tendances qui sont la diminution des crédits publics, l'adaptabilité au dogme de la concurrence, le développement des agences, les fusions de services, une nouvelle gestion de type privé des personnels... Ces processus sont largement mis en œuvre ou en phase finale de préparation. Partant de là, en rester au seul slogan : « la CGT est contre la RGPP » sans se préoccuper de ce qu'est d'ores et déjà, la réalité des services et des personnels, ne ferait qu'accentuer le décalage entre cette réalité et l'état d'organisation de la CGT.

L'actualité concrète de la RGPP, c'est qu'à la restructuration des universités et la création des Agences Régionales de Santé, vient de s'ajouter un projet de restructuration des autres services de l'Etat au niveau régional et départemental. Une circulaire du premier ministre du 7 juillet, donne toutes les

directives aux Préfets, afin qu'ils fassent des propositions dès le 28 novembre 2008. Le calendrier prévoit les arbitrages définitifs avant la fin de l'année 2008 pour mise en œuvre durant l'année 2009. Au niveau régional et encore plus au niveau départemental, la logique de ces réorganisations repose sur la généralisation des fusions interministérielles totales ou partielles. La région est devenue le lieu d'application des politiques de l'Etat.

Sur le plan de l'organisation CGT, les conséquences seront et sont déjà pour partie, que des syndiqués d'appartenances diverses se retrouvent dans le même service. Toutes les fédérations et/ou tous les syndicats nationaux actuels sont directement impactés. Sans être exhaustif, on peut citer : les finances, l'Equipement - Environnement, l'Agriculture, les préfectures, les DDASS, le travail et l'emploi, la culture, la jeunesse et les sports, l'éducation, la santé, les travailleurs de l'Etat etc...

La réflexion et les décisions quant à l'organisation de la CGT deviennent urgentes. Elles se situent au niveau des lieux de décisions principaux et notamment aux 3 niveaux : départemental, régional et national.

Le SNPTAS CGT s'inscrit dans ces débats sur la base de ses orientations de congrès.

Rappels des orientations adoptées par le 16^{ème} congrès du SNPTAS et positions débattues lors de la conférence des sections

Rappel du 16ème congrès 2007, pour le niveau départemental

Le 16^{ème} congrès se prononce pour un seul syndicat, dans chaque département, regroupant les forces syndicales départementales des ministères techniques concernés par une fusion. Il propose le rapprochement des équipes syndicales.

Le 16^{ème} congrès affirme le besoin d'aller vers un syndicat unique par service, rassemblant l'ensemble des catégories de personnel sur le lieu de travail.

L'articulation de ces différentes structures nécessite un secteur organisation renforcé, efficace, qui aide leur mise en place et suive leur activité.

Toutes les démarches touchant les structures doivent s'effectuer en lien avec les unions départementales notamment.

Position débattue lors de la conférence des sections PTAS de décembre 2008

Ces orientations ont été adoptées en mai 2007. Les évolutions actuelles sur l'organisation départementale en inter ministériel n'étaient pas connues de façon précise, à l'exception des fusions DDE et DDAF. Pour cette raison, la notion de regroupement ne cible que les ministères techniques alors qu'aujourd'hui d'autres ministères sont concernés.

Néanmoins, la conférence affirme la pleine validité de ces orientations pour la prise en compte de la situation nouvelle d'aujourd'hui, en les élargissant à des ensembles cohérents de services de l'Etat.

Rappel du 16ème congrès 2007, pour le niveau régional

Le SNPTAS constate que la région est un élément institutionnel structurant notamment dans les domaines de l'économie, du développement et de l'aménagement. La CGT doit être présente partout à ce niveau. Une union régionale des syndicats CGT est nécessaire dans nos secteurs.

Tous les syndicats et toutes les fédérations composant l'UGFF devraient arriver certainement à une analyse proche de la nôtre. Il serait alors nécessaire de constituer des coordinations régionales ou unions de syndicats CGT des fédérations de la fonction publique de l'Etat au sein des comités régionaux CGT. Elles seraient les interlocutrices des Préfets de région et coordonneraient l'activité sur l'ensemble des pôles régionaux.

Le congrès décide de la création, pour ce qui nous concerne, d'unions régionales de l'ensemble des syndicats Equipement –Environnement de la région ou dont le siège est dans la région.

Position débattue lors de la conférence des sections de décembre 2008

Cette orientation interne est peut-être difficilement transposable en l'état à toutes les fédérations et syndicats nationaux de la CGT concernés par les fusions/restructurations des services. Aujourd'hui, les réformes en cours dépassent le seul champ couvert par l'UGFF. Néanmoins, la conférence estime que cette orientation et le texte d'analyse qui la précède peuvent servir de base à des discussions avec l'ensemble des autres organisations CGT pour déterminer le besoin ou non d'une organisation au plan régional. En effet, au niveau de l'Etat, les domaines de l'économie, du développement et de l'aménagement ne sont pas les seuls concernés par le niveau régional, dans la mesure où la circulaire du 7 juillet confirme que le niveau de droit commun des politiques publiques de l'Etat, est le niveau régional.

La conférence des sections donne mandat à la commission exécutive et au secrétariat du SNPTAS CGT pour se rendre disponibles à toutes les discussions possibles avec les autres organisations de la CGT sur cette question du niveau régional.

Rappel du 16ème congrès 2007, pour le niveau national

L'UGFF est à ce jour l'outil transversal de notre syndicalisme CGT de fonctionnaires et d'agents de l'Etat. Le SNPTAS se prononce pour que l'UGFF, conformément à ses statuts, soit une union des fédérations du service public de l'Etat (pour mémoire, actuellement, l'UGFF est composée des syndicats nationaux et non des fédérations).

Au niveau national, il est nécessaire aussi de constituer une coordination permanente des différents versants de la fonction publique.

Le SNPTAS engagera le débat avec toutes les organisations concernées pour une évolution de l'UGFF

*Le congrès rappelle que la logique de la création de la fédération s'appuie sur la nécessité d'avoir une organisation syndicale CGT unique face à un ministre ou un ensemble de ministres dans nos domaines utilisant les mêmes services de l'Etat, les mêmes agents. Cette logique demeure. Elle serait rompue si une partie importante des adhérents de la fédération ne relevait plus de cette réalité. **Une nouvelle orientation serait alors nécessaire. La commission exécutive sera en charge de la proposer si nécessaire.***

Le congrès considère qu'il faut maintenir la fédération Equipement Environnement fondée sur les bases actuelles mais qui permette la prise en compte d'évolutions, notamment dans les champs d'activité et d'intervention des ministères concernés.

Position débattue lors de la conférence des sections de décembre 2008

Pour des raisons objectives, le 16^{ème} congrès n'était pas en capacité de se prononcer pour des orientations précises et définitives. C'est pourquoi, le texte adopté prenait appui sur l'existant à savoir la confirmation du besoin d'une fédération mais tout en anticipant sur des évolutions prévisibles.

En cette fin 2008, les évolutions déjà intervenues et/ou en cours de finalisation, rendent le texte légèrement dépassé, notamment sur l'affirmation du maintien d'une fédération spécifique au MEEDDAT et sur les questions de l'outil transversal à la fonction publique de l'Etat qu'est l'UGFF.

Les réalités concrètes de l'organisation des services de l'Etat au niveau national, régional et départemental dès cette fin 2008 et dès début 2009, posent le problème de façon plus large. C'est particulièrement le cas de l'organisation interministérielle des services déconcentrés.

La question est de savoir de combien de fédérations doit disposer la CGT, pour couvrir l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, hospitalière et territoriale. Quels seront leur champ d'activité et de syndicalisation.

Tout en respectant les règles du fédéralisme, la conférence des sections considère que ce sujet relève pleinement des compétences confédérales en lien avec les fédérations et syndicats nationaux concernés, dont le SNPTAS CGT. L'article 10 des statuts de la CGT précise que les modifications des champs fédéraux relèvent de décisions du CCN.

Compte tenu de l'enjeu très important que cela représente pour toute la CGT, la conférence

considère que ce sujet doit s'inscrire dans la préparation et la tenue du 49ème confédéral. La conférence considère que sans attendre, le CCN, les fédérations et syndicats nationaux concernés devraient travailler en commun pour dégager des premières grandes lignes d'orientations, le tout afin que la préparation et les décisions des congrès fédéraux et nationaux qui se tiendront en amont du congrès confédéral soient au minimum cohérentes avec sa propre préparation. Sinon la CGT court le risque de décalages, voire de contradictions entre organisations. En tout état de cause, les adhérents (es) doivent avoir les moyens d'être pleinement acteurs de ces réflexions et des décisions.

La conférence mandate la commission exécutive et le secrétariat, pour faire part de ses positions et demandes à la confédération et à toutes les organisations concernées. Elle les mandate également pour participer à toutes les formes d'organisation de débats et de travaux qui pourront être décidés dans la CGT sur cette question très importante.

Position d'ensemble de la conférence des sections et syndicats de décembre 2008

La conférence affirme son attachement à une orientation qui confirmerait un syndicat par service de l'Etat, rassemblant l'ensemble des catégories d'agents sur le lieu de travail et ce, quelque soit leur ministère d'appartenance, leur service ou structure professionnelle d'origine.

C'est en partant de l'organisation de base (le syndicat) que doivent se structurer les niveaux régionaux et nationaux, le tout à partir du débat avec les syndiqués, respectant en cela la charte de la vie syndicale.

Quelle que soit l'organisation fédérale choisie, celle-ci devra être organisée en secteurs de travail pour tenir compte notamment de toute l'activité liée au secteur spécifique (ministères et missions), au catégoriel et à la gestion des personnels. Elle devra inclure des représentations syndicales aux niveaux stratégiques de décisions des ministères.



Présents pour notre avenir ensemble
site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

**Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement**

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot I – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

DOCUMENT D'ORIENTATION ET D' ACTIONS REVENDICATIVES

V – POLITIQUE FINANCIERE

Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

Congrès SNPTAS Rapport Financier

1 Etat des lieux du SNPTAS

Depuis notre dernier congrès: poursuite de la décentralisation, création des DIR, fusion avec la DDAF, passage en DDI pour les services déconcentrés, mise en œuvre de la réforme de l'Etat et de la RGPP, toutes ces réformes accompagnées de la réorganisation des nos services ont profondément modifié notre environnement professionnel. Comment notre syndicat a traversé ces péripéties? Quelles forces représentons-nous?

Années concernées	Nombre de structures réglant	Nombre d'adhérents
2006	97	2315
2007	91	2099
2008	92	2041
2009	84	1879

En 2007, les transferts au Conseils Généraux ont entraîné la disparition de quelques structures, et la perte de 10% de nos adhérents, dont une grande partie a rejoint la CGT des services publics.

En 2008, il ne manque que 58 FNI (3%) pour être au même niveau que 2007. L'année 2009 elle n'est pas encore soldée.

2 Etat de la trésorerie du SN, et des structures locales

2.1 Trésorerie du SNPTAS

Le compte d'exploitation du syndicat entre le 31/12/2006 et le 31/12/2009 fait apparaître un reliquat de 21035,46 euros. Les exercices ont été contrastés. Le passage au niveau système de cotisation COGETISE courant 2007 a entraîné un excédent pour l'année 2007, et un déficit pour l'année 2008, correspondant à une remise en ordre des cotisations statutaires. L'année 2009 se termine en excédent de 8307,14. Cet excédent est dû à des dons personnels suite à la réussite de l'action « indemnité de résidence », et au règlement régulier des cotisations au SNPTAS directement avec le PAC. Les dépenses ont été serrées au maximum.

2.1 Trésorerie des structures locales

Là aussi, les incessantes réorganisations ont créées des difficultés de fonctionnement: éparpillement des adhérents, transfert de trésorier aux conseils généraux. La mise en œuvre du nouveau système de cotisation n'a pas toujours été bien comprise, et a entraîné quelques difficultés de compréhension.

Quelques structures ont indiqué que la part leur restant (15%) était trop faible.

3 Mise en place du système COGETISE

Le passage au nouveau système de cotisation a été effectué courant 2007. Dans un premier temps, les trésoriers ont été plutôt déçus par ce nouveau mode de règlement, mais une majorité de sections est rentrée dans le système. Néanmoins, subsistent deux problèmes:

Attribution des numéros de code COGETISE:

Pour pouvoir effectuer les règlements dans COGETISE, chaque structure doit recevoir un numéro de code, attribué par COGETISE, après validation par les UD et fédérations.

Pour des raisons de refus de reconnaissance de leur forme d'organisation actuelle, la fédération n'accorde pas de numéros COGETISE aux syndicats de l'Essonne, Plot I, SN Nord Est, Meurthe et Moselle. Cela prive l'ensemble de la CGT de 120 FNI, et des cotisations correspondantes.

Règlements à COGETISE

Nous avons décidé lors de notre dernier congrès, dans un souci de responsabilisation des structures locales du SNPTAS, que les règlements à COGETISE et au SNPTAS seraient effectués directement par les structures locales. Or, le constat après plus de 3 ans de fonctionnement est le suivant: 40% des cotisations 2007 et 30% des cotisations 2008 n'ont pas été réglées à COGETISE!

3140 Cela a 2 conséquences:

- 3141 – un manque de financement qui impacte l'ensemble de la CGT: UD, UL Confédération,
- 3142 Fédération. Pour l'exercice 2008, cela représente un manque à gagner de 40 000 euros,
- 3143 – une sous estimation de la représentativité du SNPTAS dans les instances de la CGT,
- 3144 puisque celle ci est calculée par rapport aux règlements à COGETISE.
- 3145 –

3146 Cette situation n'évolue pas, malgré un certain nombre de rappels de la part de la direction du
3147 SNPTAS.

3148

3149 **Pour y remédier, il est proposé que les structures locales fassent parvenir à la trésorerie du**
3150 **SNPTAS l'ensemble des cotisations collectées, en ayant conservé au préalable la part qui**
3151 **leur revient, et que les règlements COGETISE soient effectués directement par la trésorerie**
3152 **du SNPTAS.**

3153

3154 **4 Fonctionnement du PAC**

3155

3156 Le Prélèvement Automatique des Cotisations est le meilleur outil pour alimenter régulièrement la
3157 trésorerie du SNPTAS. En 2009, quelques « bugs » informatiques ont entraîné des incidents (double
3158 prélèvements).regrettables. Un certain nombre de rejets de prélèvements sont constatés pour des
3159 raisons divers (compte non approvisionné, résiliation du PAC..).

3160 Il est nécessaire d'améliorer les échanges d'informations. Il est constaté un manque de réactivité
3161 des trésoriers concernant les informations et interrogations diffusées par la responsable du PAC.

3162

3163 **5 Décisions à prendre au congrès**

3164

3165 ☐ **Poursuivre nos démarches pour que la CGT attribue des numéros COGETISE à**
3166 **toutes nos structures,**

3167 ☐ **Décider que les règlements COGETISE soient effectués par la trésorerie nationale**
3168 **du SNPTAS**

3169

3170

3171

3172

COMPTES de BILAN

RESULTAT COMPTES de BILAN au: 31-déc-09	Débit	Crédit
Classe 1 COMPTE autres réserves		12 728,32
Résultat de l'exercice 2009 (bénéfice)		8 307,14
Classe 4 compte d'attente	200,00	
compte collectif B	0,00	
compte transitoire		
compte fournisseur (provisions pour évènements exeptionnels)		18 489,71
compte fournisseur (provisions congrès 2010)		6 410,00
compte fournisseur (provisions élections)		4 700,00
compte fournisseur (provisions locaux)		99 091,86
Classe 5 COMPTE COURANT CREDIT MUTUEL 40	26 412,08	
COMPTE LIVRET CREDIT MUTUEL 60	120 444,98	
PLACEMENTS	0,00	
COMPTE COURANT POSTAL	2 669,97	
TOTAL comptes de bilan	149 727,03	149 727,03

disponibilités	149 527,03	
compte d'attente	200,00	
ACTIF		149 727,03
autres réserves	12 728,32	
Résultat de l'exercice 2008 (bénéfice)	8 307,14	
capitaux propres	21 035,46	
dettes	128 691,57	
PASSIF		149 727,03

BILAN TRESORERIE du S.N au :		31/12/09
	RECETTES et COMPTES FINANCIERS	DETTES et PROVISIONS
COMPTES FINANCIERS : Crédit Mutuel , C.C.P.,Caisses	149 527,03	
COMPTE PAC	0,00	
		0,00
COMPTE D'ATTENTE	200,00	
COMPTE collectif B	0,00	
COMPTE TRANSITOIRE	0,00	0,00
PROVISIONS (congrés 2010, locaux , élections, etc....)		128 691,57
	149 727,03	128 691,57
RELIQUAT du S.N		21 035,46

3173

3174

3175

COMPTE D'EXPLOITATION du SNPTAS entre le 31.12.2006 et le 31.12.2009

		Date :	31/12/2006			31/12/2009
Comptes arrêtés au CONGRES de :		BATZ -7 274,93				Reliquat 21 035,46
INTITULES	2006	2007	2008	2009		
rentrée des FNI	18 248,58					
rentrées des COTISATIONS des sections	147 007,80	148 427,28	88 880,52	88 636,56		
rentrées des COTISATIONS des syndicats	19 804,14	18 813,10	13 007,96	11 334,60		
remboursements divers et dons	1 403,57	21 513,34	15 127,60	3 110,90		
remboursements missions	20,00	495,95	0,00	0,00		
remboursements TVA	5 909,00	4 632,00	2 134,00	0,00		
intérêts banque	2 672,76	3 357,50	4 798,30	2 435,97		
souscription	2 900,00	10 450,00	867,10	5 854,53		
coopérations diverses	12 384,27	0,00	0,00	0,00		
contribution D.O.M	0,00	0,00	0,00	0,00		
reprises sur provisions	39 300,00	15 022,61	0,00	24 890,00		
reprises sur exercices antérieurs		7 274,93	0,00			
total des produits	249 650,12	229 986,71	124 815,48	136 262,56		
		TOTAL RECETTES 2007 à 2009			491 064,75	

3176

II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

3177

reversement cotis FNI	18 446,49			
reversement cotis FEDE et CONFEDÉ	31 917,50	19 176,40	28 421,11	0,00
reversement cotis UGICT/UFICT	7 596,00		10 558,44	0,00
provisions congrès	15 000,00	0,00	10 000,00	10 000,00
provisions élections	0,00	8 000,00	8 000,00	0,00
provisions pour actions revendicatives	4 000,00	0,00	0,00	0,00
secrétariat	9 068,06	6 584,26	9 465,51	7 668,13
CE	23 166,90	13 984,45	18 341,32	17 035,34
déplacements courants	25 005,07	26 360,78	26 505,14	23 440,54
groupes de travail	15 411,78	8 843,36	4 558,85	4 457,03
conférence nationale	0,00	0,00	11 296,90	0,00
abonnement SNCF	5 781,98	4 378,79	2 910,42	3 219,26
frais congrès instances	5 312,20	390,00	363,10	1 909,53
dépenses générales	1 705,31	3 997,12	1 318,07	1 265,19
formation	4 059,43	92,00	0,00	0,00
abonnements,journaux	2 481,46	1 891,90	1 806,38	1 480,93
achats matériels	45,48	1 217,91	136,71	53,40
propagande hebdo CGT Equipement	5 317,20	4 178,44	2 134,00	0,00
expédition presse	4 210,01	3 270,63	2 898,59	2 537,42
location photocopieur	29 631,52	25 693,10	26 737,73	26 640,17
circulaire aux militants	4 261,75	2 796,67	2 491,32	1 043,87
vie nouvelle	1 923,95	1 939,80	1 912,50	2 315,00
dépenses congrès	19 470,15	31 797,94	0,00	13 590,00
dépenses élections	24 680,28	66,40	282,90	11 299,61
total des charges	258 492,52	164 659,95	170 138,99	127 955,42
		TOTAL DEPENSES 2007 à 2009		
		462 754,36		

Différences entre recettes et dépenses		-8 842,40	65 326,76	-45 323,51	8 307,14
---	--	------------------	------------------	-------------------	-----------------

RELIQUAT du COMPTE d'EXPLOITATION		-7 274,93	58 051,83	12 728,32	21 035,46
--	--	------------------	------------------	------------------	------------------

3178

3179

SUIVI RENTREE DES FNI entre 2006 et 2010 au 26 MAI 2010 avec versements COGETISE au 30/04/2010

3180

NU	22/4/10 DEPARTEMENTS	2006	2007			2008			2009			2010		
			COGETISE	SNPTAS	% 2007 2006	COGETISE	SNPTAS	% 2008 2007	COGETISE	SNPTAS	% 2009 2007	COGETISE	SNPTAS	% 2010 2007
1	Ain	14		12	85,71%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
2	Aisne	1		1	100,00%		1	100,00%		1	100,00%		1	100,00%
3	Allier	8		8	100,00%		7	87,50%		7	87,50%		7	87,50%
4	Alpes Haute Provence	15	20	21	140,00%	19	19	90,48%	13	15	71,43%		3	14,29%
5	Hautes Alpes	9		8	88,89%	7	7	87,50%	7	7	87,50%		2	25,00%
6	Alpes Maritime	24		25	104,17%		24	96,00%		22	88,00%		19	76,00%
7	Ardèche	28	23	23	82,14%	20	21	91,30%	23	22	95,65%		0	0,00%
8	Ardennes	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
9	Ariège	13		16	123,08%		15	93,75%		15	93,75%		14	87,50%
10	Aube	7		5	71,43%		4	80,00%		0	0,00%		0	0,00%
11	Aude	29	5	31	106,90%	47	28	90,32%	23	28	90,32%		26	83,87%
12	Aveyron	18	17	16	88,89%	18	18	112,50%	18	20	125,00%		12	75,00%
13	Bouches du Rhône	93	79	89	95,70%	72	75	84,27%	65	69	77,53%		71	79,78%
14	Calvados	31		28	90,32%	18	24	85,71%	21	29	103,57%		0	0,00%
15	Cantal	12	8	8	66,67%	6	6	75,00%	5	5	62,50%		0	0,00%
16	Charente	66	63	63	95,45%	58	58	92,06%	55	55	87,30%		0	0,00%
17	Charente Maritime	21	19	18	85,71%	1	18	100,00%	17	15	83,33%		14	77,78%
18	Cher	31		0	0,00%	17	19	0,00%	17	17	0,00%	2	15	0,00%
19	Corrèze	0	11	0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
20 a	Corse du sud	0		0	0,00%	7	7	0,00%		7	0,00%		0	0,00%

II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

20 b	Haute Corse	3		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
21	Côte d'Or	22		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
22	Côtes d'Armor	73		73	100,00%		68	93,15%		63	86,30%		61	83,56%
23	Creuse	9		8	88,89%	3	3	37,50%		0	0,00%		0	0,00%
24	Dordogne	20	23	23	115,00%	19	19	82,61%	20	21	91,30%		15	65,22%
25	Doubs	3	5	3	100,00%	3	2	66,67%		3	100,00%		3	100,00%
26	Drome	10	9	9	90,00%	6	6	66,67%	6	6	66,67%		0	0,00%
27	Eure	7	5	5	71,43%	13	13	260,00%	16	16	320,00%		0	0,00%
28	Eure et Loir	1		1	100,00%		1	100,00%		1	100,00%		1	100,00%
29	Finistère	19		19	100,00%		18	94,74%		17	89,47%		16	84,21%
30	Gard	44	40	40	90,91%	42	42	105,00%	42	41	102,50%		32	80,00%
31	Haute Garonne	122	102	102	83,61%	96	96	94,12%	117	117	114,71%		0	0,00%
32	Gers	4		6	150,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
33	Gironde	38	38	25	65,79%	35	34	136,00%	29	30	120,00%		23	92,00%
34	Hérault	39	42	44	112,82%	34	34	77,27%		22	50,00%		20	45,45%
35	Ille et Vilaine	43	43	45	104,65%	36	36	80,00%	32	32	71,11%	6	31	68,89%
36	Indre	21		16	76,19%	16	16	100,00%	17	18	112,50%		8	50,00%
37	Indre et Loire	42		42	100,00%	42	41	97,62%	27	27	64,29%		25	59,52%
38	Isère	50	56	54	108,00%	67	45	83,33%	42	41	75,93%		0	0,00%
39	Jura	6	6	6	100,00%	4	4	66,67%	4	4	66,67%		5	83,33%
40	Landes	33	21	21	63,64%	30	30	142,86%	29	29	138,10%		30	142,86%
41	Loir et Cher	11		10	90,91%	13	10	100,00%	8	6	60,00%		6	60,00%
42	Loire	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
43	Haute Loire	27	20	25	92,59%	23	28	112,00%	27	32	128,00%		5	20,00%

II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

44	Loire atlantique	63		62	98,41%		61	98,39%		50	80,65%		49	79,03%
45	Loiret	11	9	8	72,73%	13	11	137,50%	11	11	137,50%		11	137,50%
46	Lot	31		21	67,74%		13	61,90%	12	12	57,14%		0	0,00%
47	Lot et Garonne	29	23	23	79,31%	26	26	113,04%		22	95,65%		0	0,00%
48	Lozère	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
49	Maine et Loire	2		3	150,00%		3	100,00%		7	233,33%		7	233,33%
50	Manche	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
51	Marne	15	15	15	100,00%	13	13	86,67%	15	13	86,67%		7	46,67%
52	Haute Marne	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
53	Mayenne	25	27	27	108,00%	20	20	74,07%	21	20	74,07%		3	11,11%
54	Meurthe et Moselle	82		80	97,56%		63	78,75%		29	36,25%		0	0,00%
55	Meuse	8	7	7	87,50%	7	7	100,00%	9	8	114,29%		2	28,57%
56	Morbihan	39	39	38	97,44%		39	102,63%		39	102,63%		36	94,74%
57	Moselle	29	32	32	110,34%	29	29	90,63%	25	25	78,13%		21	65,63%
58	Nièvre	19	14	13	68,42%	15	15	115,38%	13	13	100,00%		0	0,00%
59	Nord	41		43	104,88%	14	36	83,72%	16	35	81,40%		29	67,44%
60	Oise	16	15	15	93,75%	16	16	106,67%	10	10	66,67%		0	0,00%
61	Orne	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
62	Pas de Calais	42	31	36	85,71%	32	32	88,89%		28	77,78%		0	0,00%
63	Puy de Dôme	28	18	29	103,57%	22	30	103,45%	21	29	100,00%		8	27,59%
64	Pyrénées atlantique	12	13	13	108,33%	11	11	84,62%	12	12	92,31%		0	0,00%
65	Haute Pyrénées	0		0	0,00%		12	0,00%		12	0,00%		11	0,00%
66	Pyrénées Orientale	61		47	77,05%	47	46	97,87%	46	47	100,00%		0	0,00%
67	Bas Rhin	9		7	77,78%		7	100,00%		9	128,57%		7	100,00%

II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

68	Haut Rhin	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
69	Rhône	34	42	42	123,53%	43	43	102,38%	53	50	119,05%		49	116,67%
70	Haute Saône	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
71	Saône et Loire	11		8	72,73%		0	0,00%	4	4	50,00%		0	0,00%
72	Sarthe	29	30	30	103,45%	28	28	93,33%	28	28	93,33%		0	0,00%
73	Savoie	91	87	86	94,51%	76	76	88,37%	79	79	91,86%		51	59,30%
74	Haute Savoie	34	31	31	91,18%	28	28	90,32%	32	34	109,68%		35	112,90%
75	Paris PLOT I	55		53	96,36%		50	94,34%		41	77,36%		31	58,49%
76	Seine Maritime	44	45	43	97,73%	54	46	106,98%	54	54	125,58%		45	104,65%
77	Seine et Marne	15		2	13,33%		16	800,00%		12	600,00%		0	0,00%
78	Yvelines	8		8	100,00%		7	87,50%		6	75,00%		6	75,00%
79	Deux Sèvres	0		20	0,00%	21	20	100,00%		0	0,00%		0	0,00%
80	Somme	28	24	24	85,71%	16	25	104,17%	10	20	83,33%		8	33,33%
81	Tarn	17	17	17	100,00%	20	20	117,65%	19	19	111,76%		0	0,00%
82	Tarn et Garonne	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
83	Var	49	41	36	73,47%	34	34	94,44%		28	77,78%		28	77,78%
84	Vaucluse	21		21	100,00%	15	15	71,43%	13	13	61,90%		0	0,00%
85	Vendée	19	13	0	0,00%	17	21	0,00%		21	0,00%		0	0,00%
86	Vienne	10		12	120,00%		10	83,33%		10	83,33%		0	0,00%
87	Haute Vienne	13		13	100,00%		13	100,00%		13	100,00%		1	7,69%
88	Vosges	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
89	Yonne	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
90	Territoire de Belfort	5	4	4	80,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
91	Essonne	54		52	96,30%		44	84,62%		39	75,00%		35	67,31%

II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

92	Haut de Seine	1		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
93	Seine Saint Denis	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
94	Val de Marne	11		1	9,09%		3	300,00%		0	0,00%		7	700,00%
95	Val d' Oise	18	13	12	66,67%	10	10	83,33%	11	12	100,00%		0	0,00%
100	IAURIF	7	7	7	100,00%	8	0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
101	DREIF	13		13	100,00%		14	107,69%		13	100,00%		16	123,08%
102	DIRIF	0		3	0,00%		3	100,00%		3	100,00%		2	66,67%
103	SETRA	2		2	100,00%		2	100,00%		2	100,00%		3	150,00%
105	Navigation Rhône Saône	3		6	200,00%	5	5	83,33%	5	5	83,33%		5	83,33%
106	Navigation Seine	19		18	94,74%		16	88,89%		16	88,89%		16	88,89%
107	Nav. Nord Pas de Calais	14		14	100,00%		14	100,00%		16	114,29%		9	64,29%
108	Bases Aériennes.	1		1	100,00%		1	100,00%		1	100,00%		0	0,00%
109	S.M.Nav.Lang.Rous	9		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
111	DIREN Rhône Alpes	5	5	5	100,00%		5	100,00%		0	0,00%		0	0,00%
113	Env. NEUILLY	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
119	Comm. Nat. E.A.	7		6	85,71%		5	83,33%		5	83,33%		5	83,33%
120	Ecole Archi. Bordeaux	1		1	100,00%		1	100,00%		0	0,00%		0	0,00%
121	S. Nav;TOULOUSE	7		7	100,00%		7	100,00%		0	0,00%		0	0,00%
122	DIR NORD	0		0	0,00%	10	12	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
123	ENPC	1		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
124	Ecole TPE Lyon	21		21	100,00%		19	90,48%		21	100,00%		19	90,48%
125	CETMEF	2	6	8	400,00%	12	14	175,00%	10	12	150,00%		2	25,00%
126	contrôleur TT	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
127	Plot I IPCSR	0		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%

II - Catégoriel - Salaires- Gestion- Emplois

128	SN Nord Est	4		4	100,00%		12	300,00%		11	275,00%		3	75,00%
129	VNF	3		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
130	DIRSO				0,00%		15	0,00%		0	0,00%		0	0,00%
Total PTAS		2315	1263	2099	90,67%	1434	2041	97,24%	1209	1879	89,52%	8	1032	49,17%

3181



Présents pour notre avenir ensemble
site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

**Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement**

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot I – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

DOCUMENT D'ORIENTATION ET D'ACTIONS REVENDICATIVES

VI – ANNEXES CATEGORIELLES

Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

Cette partie du document d'orientations et d'actions revendicatives qui en constitue la partie VI est insérée sous la forme d'annexes catégorielles. En effet, au regard des évolutions constantes concernant les corps des différentes catégories, il est impossible de réaliser un point d'étape précis y compris dans le cadre de ce 17^{ème} congrès national.

Afin de mettre en débat, les points importants relatifs à chaque corps du MEEDDM, la solution retenue est un résumé court de la situation actuelle et de mettre en débat les évolutions qui nécessitent une position du congrès.

En complément, nous proposons aux délégués de se référer aux divers documents catégoriels établis pour les élections du 20 avril 2009 et du 19 octobre 2010 relatives aux C administratifs – Adjoints Administratifs – et C techniques – Dessinateurs ainsi qu'aux comptes rendus, bulletins spécifiques établis régulièrement par les élus des CAP et les collectifs catégoriels.

D'ores et déjà, quelques points devront être mis en débat lors de ce 17^{ème} congrès. A savoir :

- La fusion imposée des corps de A et B mais lancée en avril 2009 par l'administration,
- Un travail spécifique envers l'encadrement des corps A techniques et administratifs,
- La position et l'évolution des agents Délégués du Permis de Conduire et des Inspecteurs du Permis de Conduire,
- La mise en place officielle d'un collectif des corps B techniques et administratifs,
- La place et le rôle des corps de contrôle – CTT,
- Les corps liés au domaine social,
- La continuité du travail réalisé sur les corps C administratifs,
- L'avenir des corps C techniques – Dessinateurs et Experts,
- La situation des personnels non titulaires ;

Fiche Ingénieur des Travaux Publics de l'Etat

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Ci-dessous une partie du document des élections d'avril 2009

ITPE Crise et réforme

Lors des élections de 2006, nous nous interrogeons sur l'identité professionnelle cadre/ingénieur, notamment face aux mutations sociétales, aux mutations dans l'organisation du travail et à la gestion des ressources humaines (GRH). Nous pourrions reprendre cette analyse qui est encore plus d'actualité avec la crise et la révision générale des politiques publiques (RGPP).

La crise, crise du mode de « régulation libérale » de la société, nous interroge sur la pertinence du tout marché, de la « concurrence libre et non faussée », et donc sur la place du service public.

La nécessité de l'intervention de l'État est aujourd'hui à nouveau largement admise par l'ensemble des hommes politiques, des économistes, des analystes pour éviter l'effondrement total du système et une crise sociétale majeure.

Aux USA, le nouveau président est, dans ses premières mesures, en train de renforcer le service public fédéral et l'intervention de l'État.

Mais en France, le Président de la République et le gouvernement s'accrochent à leurs réformes à leur idéologie libérale, qui ne peuvent pourtant qu'aggraver la crise.

L'augmentation du chômage de 4,3 % en janvier 2009 (+ 90 200 chômeurs et + 15, 4 % soit + 300 000 chômeurs sur un an), la très forte hausse du chômage partiel (1.270.000 heures en 2008 et sur les 6 premières semaines de 2009, 857.000 heures soit 67% du chiffre de 2008 !!), la croissance en baisse (-1,2 % au 4ème trimestre 2008), montrent bien l'ampleur de la crise et une certaine inefficacité des mesures prises.

Les citoyens ont de plus en plus besoin de services publics. Ces derniers doivent jouer un rôle important dans la réponse aux besoins, dans la réduction des inégalités et dans la relance de l'économie, par exemple ne serait-ce que pour mettre en œuvre des mesures issues du Grenelle de l'environnement.

Pourtant, les réformes en cours visant à casser le service public continuent, alors que la crise écologique, dont la gravité est reconnue par l'ensemble de la communauté scientifique, s'aggrave.

La crise économique et sociale, la crise écologique montrent la nécessité de s'engager vers de nouveaux modes de production et de consommation, qui commencent à émerger.

Les ingénieurs, de part leurs qualifications, leurs compétences ont évidemment un rôle important à jouer dans ce contexte difficile.

Il ne s'agit pas de vouloir conserver coûte que coûte l'existant des modes de travail fondé sur le productivisme mais bien de s'engager vers quelque chose de nouveau, de construire un autre avenir.

Le chemin est bien sûr complexe, plein d'incertitudes mais aussi passionnant.

Cela nous oblige aussi à revisiter les notions de « cadre » et « d'ingénieur ».

L'ingénieur d'aujourd'hui est un agent économique et social utilisant des connaissances et compétences scientifiques et/ou techniques, des connaissances économiques, sociales, environnementales et humaines.

Le rôle et la place de l'ingénieur changent dans le procès du travail, dans la fonction publique comme dans l'entreprise.

La réflexion actuelle de l'ENTPE sur « vocation et valeur de l'école » avance, même si c'est très doucement, dans ce sens.

Les ITPE ont toute leur place à prendre dans ces évolutions. Cela doit se faire en coopération avec l'ensemble des agents, l'ensemble des sensibilités et non d'une façon corporatiste qui risque de freiner toute avancée, voire de faire perdre leur rôle aux ITPE. Nous estimons que, dans le cadre de la RGPP, les interventions corporatistes du syndicat majoritaire chez les ITPE avec une certaine forme de co-gestion, ont été plutôt contre productives pour l'ensemble des agents, dont les cadres, et du ministère. En tant qu'ITPE, comme les autres cadres, nous devons gérer de multiples contradictions. En dépit des abandons, comme l'ingénierie publique concurrentielle, nos services continuent de se caractériser par un champ d'activités très vaste, une grande diversité de missions. Celles-ci ont trait à la vie quotidienne comme à l'enjeu planétaire du développement durable. Le sentiment et la volonté de servir l'intérêt général sont forts. Dans le même temps, le désengagement de l'État, l'externalisation de nombreuses missions techniques et de production, l'insuffisance de moyens, le travail dans l'urgence, les réorganisations permanentes, le manque de lisibilité sur la stratégie du ministère font qu'un grand nombre d'entre nous le vivent comme une perte de sens dans leur travail, voire sont totalement désabusés.

Pour autant, la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement ne se fera pas sans les ingénieurs et il devient urgent de définir leur rôle. Le ministre exprime sa confiance, il faut que l'administration construise la mobilisation et la reconnaissance des agents dans ce nouveau contexte.

Il en va de même du sentiment de ne pouvoir accomplir totalement – ou même de ne pas pouvoir accomplir du tout – un travail de qualité. Les appels à la « loyauté », la demande faite aux cadres de mettre en œuvre des politiques qu'ils ne partagent pas, se font de plus en plus pressants. Les charges de travail tendent à s'alourdir. La frontière entre vie professionnelle et vie privée devient plus difficile à maintenir. Le stress et la souffrance au travail progressent.

Pour exercer pleinement notre rôle de cadre, nous avons besoin de marges de manœuvre, de pouvoir intervenir sur les décisions. Il faut raccourcir la chaîne hiérarchique, développer le travail en projet. Or le management actuel construit un cadre de plus en plus étroit et contraignant où la seule marge est de trouver les solutions d'accroître encore plus la performance avec moins de moyens.

De la performance à la rémunération en passant par l'évaluation L'entretien professionnel ne doit pas isoler l'agent face à sa hiérarchie.

Après avoir décidé d'expérimenter la suppression de la notation pour 2007 et mis en place un compte rendu provisoire d'entretien d'évaluation, la DRH envisage, en application du décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007, la mise en place de l'entretien professionnel. Cette réforme vise à rapprocher le dispositif d'évaluation de ceux pratiqués actuellement dans les grandes entreprises, qui sont de plus en plus contestés par les cadres. Elle s'inscrit dans les logiques de performance de la LOLF. Ce décret attaque les droits fondamentaux des agents en les privant de mode d'action tel le boycott.

L'entretien professionnel peut être pour l'agent un moment d'expression et de discussion sur son activité, mais il ne doit pas être un moyen de pression pour imposer des objectifs intenable, non négociables, purement quantitatifs et individuels.

La CGT demande :

- **l'élargissement de l'évaluation à la prise en compte du travail collectif accompli par les unités,**
- **la fixation de critères objectifs d'évaluation, pas forcément quantitatifs, négociés avec les organisations syndicales,**
- **la transparence sur les liens entre l'évaluation et le déroulement de carrière, les réductions d'ancienneté, et les régimes indemnitaires,**
- **le raccourcissement des délais d'instruction des recours en CAP.**

Gestion du corps des ITPE

Au niveau de la gestion du corps, la CGT réaffirme certains éléments.

Promotion – détachement

La CGT a participé aux groupes de travail avec l'administration sur la charte de gestion des ITPE.

Elle a formulé d'importantes remarques sur les promotions des TSE et des CTPE, sur la promotion à IDTPE et le détachement à ICTPE, sur la gestion de la mobilité, les détachements, les pratiques d'essaimage et la formation. Il convient de dire que malheureusement, la co-gestion du corps entre l'administration et FO s'opère sans lisibilité et sans information. Elle ne permet pas le suivi de l'application des propositions de la CGT par exemple la CGT demande un ratio promu / promuable, pour le passage de tous les ITPE au grade d'IDTPE, de 10%.

La CGT estime qu'une charte de gestion ne peut pas être plus restrictive en terme de droit que le statut.

Elle n'accepte pas la logique très élitiste visant de fait à interdire à certains ITPE une promotion IDTPE « classiquement » puis un détachement à ICTPE...

Mobilité

Une nouvelle circulaire annuelle mobilité a été présentée le 12 février 2009 par la DRH aux organisations syndicales. Celle-ci modifiait la gestion de la mobilité sur de nombreux points.

L'objectif du ministère est de gérer la mobilité en fonction de ses seuls besoins et, aussi, de fait, de restreindre très fortement le rôle des CAP.

L'administration modifie ainsi petit à petit, par morceaux, de façon cloisonnée, les règles de gestion des corps vers une gestion très personnalisée et à son seul profit.

Elle procède aussi par une application soft de nouvelles règles sans modifier les textes puis ensuite elle constate ces pratiques et les officialise dans un texte, en précisant, « mais cela s'applique déjà, nous ne faisons que transcrire ces pratiques dans la circulaire ».

Parmi, les évolutions envisagées, il y a une forte individualisation, la durée minimale sur un poste (autour de 5 ans), des listes communes (A et A+, en B,...), la mobilité comme un dogme pour la promotion... Il y a un certain effacement des statuts particuliers pour l'idée de macro-grade et de compétences. Dans ce schéma, les CAP n'auront quasiment plus aucun rôle en terme de mobilité qui dépendra alors du seul pouvoir de l'administration. Nous entrons en plein dans le bon vouloir de l'employeur.

La CGT a regretté qu'une nouvelle fois, l'administration procède à des évolutions de gestion importantes, un peu en catimini, sans aucune négociation globale sur la GRH à travers une circulaire annuelle sur la mobilité. Devant cet état, la CGT a décidé de quitter la réunion, demandant l'ouverture de négociations sur la politique de GRH du ministère.

Les autres organisations syndicales sont restées discuter des propositions de l'administration, sans lisibilité sur la politique de GRH du ministère, cautionnant les évolutions de fond voulues par l'administration et au détriment des agents....

Ce projet de circulaire s'inscrit bien évidemment comme une pièce du puzzle de la RGPP volet GRH. La mobilité est élargie et facilitée, au bon vouloir de l'administration avec pour objectif premier la gestion des réductions d'ETP. C'est tout cela que les autres organisations syndicales cautionnent, notamment FO, et que nous refusons. Il s'agit bien d'un choix stratégique pour le service public et pour nos carrières.

Ces orientations apparaissent curieusement au moment où la mobilité, élément important de gestion de ce corps, est aujourd'hui en échec. En effet, à la dernière CAP, sur 428 postes ouverts à la mobilité des IDTPE, il n'y a que 59 mouvements (14%), et sur 1455 postes ouverts aux ITPE il n'y a eu que 115 mouvements (8%). L'illisibilité quasi générale des organigrammes, l'absence de visibilité à court et moyen terme, la confusion de nombreux postes entre A et A+ et l'affaiblissement programmé des perspectives de carrières se traduisent à juste titre par une attitude prudente des ingénieurs concernant leur mobilité : aller sur quel poste, où, pour y faire quoi, dans quelle organisation, pour combien de temps et avec quelles perspectives ?

La circulaire ministérielle est bien en lien avec celle du ministère du Budget, des comptes publics et de la fonction publique du 28 janvier 2009, prise pour l'application du décret du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions en position d'activité dans les administrations de l'État. L'objectif est de faciliter le passage d'une administration à l'autre et vers les établissements publics.

La CGT n'est pas contre ce type de mobilité mais elle doit être choisie par les agents et pour cela elle doit être attractive. Or là, il s'agit surtout de gérer les transferts de services, les transformations en établissements publics, la réduction des emplois, et donc organiser une mobilité forcée et non reconnue.

Cette circulaire, en s'appuyant sur des jurisprudences, redéfinit la consultation des CAP, la notion de changement de résidence... bien sûr dans un sens restrictif pour nous.

La CGT, contrairement à ce qu'écrit FO, est cohérente dans ses positions : elle défend l'intérêt des agents, le droit à une mobilité choisie, la consultation des CAP pour avis. Elle refuse les mobilités imposées et une gestion des mobilités laissée au seul bon vouloir de l'administration.

Un corps d'ingénieur renouvelé

Prendre en compte d'une part les évolutions de la société, du service public, du métier d'ingénieur/cadre d'une part, les besoins de notre société et d'autres parts les revendications des ITPE doit nous conduire à une réforme d'ampleur du statut d'ITPE.

L'objectif à rechercher est de permettre un déroulement de carrière continu et choisi, une mobilité choisie inter européenne, inter ministérielle et inter fonction publique, d'offrir une reconnaissance des différentes fonctions exercées avec un niveau de rémunération correspond aux qualifications et compétences, au travail effectué et rôle d'ingénieur/cadre.

Dans ce cadre et compte tenu des évolutions des services publics État, de la création du MEEDDAT, nous proposons d'ouvrir des négociations sur une fusion des corps d'ingénieurs équivalents avec un alignement vers le haut.

Dans ce cadre, il est important que se développe un réseau des écoles d'ingénieurs pour maintenir et accroître les qualifications des ingénieurs et mieux répondre aux besoins.

Le recrutement externe pourrait se faire par concours au niveau bac + 2 et bac + 3 ou équivalent La formation se ferait dans les écoles en 3 ans ou 2 ans et serait sanctionnée par un diplôme d'ingénieur, de type master. Les écoles seraient ouvertes vers l'extérieur (université, autres grandes écoles françaises et étrangères, FPT, privé...). Ce réseau d'écoles pourrait former l'ensemble de la filière technique.

En termes de déroulement de carrière, les années d'école, pour ceux ayant choisi d'être fonctionnaires, seraient intégrées dans le déroulement de carrière.

Le système de validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre l'obtention du diplôme.

Dans un corps d'ingénieur renouvelé et moderne, le déroulement de carrière serait linéaire avec possibilité de passage au niveau supérieur (le niveau doctorat dans le système LMD).

Le salaire croîtrait selon deux variables. La première correspondrait à un déroulement de carrière minimal permettant d'assurer à chacun une progression régulière de son salaire. La seconde correspondrait à une part variable du salaire en fonction d'une évaluation partagée et régulière, de l'investissement de chacun, du travail fait ; elle permettrait une progression plus rapide qu'avec la première variable. La progression salariale serait à la fois continue jusqu'à la retraite et différenciée.

Dans le cadre du statut actuel, nous demandons la création d'un examen professionnel pour passer IDTPE.

Il n'est pas acceptable que la seule solution de promotion soit le tableau d'avancement, donc laissée au bon vouloir de quelques uns, et en fonction de critères pas toujours très clairs, dans un système co-géré par l'administration et FO. C'est encore plus grave avec la gestion très personnalisée qui se met en place.

De même, nous estimons que l'approche d'un 3ème niveau pose problème. Elle ne peut pas être disjointe de la question de la pertinence de deux niveaux d'ingénieur.

Dans le schéma actuel à deux niveaux d'ingénieurs, le 3ème niveau du corps d'ITPE n'apparaît pas, pour la CGT, être la réponse adéquate. Les ICTPE devraient être intégrés dans le corps des IPC. Dans un schéma, à un seul niveau d'ingénieur, comme dans la FPT, la question d'un 3ème niveau paraît pertinente, mais cela pose d'autres questions.

La CGT constate que de plus en plus de cadres développent un sentiment de mal être vis à vis de la politique de casse du service public portée par le Président de la République et le gouvernement.

La CGT a une autre conception du rôle de l'encadrement qui doit être de mettre en œuvre des politiques publiques au service du développement des territoires et apporter des réponses aux besoins exprimés par chacun.

La CGT vous invite à voter pour ses candidats afin de lutter et combattre cette politique.

Fiche Attachés Administratifs

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

La filière administrative devrait connaître une profonde évolution si nous prenons en considération le projet de fusion avec les corps de contrôles et de la sécurité routière.

Dans ce contexte, il semble important qu'une réflexion soit menée par l'ensemble des corps concernés. Toutefois, les caractéristiques, les spécificités, les compétences détenues doivent-elles disparaître ?

La catégorie A, de la filière administrative serait composé des corps des attachés, de délégués au permis de conduire et à la sécurité routière et d'une partie du corps des inspecteurs des affaires maritimes.

Sans nier les différences qui pourraient nous opposer, il semble indispensable d'engager dans un premier temps un travail sur nos convergences et ensuite essayer d'effacer nos points de divergences. C'est pourquoi, il est demandé au congrès de donner mandat à la CE pour faire des propositions de travail au syndicat des affaires maritimes.

En parallèle, il nous faut continuer à travailler de manière plus collective sur la place et le rôle des attachés au sein du MEEDDM, mais aussi au sein des autres structures. Dans ce même cadre, une réflexion doit être conduite sur la formation inhérente aux métiers, aux missions. Ce corps interministériel a vocation « à essaimer », puisque nous faisons le douloureux constat que les postes qualifiés « à responsabilité » qu'il occupait il y a peu de temps encore, sont de plus en plus souvent confiés à d'autres corps voire d'autres filières.

Il est proposé au congrès, de retenir cet axe de travail, qui devra faire l'objet d'une réflexion inter filière avec au minima le collectif de travail des SAE.

En termes de rémunération, il faut obtenir la reconnaissance des qualifications à bac +5, et le niveau de rémunération revendiqué par la CGT soit 2 880€ pour un agent entrant dans le corps et 5 760€ en fin de carrière.

Le régime indemnitaire est un élément de la rémunération qui doit être inclus dans la rémunération principale. Au cours du second semestre 2010 la prime de fonctions et de résultats se met en place. Elle se substitue à l'ensemble des primes composant les régimes indemnitaires que l'on soit agent de Centrale ou de Services déconcentrés. Malgré l'opposition de la CGT, et des autres organisations syndicales, il n'a pas été possible d'y surseoir. La PFR est un des outils mis en œuvre par la Fonction publique pour individualiser les relations entre l'agent et son employeur. Au cours des négociations, si nous avons obtenu des avancées non négligeables telles que le recours en CAP, nous nous sommes heurtés à l'autisme de l'administration sur nos principales revendications. Toutefois nous ne pouvons pas nous affranchir d'une réflexion relative à l'entretien professionnel. Outil au cœur du dispositif de la GRH, dont l'objectif est de répondre uniquement aux besoins de l'employeur. Il s'agit d'une politique

alibi de la gestion des compétences, induisant uniquement des prescriptions pour les agents. Nous dénonçons cette politique qui tend à rendre taillable et corvéable les agents ce n'est pas acceptable.

Le congrès mandate la CE pour mener toutes les réflexions, études, actions afin de combattre cette politique de GRH qui s'applique plus particulièrement aujourd'hui au corps des attachés, mais qui demain concernera dans un premier l'ensemble des agents des catégories A et B de la filière administrative.

Le congrès mandate la CE pour mettre en œuvre toutes les actions permettant de minimiser les discriminations entre agents engendrées par la PFR.

Le congrès revendique et donne mandat à la CE pour :

- mener toutes les actions nécessaires afin que :
- le corps des attachés soit plus largement ouvert aux secrétaires administratifs
- la révision du pyramidage entre les différents grades du corps des attachés.
- l'accès à l'emploi fonctionnel et aux corps d'administrateur civil et d'inspecteur de l'Administration du Développement Durable soit numériquement plus significatif
- mener des réflexions sur la physionomie/conception/composition du corps.

Deux grades, un emploi fonctionnel ?

Trois grades ?

Autres formes ?

Fiche Assistant de Service Social – Conseiller de Service Social

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Ci-dessous une partie du document des élections d'avril 2009

Les évolutions dans le Ministère depuis 2006

Depuis 2006, la mise en œuvre de la loi Libertés et Responsabilités Locales d'août 2003 a entraîné des bouleversements importants au sein des services avec des transferts de compétences et de personnels vers les collectivités territoriales et, en parallèle une réorganisation des services du Ministère avec notamment la création des Directions Interrégionales des Routes.

Les ASS et les CTSS ont été fortement impliqués pour accompagner les personnels dans cette période mais la CGT a eu l'occasion de dénoncer le manque de soutien de l'administration laissant parfois des ASS se débrouiller seuls pour se chercher un poste ailleurs quand le leur ne figurait plus à l'organigramme et de réaffirmer que les ASS et les CTSS disposaient des mêmes droits individuels que les autres agents.

La création du MEEDDAT puis du MEEDDM, la réorganisation du service social et son rattachement au niveau régional dans les DRE en 2007, ont également profondément modifié le positionnement des ASS vis-à-vis des services locaux et ont nécessité (et nécessitent encore) des mises au point quant à leurs moyens de fonctionnement et à leur gestion personnelle (temps de travail, déplacements régionaux, ...).

La situation dans les services

Que ce soit en administration centrale, dans les « gros » services déconcentrés ou spécialisés ou dans les petites unités, le malaise des personnels quant à leur devenir est présent partout.

Les ASS et CTSS sont témoins des difficultés engendrées au quotidien soit par la diminution importante de l'activité dans certains secteurs comme l'ingénierie, soit au contraire par des surcharges de travail liées aux vacances de postes dans d'autres secteurs.

C'est le cas notamment des Centres Support Mutualisés (CSM) qui ne font pas le plein de leurs effectifs prévus ou qui sont déjà sous-dimensionnés compte tenu des nouvelles attributions qui se mettent en place avec la prise en charge progressive de l'ensemble des services d'une région.

Dans ces conditions, au-delà de l'écoute, il est souvent difficile de faire des propositions et de rassurer les personnels sur la pérennité de leurs fonctions ou même de leur site de travail.

Pour la CGT, il est important que les ASS et les CTSS participent activement au fonctionnement des instances représentatives et de concertation dans les services (CTP, CLHS, CLAS) et amènent systématiquement leur connaissance et leur analyse de la situation sur le terrain comme le font les représentants des personnels et ceux du SG notamment.

La souffrance au travail, perceptible aujourd'hui quelle que soit la catégorie de l'agent, ne doit pas rester confinée à l'examen de quelques spécialistes ; elle doit faire l'objet de mesures concrètes pour que les agents ne restent pas isolés et cela nécessite un travail collectif élargi pour que l'ensemble de la chaîne hiérarchique prenne les dispositions nécessaires.

Aux fragilités psychologiques, s'ajoutent les difficultés financières des actifs mais aussi des retraités et des veuves (alors que le ministère demande aux ASS de ne plus les prendre en charge mais de les orienter vers les AS de secteur déjà débordées...).

La CGT dénonce à nouveau la décision du ministère de la Fonction Publique de sous-traiter certaines prestations d'action sociale au secteur privé comme les CESU garde d'enfants qui mettent les familles dans des situations difficiles par l'inefficacité et la complexité du dispositif.

La réforme de l'administration territoriale de l'Etat : ses implications pour les ASS et les CTSS du MEEDDM

En matière d'action sociale et de service social, le MEEDDM et le MAAP (ministère de l'agriculture et de la pêche) conservent leur politique ministérielle, leurs prestations, leur pilotage et la gestion de leurs crédits.

Bel exemple de fusion, pourtant précédée d'une expérimentation dans 8 départements !

Dans un contexte, semble-t-il, de situation « un peu bloquée » au niveau national entre les 2 ministères sur ces sujets comme sur d'autres, la ligne de partage n'est pas toujours bien nette dans les DDEA pour permettre aux ASS, aux partenaires de l'action sociale (CLAS, ASCEE, ASMA ...) et à l'ensemble des agents de s'y retrouver et de savoir à qui s'adresser.

La CGT bien évidemment, fait confiance à l'intelligence et au bon sens des professionnels de terrain pour répondre aux attentes des personnels et faire la liaison entre les deux réseaux de service social mais cela est loin d'être satisfaisant dans une période où les agents manquent de repères et ne présage rien de bon pour les DDT au 1er janvier 2010 où il faudra rajouter un 3ème réseau social, celui de l'Intérieur ...

La création des DREAL fait intervenir dans le paysage un 4ème réseau social, celui des Finances, lui aussi avec sa propre politique ministérielle, ses prestations, son pilotage et la gestion de ses crédits.

L'affirmation par la DGPA lors de la dernière CAP que les réseaux de services sociaux ministériels ne sont pas mutualisables résistera-t-elle à la volonté gouvernementale de tout réduire surtout en matière de fonctions supports, en ignorant les spécificités de métiers dans chaque ministère, dans une logique purement comptable ?

La circulaire du 1er Ministre du 27 février 2009 relative à la gestion des ressources humaines dans le cadre de l'organisation de l'administration départementale de l'État, aborde dans ses annexes 3 et 5, la mise en place d'un accompagnement social des agents dans le cadre de la mobilité et la mutualisation sur la base du « volontariat » des réseaux des médecins de prévention et des ASS au niveau des plates-formes régionales interministérielles d'appui à la RH. De quel volontariat est-il question ? Celui du service ou celui de l'ASS ou du médecin.

Sur toutes ces questions concernant au premier chef les ASS, tant pour leur parcours professionnel individuel que pour l'exercice de leur métier, la CGT demande la mise place immédiate d'une instance de concertation au niveau national avec les représentants des ASS.

Evaluation, vous avez dit évaluation ?

Depuis leur arrivée à la CAP des ASS / CTSS, les élus CGT demandent les bases et les critères objectifs d'évaluation utilisés par l'administration pour gérer les ASS (notation, proposition de promotion, modulation des primes ...).

Ils dénoncent le manque de fiabilité et de transparence dans les éléments et les appréciations fournis permettant réellement aux élus du personnel de jouer leur rôle.

Pour les promotions à principal et à CTSS, **la CGT propose**, comme c'est déjà le cas pour d'autres corps de catégorie B par exemple, l'examen des propositions de promotions dans le cadre d'une instance de concertation régionale.

En l'absence de critères objectifs les élus CGT continueront à privilégier les critères d'âge et d'ancienneté afin de permettre un renouvellement plus rapide des promotions et de garantir que tout ASS pourra au minimum partir à la retraite avec le grade de principal.

La CGT défend également l'idée que, compte tenu du rapport hiérarchique existant entre les CTSS et les ASS, il devrait y avoir 2 CAP, comme c'est le cas pour les Inspecteurs et Délégués du permis de conduire et de la sécurité routière.

Rémunérations – primes – réforme catégorie B Fonction Publique

Les ASS et CTSS, comme l'ensemble des salariés de la Fonction Publique ont perdu plus de 9 % de leurs salaires par rapport à l'inflation depuis 2000.

Les ministres successifs de la Fonction Publique développent la part d'individualisation dans les rémunérations en augmentant la part des primes mais sont confrontés aux revendications des personnels qui, de fusions en restructurations, demandent un alignement de ces régimes indemnitaires vers celui le plus favorable pour une même qualification.

Après avoir obtenu la rémunération des périodes d'intérim (pour lesquelles la CGT vous appelle à rester vigilants et à signaler tout dysfonctionnement qui pourrait encore persister), en 2008, les ASS et CTSS ont vu évoluer leur régime indemnitaire avec la mise en place de l'indemnité de polyvalence (IPOL) réservée jusqu'ici aux personnels administratifs supérieurs A et A+ avec une revalorisation de 1 000 euros/an pour les CTSS et de 500 euros en moyenne pour les ASS puisqu'il existe toujours une différence de 610 euros entre les ex-NBI et les autres.

Ce début de reconnaissance de leur niveau de formation initiale doit se traduire également par une revalorisation de la grille indiciaire.

La CGT revendique depuis longtemps une refonte de la catégorie B dans la Fonction Publique mais le gouvernement a choisi de ne discuter qu'avec 4 syndicats minoritaires, signataires du protocole Jacob en février 2008.

Résultat : une refonte au rabais qui permet au gouvernement de n'avoir plus qu'une seule grille de rémunération pour les fonctionnaires de l'Etat et territoriaux et un allongement de la durée de carrière en la portant à 33 ans. Cela ne règle en rien le contentieux de la catégorie B issu du

protocole Durafour et la reconnaissance du niveau de recrutement. Parallèlement, la Fonction Publique vient d'instituer une nouvelle **prime de fonctions et de résultats (PFR)** qui est présentée comme un moyen d'augmenter le pouvoir d'achat des fonctionnaires et de récompenser leurs performances individuelles. Les attachés serviront de cobayes dès cette année (ceux du MEEDDAT en 2010) avant une généralisation progressive aux autres corps. La PFR comportera une part « fonctions » et une part « résultats » modulées, l'une selon la nature du poste (installation d'un système de cotation des postes), l'autre suivant la manière de servir ...

Que va-t-il advenir des postes d'ASS et de CTSS dans ce dispositif de cotation ?

La CGT demande en priorité la réévaluation du point d'indice de la fonction publique, seul moyen de garantir nos retraites, de ne pas laisser s'effondrer le pouvoir d'achat. Elle rappelle son opposition au développement du régime indemnitaire au détriment du traitement indiciaire qui doit être la base de notre rémunération.

Fiche Délégués du Permis de Conduire

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Au même titre que les Attachés, les Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (DPCSR) sont concernés par les sujets relevant de la fusion des corps, la reconnaissance des compétences dans la rémunération et **la poursuite de l'action engagée pour combattre les risques de discrimination entre les agents** dans l'attribution indemnitaire par la Prime Fonction Résultat (PFR).

Dans un premier temps cependant il convient de préciser nos revendications catégorielles :

- la mise en poste d'un DPCSR par département et un effectif maximum de 15 agents à gérer, seuil à partir duquel il est demandé l'ouverture d'un deuxième poste de DPCSR.

- Dans le cadre des BOP régionaux, mettre en place une organisation de gestion régionale au sein des DREAL avec un encadrement de niveau 2 qui pourrait être assuré autant que possible par les Délégués Principaux. Cette démarche qui suppose une activité élargie relative à la sécurité et l'éducation routière nécessite la refonte des effectifs en terme de grade et de mission, à savoir augmentation des catégories A, définition de postes B+.

- Concernant l'accès au deuxième niveau, intégrer les DPPCSR au même titre que les autres cadres de second niveau et leur privilégier l'accès aux postes rassemblant la sécurité et l'éducation routières.

Concernant la fusion des corps, seule la création d'un corps d'inspection et de contrôle de dimension interministérielle aurait pu nous inciter à opter pour cette troisième voie mais les contours dressés par l'Administration n'en prennent pas le chemin.

Il convient donc de rechercher dans la fusion avec les attachés les points qui nous rassemblent et de développer en parallèle la reconnaissance d'une filière métier dans le corps. Pour cela il faut aussi intégrer la part administrative des inspecteurs maritimes et revaloriser la situation des agents issus du corps des contrôleurs terrestres. Seule une bonne osmose entre ces différentes parties peut nous permettre d'être représentatifs dans ce futur corps. De plus des discussions ont été engagées avec la DRH pour envisager un élargissement du corps des DPCSR avec également l'élargissement des missions. Cette démarche est à intégrer dans notre réflexion.

Pour ce qui est de la PFR, **à laquelle nous nous sommes activement opposés**, nous partageons les revendications formulées par les attachés auxquelles nous souhaitons ajouter le suivi particulier des propositions de cotations des postes. En effet les effectifs encadrés par les DPCSR sont très variables, de 5 à 50, aussi il convient, sans abaisser la cotation des plus petits départements, de reconnaître la charge de travail des plus importants ; les propositions doivent être présentées en CAP. De plus l'entretien professionnel va occuper une position capitale dans l'évaluation des agents ; il convient donc d'obtenir rapidement de l'administration un groupe de travail sur ce sujet.

Il est proposé au congrès de mandater la CE pour développer les actions susceptibles de faire progresser ces dossiers.

Fiche Inspecteur du Permis de Conduire

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Dans le cadre de la RGPP, Nicolas Sarkozy annonçait en décembre 2007 une réforme du permis de conduire et affirmait vouloir en confier l'organisation à un « opérateur spécifique ». Ce projet a été combattu par le SNPTAS CGT tout au long de l'année 2008 et les luttes menées en intersyndicale par le SNPTAS CGT, le Snica-FO et la CFDT ont permis d'aboutir en 2009 à une réforme qui préservait l'essentiel, à savoir le maintien des missions et du statut particulier des IPCSR, le « recrutement » par transformations d'emplois de 55 IPCSR et le remplacement de tous les départs à la retraite pendant au moins deux ans.

Le congrès donne mandat à la CE pour travailler à la pérennisation de ces acquis.

Nous n'avons pas gagné sur la revendication de l'implantation de toutes les cellules Education Routière en DDT(M) puisque certaines sont positionnées en DDPP ou en Préfecture.

Le congrès donne mandat à la CE pour conduire les actions nécessaires au maintien du RIN ARTT des IPCSR et à son application dans toutes les DDI et Préfectures.

Aujourd'hui, la transposition en droit français d'une circulaire européenne de 2006 permet à l'administration de remettre en cause à la fois les missions et le statut particulier des IPCSR : augmentation du nombre de catégories du permis de conduire, mais suppression de l'examen pour certaines d'entre elles ; dévalorisation et réduction de la formation initiale des IPCSR.

Le congrès mandate la CE pour engager une réflexion et des revendications sur la formation initiale et continue des IPCSR ; porter la revendication d'un examen effectué par un agent de l'Etat pour chaque catégorie du permis de conduire.

Dans le cadre de la fusion des corps et suite à l'abandon du projet de filière contrôle et sécurité, les IPCSR seraient intégrés à la filière administrative du Nouvel Espace Statutaire.

Le congrès mandate la CE pour travailler à un rapprochement des collectifs IPCSR et CTT afin de permettre la cohérence puis la convergence de leurs revendications.

La CGT revendique, sur la base d'un SMIC à 1600 euros, un début de carrière à 1,4 du SMIC pour la catégorie B (2240 euros) ; à 1,6 SMIC pour un BAC +2 (2560 euros) avec une amplitude de deux (cf. point II du document d'orientations et d'actions revendicatives, fiche rémunération).

La CGT se prononce pour un corps à deux grades avec une durée de carrière qui assure à tous un déroulement de carrière linéaire.

Dans le cadre de la réflexion sur la fusion des corps, la CGT revendique deux niveaux de recrutement :

Un recrutement à BAC +2 avec un an de formation initiale au sein de l'INSERR. Elle demande la reconnaissance du niveau BAC +3 – licence. Ce niveau de formation doit être validé par une licence professionnelle.

La CGT revendique la mise en place de dispositions spécifiques et pérennes pour améliorer l'accès des IPCSR à la catégorie A (Liste Aptitude pour le corps des DPCSR et Examen professionnel pour le corps des Attachés).

La CGT est opposée aux modes de gestion actuels des Ressources Humaine. La CGT est contre la mise en place de la Prime de Fonction de Résultats en 2011 pour les IPCSR.

Elle se prononce dans l'immédiat pour la revalorisation des régimes indemnitaires dans le cadre de la fusion des corps et demande un alignement, dans le cadre d'un plan pluriannuel, sur les situations les plus favorables au sein du ministère.

Elle demande par ailleurs que soient prises en compte les contraintes particulières liées aux spécificités des missions des IPCSR : utilisation quasi systématique et obligatoire du véhicule personnel, travail à domicile etc.

Les ratios promus/ promouvables doivent être augmentés de façon à permettre au sein du corps un développement des promotions et un accès de tous au grade supérieur.

Le collectif CGT des IPCSR et DPCSR mis en place en 2003 a connu une progression constante du nombre de ses adhérents et de sa représentativité jusqu'en 2009. Depuis les élections de 2009 et la perte du siège à la CAP des IPCSR, le collectif se trouve désorganisé au niveau national. Certaines régions restent cependant actives et organisées (Normandie, Auvergne, PACA, Languedoc-Roussillon, Bretagne).

Le congrès mandate la CE pour engager une réflexion avec les IPCSR et DPCSR sur le fonctionnement passé et présent du collectif et pour reconstruire un groupe en mesure de porter les revendications des IPCSR et DPCSR.

Fiche Contrôleurs des Transports Terrestres

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Les revendications de recrutement de niveau III, comme le prévoit d'ailleurs le décret du 11 novembre 2009 en tant que possibilité de recrutement, ainsi que le reclassement dans le NES à l'identique d'un corps issu du CII, sont le moyen de répondre enfin à l'ancienne revendication de classement en CII prônée par le rapport Massin et soutenue à l'époque par l'administration, reclassement qu'avaient obtenu les contrôleurs du travail des transports qui ont aujourd'hui quitté le ministère pour rejoindre le régime général d'inspection du travail.

Les contrôleurs souhaitent dans le cadre de la fusion des corps la création d'une filière contrôle, projet qui n'a pas été retenu par l'administration et qui pose clairement la question du devenir des corps de contrôle au sein de ce ministère avec plus d'acuité depuis le départ du corps des itmot.

Les CTT ont plus récemment opté en intersyndicale dans le cadre du nouvel espace statutaire pour une fusion avec le corps des IPCSR, puisque les autres demandes ont été refusées sans même faire l'objet d'une étude. Cela pose le problème de l'accès à la catégorie A, quasi inexistant dans la filière des attachés, si les CTT ne devaient plus avoir accès à la catégorie A qu'à travers le corps des délégués du permis de conduire, il faudrait alors revoir complètement les modalités du concours et les fonctions de ce corps.

La CGT revendique la mise en place de dispositions spécifiques et pérennes pour améliorer l'accès des CTT à la catégorie A (Liste Aptitude et Examen professionnel). La CGT est opposée aux modes de gestion actuels des Ressources Humaines. La CGT est contre la mise en place de la Prime de Fonction de Résultats en 2011 pour les CTT.

Les ratios promus/ promouvables doivent être augmentés de façon à permettre au sein du corps un développement des promotions et un accès de tous au grade supérieur.

Le ministère ne doit plus se permettre de perdre un corps de contrôle, il ne reste plus aujourd'hui que les affaires maritimes, les IPCSR et délégués du permis de conduire et les CTT.

Le ministère doit répondre à des objectifs fixés par l'union européenne ce qui justifie le maintien d'un corps spécialisé de contrôle dans les transports. Les missions ont considérablement évolué ces dernières années, de nouvelles habilitations sont apparues sans formation adéquate pour les agents, et sur des domaines complètement différents (contrôle technique des véhicules sur la route), cela pose un réel problème de compétence et de crédibilité. L'ouverture du rail à la concurrence à laquelle la CGT s'est opposé pose désormais le problème du contrôle des matières dangereuses sur le réseau ferré, si cette mission reste confiée aux CTT il est clair qu'il faut envisager un programme de formation conséquent et surtout une augmentation des effectifs conforme aux nouveaux besoins.

Le projet d'habiliter les CTT à la taxe poids lourds est toujours à l'étude. Là encore les effectifs doivent suivre, l'enjeu est bien de faire payer l'ensemble des coûts induits par les transports.

Les questions d'harmonisation sociales, de réglementation du travail, de fiscalité et de taxe routière sont au cœur des transformations à opérer au niveau de l'Europe

Le congrès mandate la CE pour étudier le devenir des corps des contrôleurs au sein du ministère. Le congrès mandate la CE pour étudier la fusion des corps.
--

Fiche Secrétaire Administratif

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

- La première question à se poser est celle de la place et du rôle des SAE au sein du MEEDDM, pour quelles missions, particulièrement dans un cadre de gestion des Ressources Humaines, au niveau local, de plus en plus interministériel ? N'ont-ils pour vocation, comme le laissent supposer certains documents du ministère, à n'occuper, dans un avenir plus ou moins proche, que des fonctions administratives ou de gestion, ou bien pourront-ils continuer à accéder, comme aujourd'hui, à l'ensemble des fonctions du ministère ? ***Nous pensons que oui du fait de leur formation initiale et de leurs compétences.*** C'est pourquoi la problématique de la fusion en cours doit aborder l'ensemble des questions, en particulier sous l'angle des compétences dont nous avons besoin du niveau de recrutement et du nombre des emplois à recruter ? ***Les SAE ne doivent pas être « la variable d'ajustement » des effectifs.***

- Le protocole d'accord du 21 février 2008, signé par quatre organisations minoritaires ne permet pas de reconnaître les fonctions, qualifications et compétences détenues par les SAE du MEEDDM. Le protocole prévoit un allongement de la durée de carrière à 33 ans ainsi qu'une faible revalorisation des indices.

La CGT revendique, sur la base d'un SMIC à 1600 euros, un début de carrière à 1,4 du SMIC pour la catégorie B (2240 euros) ; à 1,6 SMIC pour un BAC +2 (2560 euros) avec une amplitude de deux (cf. point II du document d'orientations et d'actions revendicatives, fiche rémunération).

La CGT se prononce pour un corps à deux grades avec une durée de carrière de... qui assure à tous un déroulement de carrière linéaire.

Dans le cadre de la réflexion sur la fusion des corps, la CGT revendique deux niveaux de recrutement :

- Un recrutement à BAC +2 avec un an de formation initiale au sein de l'ENTE. Elle demande la reconnaissance du niveau BAC +3 – licence. Ce niveau de formation doit être validé par une licence professionnelle.

- Un recrutement au niveau du BAC, avec une formation spécifique pour accéder au niveau BAC +2.

La CGT revendique la mise en place de dispositions spécifiques et pérennes pour améliorer l'accès des SAE à la catégorie A (Liste Aptitude et Examen professionnel), comme elle demande la pérennisation de l'examen d'accès à la catégorie B pour les adjoints administratifs.

La CGT est opposée aux modes de gestion actuels des Ressources Humaine. La CGT est contre la mise en place de la Prime de Fonction de Résultats en 2011 pour les SAE.

Elle se prononce dans l'immédiat pour la revalorisation des régimes indemnitaires dans le cadre de la fusion des corps et demande un alignement, dans le cadre d'un plan pluriannuel, sur les situations les plus favorables au sein du ministère.

Les ratios promus/ promouvables doivent être augmentés de façon à permettre au sein du corps un développement des promotions et un accès de tous au grade supérieure.

Fiche Technicien Supérieur

Le corps des TSE, composé de 8 400 agents, dont 20% de femmes, est le second en nombre d'agents du ministère. Il en constitue donc la charnière technique avec pour fondements une forte technicité, en constante évolution, du MEEDDM. Avec la création de ce ministère, en pointe, qui regroupe des techniciens supérieurs de différents ministères (Agriculture, Industrie, Finances, Environnement, IGN,...), le corps des TSE est amené à évoluer notamment avec la fusion imposée des corps. Cette évolution devrait permettre notamment aux agents d'élargir leur parcours professionnel, sur des missions techniques diversifiées, au sein des différents services ministériels ou interministériels comme les Directions Départementales Interministérielles. Pour autant, la rémunération et la gestion de ces techniciens supérieurs comportent actuellement de grandes différences, sources d'inégalités conflictuelles et légitimes.

Les techniciens supérieurs acquièrent des compétences dans de nombreux domaines tout au long de leur parcours professionnel. Cette notion de compétences, au libre choix de l'agent, est remise en cause par l'administration.

Le recrutement des TSE avec un niveau de qualification égal ou supérieur à BAC+2 pour 80% des TSE, la formation mise en place (un ou deux ans) dans l'école du ministère répartie sur deux sites (Aix et Valenciennes), l'homologation du diplôme de Technicien Supérieur, l'intégration d'agents d'autres ministères ou d'autres corps internes, renforcent une technicité importante, reconnue en externe, d'un service public moderne, de qualité qui doit être au plus proche des attentes des citoyens sur tous les territoires.

Avec les évolutions imposées par la fonction publique sur la fusion des corps, dont le débat est initié (cf. fiche fusion), le nouveau corps technique comprendra à termes plus de 16000 agents soit le premier corps technique de notre ministère. Même si les premières réunions sont lancées, les revendications des techniciens supérieurs présentées pour les élections du 20 avril 2009 demeurent. Elles devront être actualisées pour les prochaines élections du 20 octobre 2011 en fonction des avancées obtenues dans le cadre de la création du nouveau corps technique de B.

Revendications CGT pour l'avenir et le statut du corps des Techniciens Supérieurs

1. Maintien d'un concours national,
2. Recrutement externe : niveau bac + 2 ou équivalent avec validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) ; maintien d'un pré recrutement niveau bac puis formation adaptée rémunérée pour acquérir le niveau bac + 2,
3. Une année de formation sanctionnée par une licence professionnelle (validation bac +3 dans le cadre du système européen LMD, Licence – Master – Doctorat),
4. Recrutements internes : maintien du concours interne, de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude ;
5. Recrutement sur titre pour répondre aux besoins particuliers des services notamment du Réseau Scientifique et Technique ; la CGT soutien ce recrutement

pour des compétences spécifiques pour lesquelles le réseau de formation du ministère (écoles, CIFP, compagnonnage,...) est peu adapté. Les critères d'identification de ces postes et d'affectation des agents doivent être clairement affichés. De réelles perspectives en termes de déroulement de carrière, promotion dans le service, etc... doivent être garanties à ces agents dans leur champ de compétences.

6. Un corps en deux grades avec une grille indiciaire revue avec un début de carrière à 2240 euros nets et une garantie d'une fin de carrière au deuxième niveau de grade,
7. Une revalorisation des Indemnités Spécifiques de Services incluses dans le calcul de la pension et en correspondance avec les missions de Techniciens Supérieurs soit des coefficients de 20 et 25,
8. Un véritable déroulement de carrière avec un accès à la catégorie A (actuellement 1500 TS aurait du être promu ITPE !). Le reclassement immédiat dans le corps des ITPE des techniciens supérieurs détachés dans l'emploi fonctionnel puis sa suppression.
9. L'accès pour tous les grades aux heures supplémentaires, indemnités de sujétions horaires.

Un débat nécessaire avec tous les Techniciens Supérieurs du MEEDDM

Dans le contexte actuel du MEEDDM, il est nécessaire de débattre de l'avenir de tous les Techniciens Supérieurs au sein du ministère. Pour cela, un bulletin d'information est réalisé régulièrement en complément des comptes-rendus des diverses réunions et Commission Administrative Paritaire. La CGT met en place des réunions spécifiques, larges, inter corps avec les sections locales et syndicats locaux et le collectif Techniciens Supérieurs.

Fiche Adjoint Technique des Administrations de l'Etat

Le mécontentement des adjoints techniques des administrations de l'état est profond. Le Président de la République a décidé de porter un coup fatal au service public en annonçant une série de mesures qui portent sur la nature et le contenu des missions, l'organisation des services, le mode de gestion des personnels. Il a par ailleurs annoncé un plan de rigueur sans précédents, ainsi que des mesures d'économies.

Que nous soyons ex Conducteurs-Autos, Chef de Garage, Personnels Ouvrier, Personnels de service, aujourd'hui tous regroupés dans le corps d'Adjoints Techniques des Administrations de l'Etat, nous vivons une période de profondes évolutions marquées par une remise en cause de plus en plus fréquente de nos métiers.

Touchés comme tous les personnels par les transferts dans les départements et les réorganisations de services, nous sommes parmi les premiers à subir concrètement «l'extermination» des tâches, autrement dit leur privatisation : c'est vrai dans de nombreux services, que ce soit par exemple en matière d'entretien des bâtiments, de reprographie... avec souvent un recul du service de proximité.

Les effectifs de nos corps fondent comme neige au soleil. Pour certains départements, la filière conduite de véhicules, c'est purement et simplement la disparition de la fonction.

Nos spécialités sont-elles en principe préservées ?

Nos qualifications et compétences ne sont pas reconnues et la tendance est à vouloir nous rendre de plus en plus polyvalents.

De ce point de vue, la réforme statutaire ne nous a pas apporté la revalorisation que nous étions en droit d'attendre.

Les réformes de l'État qui se profilent à l'horizon, soulèvent beaucoup d'inquiétudes pour notre corps et son avenir au sein du ministère.

EFFECTIFS DU CORPS :

- Adjoints technique de 2^{ème} classe : 91
- Adjoints technique de 1^{ère} classe : 325
- Adjoints technique principal de 2^{ème} classe : 145
- Adjoints technique principal de 1^{ère} classe : 128

NOUS DEMANDONS :

- La revalorisation du point d'indice de la grille de la fonction publique pour tenir compte de l'inflation et pour reconnaître les qualifications, les fonctions et les compétences.
- Une véritable politique salariale pour la fonction publique et pour le ministère en lien avec les évolutions des missions, des métiers, des recrutements, des formations.
- La remise en ordre des rémunérations sur la base d'un minimum fonction publique de 1600 euros nets.
- L'alignement des régimes indemnitaires des services déconcentrés sur ceux d'Administrations centrales.

- L'intégration des primes dans le traitement pris en compte pour le calcul de la retraite.
- Des effectifs suffisants pour assurer nos missions (Quelles sont les perspectives de recrutements pour 2010-2011 et dans les années à venir dans nos catégories ?).
- Le maintien et l'augmentation de postes d'emplois fonctionnels.
- Le paiement de la dotation d'habillement à tous les Adjoints techniques (400 euros).
- L'attribution de la prime de dangerosité et de salissure.
- L'augmentation des ratios promus/promouvables pour assurer un droit à déroulement de carrière à tous.
- Nous demandons de ne pas nous oublier dans la mutualisation et de nous assurer un véritable accès à la formation.

NOUS EXIGEONS :

La revalorisation des primes et indemnités pour tenir compte de l'inflation réelle.

La mise à plat de l'ensemble du chantier indemnitaire pour mettre fin aux discriminations de toutes natures.

NOUS DEMANDONS DES GARANTIES POUR LE CORPS DES ADJOINTS TECHNIQUES DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT FACE AUX ENJEUX A VENIR.

Fiche C Adjoints Administratifs

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Le corps des adjoints administratifs compte aujourd'hui moins de 12500 agents (AC et SD) contre 19200 au 31/12/1996 (source Cour des Comptes). Si l'on considère les quelques 1700 promotions de C en B liées en grande partie à l'examen professionnel à SAE (environ 1300 sur 4 exercices) et les départs dans les Conseils généraux ou dans les collectivités territoriales, force est de constater que le corps des C administratifs est devenu le vivier du ministère en matière de suppressions d'emplois.

Le Protocole JACOB (non signé par la CGT) n'a amélioré qu'à la marge que les débuts et fin de carrière des adjoints. Depuis les décrets 2006-1458 et 2006-1760 de fin 2006 les corps d'adjoints administratifs d'administration centrale et des services déconcentrés ont été fusionnés.

La CGT avait demandé la suppression du corps des agents administratifs. Elle a été entendue....maintenant, le corps des adjoints administratifs est passé de 3 à 4 grades (le 1^{er} grade est celui d'adjoint administratif de 2^{ème} classe, lequel remplace celui d'agent administratif – échelle 3). Une nouvelle appellation pour un contenu et une grille identique !

Les élus CGT ont chiffré, dès 2007, les coûts financiers, pour le ministère, que représentaient nos revendications en termes d'augmentation de ratios de promotions et de revalorisation du régime indemnitaire. Puis, dès 2009, Les élus CGT ont porté les revendications issues de notre 16^{ème} congrès extraordinaire au moyen d'une pétition CGT signée par plus de 5300 adjoints (bien au delà de notre électorat) et remise au cabinet du ministre d'état le 16 juillet 2010. Le mode employé (signature papier) a permis le contact avec les adjoints administratifs dans une période de fortes turbulences en matière de réorganisation dans les services. Il a aussi permis de retisser quelquefois des liens entre les élus nationaux et locaux.

Voici ces revendications :

- ☐ La revalorisation substantielle des grilles indiciaires, qui sert au calcul de la pension civile, sur la base d'un début de la grille à 1600 euros nets au lieu de 1118,57 nets actuellement.
- ☐ Un alignement immédiat de leur régime indemnitaire sur celui des adjoints administratifs de l'Agriculture et à court terme (deux à trois années) sur celui des agents des Finances.
- ☐ Un « plan de relance » exceptionnel portant les ratios promus/promouvables à 45% et 50% pour les AAP2 et AAP1 afin de permettre le triplement des promotions pendant 2 ans (rappel : environ 80% des AAP2 âgés de 47 à 60 ans sont théoriquement promouvables à AAP1. De plus, il faut 26 ans en moyenne pour passer d'adjoint à AAP2).
- ☐ Qu'un nouveau plan triennal relatif à l'examen professionnel exceptionnel à SAE soit mis en place afin d'assurer la promotion sociale des adjoints (qui pour la plupart occupent des fonctions de catégorie B, cf. l'audit réalisé par le CEDIP).

- L'accès à l'indice terminal INM 430 comme pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat ou des agents d'exploitation. La DGAFP a de fait reconnu une 1^{ère} fois la technicité des adjoints administratifs du ministère en leur autorisant l'examen professionnel exceptionnel à SAE ; nous demandons maintenant que la DGAFP valide cela en terme indiciaire.
- L'arrêt des réductions d'effectifs et un plan de recrutement externe d'adjoints administratifs.
- L'arrêt du recrutement en échelle 3.
- Nous revendiquons la pérennisation de l'accès en B avec un volume plus important.

Les premiers résultats sont tombés fin novembre 2009 :

avec l'augmentation du ratio promus/promouvables de 17% à 25% pour la promotion au grade d'AAP2 et de 15% à 35% pour la promotion au grade d'AAP1 par arrêté du 18 décembre 2009, fixant pour les années 2009-2010 et 2011 les taux de promotion dans le corps des adjoints administratifs de notre ministère,

et en mars 2010 avec l'augmentation du régime indemnitaire des adjoints administratifs : un plan triennal 2010-2011 et 2012 est mis en œuvre afin d'aligner le régime indemnitaire des adjoints administratifs du MEEDDM sur celui du MAAP, ce qui représentera une augmentation moyenne de 1200 € au final,

Dès cette année, cela va se concrétiser par une augmentation du régime indemnitaire de 450€ bruts des adjoints administratifs (circulaire primes du 15 juillet 2010). Cette prime sera versée vers la fin d'année à l'ensemble des adjoints administratifs du MEEDDM mais aussi par analogie aux syndicats des gens de mer et aux adjoints techniques.

Le congrès donne mandat à la CE pour travailler à la pérennisation et à l'amélioration de ces acquis.

Ces revendications, nous devons continuer à les faire vivre, à les amender, à les améliorer, au plus près et avec les personnels.

Le SNPTAS CGT et ses élus entendent continuer à mener toutes les actions avec le personnel pour que TOUTES leurs revendications soient prises en compte : salaire, régime indemnitaire, déroulement de carrière, transformations d'emplois de C en B, formation, recrutement, etc... et surtout pour qu'une véritable réforme statutaire d'un corps à deux niveaux de grade fortement revalorisés soit mise en place.

Nous exigeons le maintien du départ à la retraite (pour celles et ceux qui le souhaitent) pour les fonctionnaires ayant 3 enfants et 15 ans d'ancienneté de services publics.

Chez les adjoints administratifs, environ 85% de la population est féminine, avec souvent des carrières incomplètes et aussi à temps partiel (même pour les femmes ayant 1 ou 2 enfants).

Fiche C Technique – Dessinateurs

Le corps de dessinateurs est composé aujourd'hui de moins de 2 000 agents et il devient un des plus petits corps de notre ministère. Cependant il en demeure pas moins qu'il est un des principaux réservoirs pour la catégorie B et plus particulièrement pour le corps des techniciens supérieurs. Bien qu'ayant un statut datant de 1970, qui se résume en quelques lignes, les dessinateurs ont su montrer qu'ils savaient s'adapter en fonction de la forte et constante évolution des métiers, des missions et des technologies. Cela fait plus de 20 ans que nous revendiquons une réécriture complète du statut qui tiendrait compte du savoir-faire et des compétences. Elle est aujourd'hui reconnue dans le cadre du groupe de travail "métiers" dans le chantier de la fusion des corps. Le CEDIP (Centre d'Évaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques) requalifie le dessinateur comme "projeteur" au vu des missions qu'il exerce aujourd'hui. Les missions de demain placeront les dessinateurs dans un nouvel espace de travail très différent d'aujourd'hui. Ce sont les qualités de polyvalence et d'adaptation qui permettront la réorientation et le redéploiement des agents qui composent ce corps. Les futurs emplois sont quasiment à 100% sur des missions de catégorie B, ce qui légitime une réécriture des statuts.

L'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle et probablement celle pour compte propre de certains services spécialisés comme les DIR ou les SN, font disparaître un des piliers fondamentaux du MEEDDM avec une disparition programmée du corps de dessinateurs, et ce dès 2012. La réorientation et le redéploiement diluera le corps dans une vingtaine de nouveaux métiers issus du Grenelle de l'environnement et du Développement Durable. Seul, un certain nombre de missions encore existantes permettront de maintenir temporairement certains dessinateurs sur des missions encore exercées actuellement (ADS, ATESAT...)

L'immobilisme statutaire a plombé l'évolution normale de la rémunération justement attendue par les dessinateurs. Au contraire, le protocole Jacob a nivelé vers le bas l'ensemble du corps en supprimant l'échelle 3 de la grille indiciaire. Malgré un glissement des missions de B vers la catégorie C, l'administration n'a jamais voulu reconnaître la forte évolution de ces dernières décennies. L'étude de 2009, menée par la CGT sur les métiers de dessinateurs, a démontré que les salaires étaient divisés par deux ou plus par rapport au privé et dans la fonction publique territoriale, à missions égales (géomatique, infographie, imagerie 3D...) La revalorisation du coefficient d'ISS n'a impacté que les corps de catégorie A et B. L'augmentation du coefficient d'ISS à 10.5 que nous revendiquons, aurait coûté moins de 2.5 M €, soit moins de 10% de l'enveloppe budgétaire des mesures catégorielle de 2009. La restitution de crédit de cette même enveloppe prouve le désintéressement à l'égard du corps des dessinateurs et démontre la volonté manifeste de laisser pourrir cette situation qui est devenue inacceptable. Aujourd'hui, le seul espoir d'augmentation du pouvoir d'achat réside dans une hypothétique promotion compte tenu du taux inadapté des ratios promus-promouvables.

L'interminable réorganisation de notre ministère, fragilise le rôle des CAP. La création de nouveaux services renforce cette tendance et plus particulièrement en régionalisant la gestion des agents. Ces nouvelles CAP, ainsi que celles qui seront renouvelées, introduiront sans conteste la gestion individualisée des agents. Une gestion censée être au mérite et laissée au libre arbitre de l'administration, faisant fi du déroulement normal de carrière que nous sommes tous en droit d'attendre. C'est une gestion calquée sur le privé que l'État nous impose, au risque de voir disparaître la notion d'engagement du service public. Il n'est pas concevable de pouvoir maintenir un service public de qualité et de garantir un engagement des agents de l'État sans passer par une gestion intégrant la notion de collectifs.

La CGT rejette toute réforme qui introniserait une gestion dite "au mérite" selon les critères qui ne tiennent compte de l'avis trop souvent personnel du notateur et qui ressemble trop à des copiés-collés, ce qui rend impossible une gestion partielle.

La formation est l'élément essentiel pour garantir le niveau de savoir-faire et de compétences. Les réformes successives ont dégradé les conditions d'accès aux formations. Un constat a été fait lors des travaux du groupe de travail sur les métiers, qui a mis en avant la quasi-impossibilité d'accéder à des formations externes au MEEDDM, du simple fait qu'elles sont réservées aux titulaires d'un BAC +2, voire même du niveau d'une licence pour ce qui concerne l'infographie. Bien que le CEDIP reconnaisse un niveau de compétences ouvrant sur la catégorie B, seul une réforme statutaire permettrait là aussi d'adapter la dynamique croissante des compétences pour assurer les nouvelles missions.

Le gel des recrutements et plus particulièrement dans le corps des dessinateurs, conjugué aux vagues successives de réformes, de décentralisations, de réorganisations, de restructurations et de réductions massives d'effectifs, place le corps des dessinateurs en dessous du seuil critique d'efficacité pour le services.

Seul, quelques intégrations ou reclassements permettent un point d'entrée dans ce corps. De 5 000 dessinateurs en 2006, nous sommes passés à seulement 1 921 dessinateurs au 1^{ier} janvier 2010. Ce véritable vivier pour le corps des techniciens supérieurs, est en passe de disparaître complètement d'ici quelques années. La vague promesse d'un redéploiement des dessinateurs face au rouleau compresseur de la RGPP, doit faire que la défense de ce corps soit une priorité dans nos revendications. Les dessinateurs, comme beaucoup d'autres corps, croulent sous les surcharges de travail, rendant impossible une production efficace et de qualité.

Cela fait maintenant 20 ans que les dessinateurs portent la revendication d'un corps "études-dessins", reconnaissant de plein droit, les compétences et le savoir-faire, renforcé depuis l'apparition de l'informatique et des logiciels qu'utilisent au quotidien les dessinateurs. C'est après un boycott systématique des CAP nationales depuis près de 4 ans, que nous avons obtenu la mise en place du groupe de travail sur les métiers. C'est aussi avec les efforts conjugués des collectifs catégoriels qu'un état précis du corps a pu être réalisé, permettant d'ouvrir un débat sur l'avenir des dessinateurs. Tous les efforts doivent être concentrés sur l'opportunité d'une fusion vers le haut qui sans conteste, donnerait un nouvel avenir pour l'ensemble des dessinateurs.

Revendications CGT pour l'avenir du corps des dessinateurs

- L'ouverture du recrutement pour permettre d'enrayer l'extinction du corps
- L'ouverture d'un chantier statutaire dans le cadre du NES (Nouvel Espace Statutaire) reconnaissant les compétences et le savoir-faire, tout en créant de nouvelles passerelles sur la filière technique
- L'ouverture d'un chantier rémunération avec une augmentation d'un coefficient d'ISS à 15 et une revalorisation conséquente de la PSR par son doublement
- L'augmentation immédiate du ratio promus-promouvables qui tiendrait compte de l'état réel des effectifs du corps

Fiche Personnels Non Titulaires

Elle accompagne le document d'orientations générales et apporte des précisions catégorielles notamment dans le cadre de la fusion des corps.

Revendications de base PTAS CGT

Le SNPTAS CGT s'est toujours battu pour :

- Une bonne titularisation de tous les agents non-titulaires en termes de reprise d'ancienneté, de reclassement dans tous les corps et grades (y compris A+, et grade de promotion), de garantie de rémunération, de droit à la retraite.
- Une bonne gestion :
 - droit à la mobilité,
 - droit à des postes de qualité,
 - le droit à une promotion de carrière,
 - l'égalité de salaires (grilles indiciaires) et de primes avec les titulaires
 - l'obtention de droits sociaux équivalents aux agents titulaires, dont l'indemnité de résidence, la révision des droits et conditions d'obtention de droits à la retraite.
- La stricte application des textes législatifs de 1984 limitant le recrutement d'agents non-titulaires à des besoins exceptionnels.
- Le droit à la CDisation des CDD, la lutte contre toute forme de précarité.

Ces revendications demeurent des revendications fondamentales et permanentes du syndicat PTAS CGT. Elles sont indissociables les unes des autres.

D'autres éléments revendicatifs

- Le SNPTAS CGT demande le maintien d'une gestion nationale, centralisée, de tous les non titulaires y compris les agents Berkani.
- Il demande pour les agents Berkani le droit à la titularisation dans les corps d'adjoint administratif ou d'adjoint technique, les primes afférentes à ces corps dans l'attente de ces titularisations ou pour les agents ne souhaitant pas être titularisés, le droit à un déroulement de carrière équivalent à ces corps, le droit à des modifications de contrat en termes de nombre d'heures de travail, de mobilité.
- Le SNPTAS-CGT combat toute forme de licenciement directe ou indirecte de contractuels (agents Berkani, CDD, contrat handicap...).
- Il demande l'examen en CCP de toutes les situations de fin de contrat des CDD et le passage en CDI des agents dont la mission est pérenne, des agents dont les compétences acquises peuvent être utiles au ministère, des agents dont l'âge ou la situation sociale ne permettrait pas un retour correct sur le marché du travail.
- Il demande la poursuite de l'intégration dans le RIN des agents CDIsés
- Il demande une vraie reconnaissance de la place actuelle des non-titulaires sur quasi statut dans le MEEDDM recomposé et une vraie expertise pour aboutir à une gestion et des rémunérations cohérentes entre tous les ANT.
- Il demande à ce que tous les ANT (quel que soit le type de règlement ou de contrat de

droit public comme de droit privé), y compris ceux des établissements publics rattachés au ministère ou sous tutelle fassent l'objet d'un recensement précis mis à la disposition de notre organisation syndicale.

- Il demande à ce que tous les ANT (y compris pour les établissements publics) soient couverts par une commission consultative.
- Il refuse de faire du recrutement par la voie contractuelle un mode ordinaire de recrutement. Ce recrutement doit rester réservé à des situations et des missions exceptionnelles non réalisables par un agent titulaire, où hors du champ de compétence ou d'exercice de mission par un agent titulaire.
- Le nombre et la nature des emplois recrutés en ANT doivent être présentés préalablement au CTPM et contrôlé strictement au niveau du SERM.
- Le SNPTAS exige que le MEEDDM engage un plan de gestion et de recrutement prospectif des personnels, en particulier sur des métiers rares, pour palier à terme au recrutement de non titulaires
- Le SNPTAS CGT demande que le ministère engage un plan de formation initiale et professionnelle, de requalification d'agents titulaires afin de n'avoir qu'au strict minimum le besoin de recruter des ANT.
- Il refuse tout recours à des agents intérimaires. L'intérim doit être supprimé.
- Il demande à ce que tout agent non titulaire payé sur des crédits publics soit considéré comme contractuel (sauf OPA) et dispose de l'ensemble des droits attachés (notamment application du décret de 1986 révisé) ; il demande dans ce sens une clarification et la transparence sur les emplois dits de vacataires.

Le congrès valide ces revendications après les avoir amendées

Agenda social

Le gouvernement a ouvert une série de réunions sur le sujet des ANT (agents non titulaires)

Le SNPTAS CGT prend en compte positivement cette action mais sans naïveté devant cette volonté soudaine de vouloir traiter enfin du sujet des non titulaires. Il demande que le MEEDDM engage dès l'automne 2010 un débat avec notre organisation sur ces sujets.

Le SNPTAS CGT participe avec l'UGFF à ce processus de discussions. **Le congrès décide de la poursuite de cette collaboration.**

- 5 réunions thématiques, d'approfondissement et de concertation, pilotées par la DGAFP, en lien avec la DGCL et la DGOS sont proposées.
 1. L'amélioration de la connaissance statistique de la situation des agents non titulaires
 2. L'évolution des cas de recours aux agents non titulaires
 3. Les conditions de renouvellement des contrats notamment en CDI
 4. Les conditions d'accès à l'emploi titulaire
 5. Les conditions d'emploi des agents non titulaires (mobilité, formation professionnelle).**Le SNPTAS a donné son accord, avec l'UGFF, sur ces travaux mais en exigeant une discussion transversale entre tous les thèmes.**

- L'ouverture de discussions entre le ministre, les employeurs publics et les organisations syndicales est prévue en novembre. Une réunion conclusive, sous présidence du ministre est prévue en décembre 2010 avec début 2011 une concertation sur les textes d'application. Le SNPTAS souhaite qu'elle fasse l'objet d'un débat interne dans la fédération avant toute réponse.

Positions globales défendues actuellement par l'UGFF en commun avec la Fédération des services publics mises au débat du congrès

1. **Titularisation.**
 - Mise en place de conditions exceptionnelles et non permanente d'une loi de titularisation concernant, les agents contractuels, en CDD (en particulier article 4 loi 84-16 idem FPT et FPH) en CDI, à temps complet ou incomplet, et vacataires.
2. **Fermeture des recrutements d'ANT.**
 1. Mise en place de conditions extrêmement restrictives pour le recrutement de contractuels : publication d'un décret précisant les cas où le recrutement de contractuels est possible, la liste des emplois pour lesquels des contractuels peuvent être recrutés.
 2. Dans le cas de recours au recrutement de contractuels, par application illégale des textes législatifs, des pénalités financière auprès de la structure en cause doivent être prévues (établissements publics compris).
3. **Amélioration de la gestion des ANT.**
 1. Publication d'un décret devant comprendre une grille de rémunération des ANT par niveau (A B et C). Il doit préciser les niveaux de recrutement fonction des diplômes exigés ou de l'expérience déjà acquise. Il doit préciser également les conditions de renouvellement et de non-renouvellement de CDD ou de CDD en CDI. Le non-renouvellement de contrat par l'administration doit être motivé et opposable. Le non-renouvellement de contrat donnera lieu au versement d'une prime équivalente à 10% du total des salaires brut versés et soumis à cotisations sociales. La possibilité dans le cas de non renouvellement de contrat de suivre une formation professionnelle devra être envisagée.
 2. La cédésation doit être effective si le contrat est renouvelé après deux renouvellements consécutifs cumulant 6 années quel que soit le poste et le niveau tenu au sein de la Fonction publique.
 3. Le chômage doit être versé lorsque l'agent est involontairement privé d'emploi dans le mois qui suit la fin du contrat.
 4. Création de CCP pour tous. Ces CCP doivent-elles être par niveau ou par grade ? Les CCP doivent être informées des recrutements, des licenciements et non-renouvellement de contrat éventuels.
 5. Amélioration des droits des CCP en termes de saisine (par les syndicats ou les individus, et de champs de compétence (transformation substantielle du contrat, recours sur les évaluations, refus des congés de formation,...).

Le congrès du SNPTAS CGT « **valide avec réserve (mettre la bonne formule)** » ces positions. Il s'engage à poursuivre la campagne de signatures de pétitions. Il s'engage à préparer une mobilisation autour des revendications des ANT pour mi novembre lors de la discussion des textes conclusifs.

Fiche Fusion des corps

Rappel de notre position SNPTAS CGT par rapport à cette réforme :

Lancée officiellement le 5 mai 2009 pour le MEEDDM, la fusion des différents corps des catégories A et B, décidée et imposée par le gouvernement s'inscrit pleinement dans le cadre du rapport Silicani, volet GRH de la RGPP.

Elle vise à casser la fonction publique (FP) de carrière pour une fonction publique de métiers, à supprimer les statuts particuliers remplacés par des cadres statutaires. Ceci n'est pas un scoop car les ministres Woerth et Santini ont clairement décliné cette orientation.

La CGT s'oppose fermement à cette orientation qui va de paire avec la déstructuration du service public et la mise en œuvre de critère de rentabilité du privé, élément important de la crise actuelle.

Le schéma proposé vise, de plus, à tirer vers le bas la reconnaissance des qualifications compétences des agents de catégorie B en créant une grille classé au niveau bac, soit le niveau 2 proposé par le rapport Silicani.

La proposition CGT était dans un cadre de revalorisation de la catégorie B, un recrutement externe à bac + 2 (ou équivalent) suivi d'un an de formation pour déboucher sur un diplôme homologué au niveau bac + 3 (soit licence dans le système européen LMD), dans une fonction publique de carrière.

De plus derrière cette réforme, c'est aussi clairement la fin de nos carrières, puisque la loi sur la mobilité permettra de licencier ceux dont l'administration jugera qu'elle n'a plus besoin ou qu'elle jugera non rentable. Par exemple lors de la suppression de la mission ingénierie publique concurrentielle avec le statut actuel, chaque agent doit être reclassé mais avec le statut futur, les agents pourront être licenciés.

Sous couvert d'un petit plus immédiat, le gouvernement en train d'essayer « d'acheter » les agents pour mieux détruire les garanties collectives pour tous.

C'est un volet très important des réformes en cours qui se joue puisqu'il vise les garanties collectives et l'essence même du service public, garant de l'égalité des citoyens et de la réduction des inégalités.

Etat de la situation pour les différentes catégories du MEEDDM

Les informations et les évolutions sur ce dossier important continuent y compris durant la période estivale. Après avoir interrogé les différents ministères en début 2009, le Ministère du Budget, des Comptes Publics, de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat a transmis, le 4 août 2009, sa réponse du nouveau programme de fusions de corps de la fonction publique aux différents ministères.

Pour le MEEDDM, il en résulte que :

- Catégorie A :
- Filière administrative : création d'un corps unique administratif regroupant les attachés d'administration, de délégué du permis de conduire et de la sécurité routière et d'inspecteurs des services maritimes (fonctions administratives),

- Filière technique : création d'un corps de catégorie A de la filière technique par fusion des ingénieurs des travaux publics de l'état, des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques, ingénieurs des travaux de la météorologie, inspecteurs des affaires maritimes, puis évolution de ce nouveau corps avec les ingénieurs de l'agriculture, de l'environnement et des services techniques de l'intérieur,
- Catégorie B :
 - Filière administrative : Création d'un corps de catégorie B de la filière administrative par fusion des secrétaires administratifs de l'équipement, de l'IGN, inspecteurs des permis de conduire et de la sécurité routière, contrôleurs des transports terrestres, contrôleurs des affaires maritimes (spécialité administrative),
 - Filière technique : Fusion des corps de techniciens supérieurs équipement, contrôleurs des travaux publics, contrôleurs des affaires maritimes (spécialités navigation et pêche), puis évolution de ce nouveau corps avec les techniciens supérieurs de l'agriculture et de contrôleur des services techniques de l'intérieur, à vocation interministérielle,
 - Catégorie C :
 - Filière administrative : fusion des adjoints administratifs de l'équipement et adjoints administratifs de l'IGN avec intégration éventuelle des membres de la spécialité administration du corps des syndicats des gens de mer,
 - Filière technique : réflexion sur le regroupement des corps en cours et il est demandé au MEEDDM de réfléchir sur le devenir des dessinateurs,
 - Autres fusions : assistant de service social et conseiller technique de service social ;

Lors de l'entrevue entre le SNPTAS CGT et la DRH du 16 septembre 2009, nous l'avons interrogée pour connaître les évolutions de la fusion des corps en lui rappelant que le calendrier était serré, avec plusieurs étapes, pour connaître les dates prévues des réunions entre l'administration et les représentants des corps concernés. En réponse, il nous été indiqué qu'elles seront bientôt mises en place pour permettre un débat partagé, constructif pour établir les documents et arrêtés nécessaires.

Le programme indiqué concerne toutes les catégories des personnels – A, B, C – dans un contexte où c'est une nouvelle architecture catégorielle qui est affichée. Pour le gouvernement, celle-ci doit permettre de faciliter l'application de la RGPP, lancée en juillet 2007, avec une nouvelle gestion des ressources humaines basée sur l'individualisation, l'évaluation, les compétences, les rémunérations liées aux postes et aux résultats.

Le SNPTAS CGT s'est exprimé depuis plusieurs mois déjà ces évolutions négatives imposées par la fonction publique. Nous constatons que les décisions prises, après les réunions de présentation avec les organisations syndicales et interrogation des ministères, vont être mises en application. En lieu et place de crier « aux loups » les organisations syndicales non signataires de l'accord du 21 février 2008 auraient dûes mettre en place une action nationale pour s'opposer à ces évolutions. Maintenant... une énième pétition mais pour porter quelles revendications ?

Les réorganisations multiples subies, notamment dans notre ministère, ont eu pour conséquences de modifier en profondeur les missions et donc les fiches de poste ouvertes sur plusieurs catégories dorénavant. Cette tendance se confirme depuis de nombreuses CAP nationales où les demandes de mutations proviennent de plusieurs corps avec quelquefois des dossiers sociaux. De plus, certains corps, du fait de l'absence volontaire de recrutement externe ont un avenir plus qu'incertain. C'est dans ce paradoxe qu'il nous faut travailler, porter les revendications, s'opposer aux propositions de l'administration et construire un parcours professionnel et un déroulement choisis par l'agent et non pas imposé.

Dans les services, avec les agents, il est important que le débat continue après ceux déjà mise en place que les représentants nationaux SNPTAS CGT conduisent afin d'établir les cahiers revendicatifs relatifs à la fusion imposée des corps. Il est nécessaire de préparer les réunions ministérielles avec le principe que tout agent doit pouvoir accéder à la catégorie supérieure et dérouler une carrière choisie. Nous ne pouvons laisser seule l'administration décider de la gestion des corps concernés, des évolutions statutaires, des parcours professionnels, des niveaux de recrutement, etc. De plus, la filière administrative ne doit être le « parent pauvre » de ces fusions mais avoir également une forte évolution car pour les missions à réaliser, nous avons besoin de toutes les catégories.

Comme nous l'avons déjà indiqué, ce n'est pas la fusion des corps qu'il faut combattre mais c'est bien la politique gouvernementale envers les agents de la Fonction Publique, issue notamment du rapport Silicani, car elle nous impactera toutes et tous à court terme. Elle a déjà pour effet une réelle souffrance au travail qui touche toutes les catégories sans exception par un management basé uniquement sur « l'écrasement et l'acceptation de l'individu » aux reformes actuelles.

Tous les agents de la Fonction Publique doivent être bénéficiaires d'une véritable politique catégorielle pour permettre à toutes et tous un bien être dans sa vie professionnelle.

Point de vue SNPTAS CGT sur la nouvelle grille indiciaire de la catégorie B :

Cette nouvelle grille indiciaire proposée par la Fonction Publique se présente avec deux niveaux de recrutement, une revendication que le SNPTAS CGT porte depuis longtemps. Cependant, nous sommes entre un recrutement à niveau BAC + 2 et le système européen Licence – BAC + 3 – Master – BAC + 5 – et Doctorat – BAC + 8 car le deuxième grade n'est pas reconnu au niveau licence. Trois grades sont maintenus alors que deux niveaux de fonction sont constatés au niveau de la catégorie B notamment au MEEDDAT. Cette nouvelle grille ne répond pas à notre revendication.

Allongée à 33 et 32 années, la carrière d'un agent va dorénavant « épouser » la durée entre la date d'entrée dans la fonction publique et le départ en retraite de l'agent. Les revalorisations indiciaires proposées sont très insuffisantes au début et en fin de grilles des trois grades (cf. compte rendu UGFF). Nous sommes très loin de la reconnaissance salariale des qualifications et compétences des agents de la catégorie B.

Le reclassement proposé est différent entre les corps techniques et administratifs du fait de la position des premiers (techniciens supérieurs) sur le CII et du deuxième (secrétaire administratif) sur le B type. Les techniciens supérieurs sont repositionnés sur les deuxième et troisième grades de la future grille contrairement aux secrétaires administratifs reclassés à grade égal. Par contre les passages en les grades s'effectuent soit par examen professionnel soit tableaux d'avancement, ce qui est un plus pour les agents en fonction du temps d'attente actuel pour obtenir une promotion.

Présentée comme une avancée pour les agents, cette grille indiciaire va surtout permettre aux différents ministères d'avoir une grille unique de rémunération. Elle facilitera la mobilité en position normale d'activité et les détachements entre ministères. Cette nouvelle grille indiciaire fait partie du « paquet » des réformes - futur projet de loi mobilité, nouvelle gestion des ressources humaines, évolution de l'évaluation, etc... – pour les « employeurs » que sont dorénavant les ministères, dans le cadre de l'application des décisions issues de la Révision Générale des Politiques Publiques.

Cette évolution se situe également dans le contexte global de la modification des rémunérations des agents de l'Etat avec une part indiciaire fixe identique quelque soit le ministère ou l'employeur et une part prime liée à la cotation du poste de l'agent, aux compétences détenues, aux objectifs individuels et collectifs à atteindre et aux résultats obtenus, soit : la Prime de Fonctions et de Résultats. A court terme, au cours d'une carrière d'une quarantaine d'années, la rémunération variera en plus ou en moins en fonction des postes choisis ou imposés notamment avec les restructurations. Ces réformes sont la concrétisation du discours du Président de la République du 19 septembre 2007 à l'IRA de Nantes qui est mis en application.

Etat de la situation pour la catégorie B

Les premières réunions se sont déroulées au cours du mois de juin 2010 pour « lancer » la fusion des techniciens supérieurs et des contrôleurs des travaux. Pour le moment, les autres corps de techniciens supérieurs du MEEDDM – MAAP, IGN, METEO, MIEI – refusent la fusion afin de l'élaborer en priorité pour leurs propres corps techniques – cas du MAAP.

Après avoir dénoncé ces fusions (cf. ci-dessus), il nous faut élaborer et porter nos revendications dans le cadre de la création de ce nouveau corps technique avec le regard d'un déroulement de carrière de C en A. Pour cela, les corps C techniques doivent être inclus dans la démarche actuelle de cette démarche ministérielle ; tout comme, il doit être étudié un véritable accès à la catégorie A technique – en cours de fusion.

En fonction de la réalité dans les services, de la place et rôle des corps concernés par la création de ce nouveau corps technique, le SNPTAS CGT a indiqué à l'administration qu'il travaillerait pour porter et construire ce corps sur la base de nos revendications syndicales.

Une question importante demeure, car même si le reclassement des techniciens supérieurs sur deux niveaux de grade correspond à notre revendication, comment sera organisé le futur corps de B technique par cette fusion des techniciens supérieurs et contrôleurs des travaux (corps à trois grades avec recrutement à BAC ou corps à deux grades avec recrutement BAC + 2 sur le 2^{ème} niveau de grade ?). Notre revendication est :

- **Revendication SNPTAS CGT pour ce nouveau corps technique :**
- corps à deux grades ;
- recrutement statutaire à BAC + 2 suivie d'une année de formation sanctionnée par un diplôme pour être reconnu au niveau Licence soit uniquement au deuxième niveau de grade ;
- pré recrutement au niveau BAC puis formation en interne puis intégration directe dans le deuxième niveau de grade de la nouvelle grille indiciaire ;
- étude de l'intégration des agents des corps C techniques dans le premier niveau de grade ;

Le SNPTAS CGT a rappelé à plusieurs reprises à l'administration qu'il était anormal de ne pas étudier la situation du corps des secrétaires administratifs dans le cadre actuel et notre inquiétude sur l'avenir des agents (cf. fiche secrétaire administratif).

Dans le cadre de ces fusions imposées par la fonction publique, le congrès doit se prononcer et donner mandat à la direction élue pour continuer ce travail spécifique.

Il est également nécessaire de se positionner sur la création d'un corps de contrôle que le MEEDDM refuse de mettre en place pour l'instant.

I - DOCUMENT D'ORIENTATION ET D' ACTIONS REVENDICATIVES



Présents pour notre avenir ensemble
site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs et de Service de l'Équipement et de l'Environnement

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot 1 – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

DOCUMENT D'ORIENTATION ET D' ACTIONS REVENDICATIVES

Cahier Revendicatif pour les débats locaux

Une CGT pour tous, démocratique, offensive et efficace.

PRÉAMBULE :

Dans le cadre du 17^{ème} congrès SNPTAS CGT, nous présentons un cahier revendicatif permettant à partir du document d'orientations et d'actions revendicatives proposé, d'organiser localement des débats en assemblée générale. Ces débats locaux préalables au congrès sont nécessaires pour enrichir nos échanges, nos travaux. Les remarques, interrogations, revendications recueillies seront les bases de l'enrichissement du document d'orientation et d'actions revendicatives.

Pour cela, quatre points sont importants :

1^{er} – Ce cahier concerne toutes les catégories de personnels sans exclusive, existantes dans les services du ministère et dans les DDI qu'elles soient administratifs ou techniques. Toutefois, le SNPTAS CGT considère que la typologie par catégorie est dépassée en raison des fonctions exercées réellement par les agents, de leurs compétences, des métiers qui sont les leurs... Ainsi, parmi les catégories C, il n'existe qu'un très petit nombre de tâches

d'exécution simple.

2^{ème} – Ce cahier revendicatif doit être débattu, précisé et sera complété lors du 17^{ème} congrès, puis actualisé par les différents collectifs de travail.

3^{ème} – Ce cahier comporte une partie consacrée aux rémunérations. Elle fera l'objet d'un examen prioritaire.

Notre revendication, prononcée lors des congrès précédents, est définie comme suit :

- 1 Salaire minimum de 1600 euros nets par mois,
 - 2 Revalorisation des salaires de chaque catégorie sur cette base ;
- 4^{ème} – Enfin, ce cahier participera à démontrer que le choix du gouvernement relatif aux graves attaques à l'égard des régimes des retraites n'est pas la seule alternative. De ce fait, le SNPTAS CGT propose que ce cahier soit organisé comme suit :
- 2 Démontage des arguties qui fondent les mesures du gouvernement,
 - 3 Propositions des solutions pour agir autrement et sauvegarder les régimes de retraite ;

Pour permettre le traitement des éléments de votre cahier revendicatif, nous vous proposons de nous le retourner à la permanence avant le 1 octobre 2010. Nous rappelons également que les membres de la commission exécutive et du secrétariat sont disponibles pour participer aux assemblées générales.

Ce cahier revendicatif vivant, évolutif en fonction de l'actualité et des besoins nouveaux ne sera pas achevé après le congrès. Il doit nous permettre de continuer à débattre et construire des démarches revendicatives. Pour cela, la source doit être largement partagée.

Compte-tenu des modifications du bouleversement de l'Etat, du poids de l'Europe et des bouleversements que l'Etat entreprend dans ses services, nous ne pouvons aborder les questions revendicatives sans un minimum d'analyse. Nous vous proposons d'asseoir notre plate-forme revendicative par rapport notamment aux éléments indiqués dans le document d'orientation et d'actions revendicatives.

Depuis l'arrivée de Nicolas Sarkozy au pouvoir, de très nombreuses réformes ont été initiées avec pour conséquences des réformes profondes qui bouleversent en profondeur la vie professionnelle des agents. Le Président de la République met strictement en œuvre son discours politique du 19 septembre 2007 à l'IRA de Nantes.

Après le transfert des routes nationales aux départements par la loi du 13 août 2004 – 28 000

agents concernés pour notre ministère –, l'Etat a lancé la première Révision Générale des Politiques Publiques dont les conséquences ont été :

- 1 La création du MEEDDM – 66 000 agents en 2010 - devant être un ministère fort porteur d'avenir pour toutes les générations dans le cadre d'un développement écologique durable,
- 2 La restructuration des administrations (de 35 à 5),
- 3 La fusion des services régionaux du MEEDDM seuls services déconcentrés,
- 4 La réforme de l'administration territoriale dans les départements par la mise en place de Directions Départementales Interministérielles placées auprès du Premier Ministre – 39 000 agents en 2010,
- 5 La réforme programmée du Réseau Technique et des services spécialisés ;

Toutes ces réformes ont été imposées dans le cadre d'une nouvelle Gestion des Ressources Humaines où l'agent n'est plus l'acteur de son parcours sur tous les sujets de sa vie professionnelle.

Ceci a été réalisé avec une politique forte anti sociale notamment avec le blocage des salaires et une réforme des retraites considérée par les économistes comme la plus dure au niveau de l'Europe.

Par ailleurs, le SNPTAS CGT dénonce les pratiques managériales mises en œuvre au MEEDDM. Elles sont de même nature que celles mises en œuvre et dénoncées à France Télécom, Pôle Emploi ou dans des entreprises du privé. L'évaluation, en particulier, doit être rejetée, car elle ne permet pas de mesurer qualitativement ni quantitativement le résultat du travail des agents.

Rappel : le SNPTAS CGT s'oppose à ces politiques destructrices et au management par objectifs qui détruit l'individu.

La gestion des emplois et des compétences

Le SNPTAS CGT a consacré divers travaux à l'analyse de la gestion par les compétences. La définition de la typologie des compétences n'est pas satisfaisante. Les modalités de détermination des compétences au niveau d'un agent n'ont pas de sens, étant donné que la

totalité des agents, dans leur lieu de travail, travaille dans un cadre de collectifs. C'est dans ces collectifs qu'il serait possible, par une discussion démocratique des agents, de définir et de valider les compétences, d'examiner quelle ou quelle catégorie d'agents est nécessaire pour réaliser l'activité concernée. Le système actuel, qui s'inscrit dans une diminution continue des effectifs, le blocage des réformes catégorielles, est la négation de la politique de compétences affichée par ailleurs.

Le SNPTAS CGT dit non à la gestion par les compétences.

Face à ces transformations globales, deux attitudes peuvent être prises :

1. Une attitude d'intégration consistant à prendre acte de ces réformes déjà effectuées, en intervenant dans ce cadre imposé, ce qui limite l'intervention syndicale.
2. Une attitude constructive affirmant notre opposition à ces réformes, appuyée sur des actions spécifiques et l'élaboration de cahiers revendicatifs.

<i>Le SNPTAS CGT estime nécessaire d'aller plus loin, par l'adoption d'un programme revendicatif et d'actions revendicatives évolutif et offensif.</i>
--

Cahier Revendicatif
Points mis en débat (cf. document du 17^{ème} congrès)

Section **ou**
Syndicat :

Date **de** **la**
réunion :

Revendications débattues et portées :

I – Service public

Cette première partie est très importante et doit faire l'objet d'un débat sans tabou. Le document d'orientation et d'actions revendicatives posent des éléments à partir de la situation politique, sociale et économique et met en débat des points importants. Partant de là, quels sont les avis, revendications débattues et avancées pour construire ou reconstruire le service public ?

La section ou syndicat _____ revendique en particulier :

II – Gestion des Ressources Humaines

Cœur de la réforme imposée par le Président de la République et son gouvernement, cette nouvelle gestion des ressources humaines doit permettre d'appliquer les décisions de la RGPP 1 et 2 pour supprimer tous les obstacles actuels. Un élément important a été la loi parcours professionnel et mobilité du 3 août 2009 qui va permettre d'imposer aux agents les mobilités dans le cadre d'un parcours professionnel jusqu'à leur repositionnement voire leur licenciement.

Ensemble, il nous faut construire à nouveau des éléments revendicatifs dans le cadre de nouvelles garanties collectives.

Sur la base de la partie II du document d'orientation et d'actions revendicatives, nous vous proposons de poser vos revendications : recrutement, formation, évaluation, gestion, promotion, mobilité, rémunération (indiciaire et primes)...

La section ou syndicat _____ revendique en particulier :

III – Politique sociale

Le Président de la République considère que la politique sociale doit être réduite au strict minimum pour être mise dans le giron de la sphère privée. Pour cela, tous les éléments liés à la politique sociale sont attaqués par les réformes successives. La partie III du document d'orientation et d'actions revendicatives doit vous permettre d'élaborer des revendications y compris sur l'action sociale au plus près des agents dans les services.

La section ou syndicat _____ revendique en particulier :

IV – Syndicalisation

Autre point très important de notre 17ème congrès qui fait suite au dernier congrès confédéral. Il est nécessaire d'avoir localement un débat construit, serein, sans tabou pour construire l'organisation syndicale CGT la plus appropriée avec pour éléments les documents confédéraux mis en annexe. Vos débats locaux doivent nous permettre d'élaborer une proposition d'organisation syndicale répondant à la volonté des syndiqués dans les bases locales.

La section ou syndicat _____ revendique en particulier :

VI – Annexes catégorielles

Dans cette dernière partie, nous vous proposons d'étudier les revendications liées aux corps des différentes catégories même si elles sont mises régulièrement à jour dans le cadre des CAP locales et nationales ainsi que dans le cadre des diverses élections catégorielles. Pour cela, les annexes catégorielles, déclarations et comptes-rendus des CAP doivent permettre d'élaborer, de construire des revendications catégorielles propres à chaque corps et/ou communes aux différentes catégories.

Il est nécessaire de poser le débat à partir des éléments liés à la Gestion des Ressources Humaines – recrutement, formation, parcours professionnel, rémunération, évaluation, etc. – ce qui permet d'avoir un « fil conducteur » commun entre les différentes catégories et corps.

Sur la fusion des corps, nous rappelons que le SNPTAS CGT s'y est opposé et une fiche spécifique est établie pour le congrès. Maintenant, il nous faut travailler en profondeur sur les fusions lancées et programmées. Le congrès se positionnera sur ce sujet important notamment ceux qui restent en interrogation (Contrôleurs des Transports Terrestres, les Délégués et Inspecteurs Permis de Conduire et de la Sécurité Routière...).

Dans les débats, il ne faut pas oublier le positionnement de l'encadrement pour permettre un travail spécifique, dans cette partie du cahier revendicatif, pour un appel du SNPTAS CGT en direction des cadres.

En exprimant les revendications en termes de «catégorielles », il ne s'agit nullement d'avoir un discours corporatistes, bien au contraire, la plupart de nos revendications catégorielles ne sont qu'un aspect particulier des objectifs fondamentaux exprimés ci-avant.

Pour permettre une utilisation pratique de vos revendications, nous vous invitons à nous transmettre une fiche spécifique.

La section ou syndicat _____ revendique en particulier :



Présents pour notre avenir ensemble
site Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

Intervention MGET

**Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs
et de Service de l'Équipement et de l'Environnement**

Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de la Mer.
Plot 1 – 92055 - LA DEFENSE Cedex
Téléphone 01.40.81.83.12/83.40 Fax.01.40.81.83.16

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

17^{ème} CONGRES 2010

Relais Soleil le TOLOSAN BOUSSENS (31360)

Intervention de la MGET

Chers camarades,

Chers amis,

Dans un premier temps socialement et économiquement troublés, violents, il appartient aux organisations attachées aux valeurs d'humanité et de solidarité d'entretenir des partenariats réguliers, productifs, consensuels. Ce travail en commun, fondé sur des points de vue partagés, est essentiel pour porter un discours revendicatif nécessaire pour infléchir une politique qui a pris sans pudeur le parti du détricotage systématique des acquis sociaux de notre pays (sécurité sociale, retraite, chômage, droit au travail, éducation,...). La MGET, en tant que force sociale de notre ministère, mais également en tant qu'entreprise de l'économie sociale subi de plein fouet cette politique qui ne cache pas son ambition ultra libérale avec le sens de plus rétrograde du terme. Il est impératif de dénoncer et stopper cette politique qui organise la privatisation de la Sécurité Sociale, c'est-à-dire, pour être clair, une diminution drastique du niveau de ses remboursements, un transfert de charge sur les complémentaires donc sur les assurés sociaux. Il faudra payer cher pour sa santé et une frange importante de la population sera laissée au bord du chemin, notamment les plus démunis, les plus fragiles.

Les projets de taxation des contrats responsables et de déremboursement des médicaments en sont les exemples les plus récents et sans doute pas les derniers. Pour la MGET, c'est près de 9 millions d'euros que représentent ces transferts pour 2011. Pour les mutuelles ce sera 10 % de la cotisation qui partira en taxes et impôts. Nous sommes devenus collecteurs d'impôts. Scandaleux...

Le gouvernement tente d'étouffer la réaction des forces sociales et ne veut pas prendre la mesure des réactions de millions de personnes dans les rues et maintenant en grèves illimitées. Je pense naturellement au dossier des retraites et du peu de ménagement réservé aux forces syndicales. Le temps n'est plus le même où les dirigeants syndicalistes étaient sur ces questions

des interlocuteurs légitimes de l'Etat. Désormais c'est l'ère du mépris gouvernemental. C'est le même mépris dont font l'objet les mutuelles, mais aussi tout ce qui entrave l'ultra libéralisme qui n'a qu'un indicateur : le profit pour une caste de privilégiés.

Pour autant, la MGET, n'est pas en reste puisqu'elle vient de mobiliser ses militants afin de peser sur les décisions politiques qui vont être prises et qui ne colmateront pas le déficit béant de la sécurité sociale dont le gouvernement avait prédit en 2008 qu'il sera résorbé en 2012 ! Alors c'est maintenant plus de 20 milliards qui sont annoncés en cette année 2010.

Nous allons lancer une pétition nationale afin d'entraîner le mouvement mutualiste dans l'action. L'équilibre de la sécurité sociale, j'en doute pour 2012.

Le fait est l'absence de réforme de financement de la sécurité sociale, l'accumulation des transferts, des taxes, l'addition des forfaits et des franchises dont qu'un quart des dépenses de santé qui relèvent de l'assurance maladie sont aujourd'hui supportées par les ménages et les complémentaires.

Notre système de production de soins, avec la mise en place des ARS sera certainement plus bureaucratisée et plus étatisée mais certainement pas plus efficace. Il est évident que ces déficits successifs sont là pour entretenir l'idée qu'une sécurité sociale solidaire, c'est une idée surannée qui appartient au passé.

Notre système ne pourra pas continuer de fonctionner longtemps de cette façon. La crise de la sécurité sociale c'est aussi la crise de la mutualité, la crise de la société, alors qu'il y a des solutions pour garder et rénover ce magnifique outil de solidarité nationale bâti en 1946.

Ce sont donc bien des défis économiques auxquels nous sommes confrontés et la MGET n'y échappe pas.

Mais il n'y a pas que ces défis économiques ; il y a en d'autres de nature politique.

Vous savez que la MGET est fière de son fonctionnement démocratique et de sa vie militante, qu'elle a toujours mis au service de ses adhérents et au-delà des agents du ministère. Cette vie démocratique est la force de la MGET. Ce fonctionnement est depuis quelques années mis en cause comme d'ailleurs dans les autres mutuelles de la fonction publique.

Des contraintes nées de la loi nationale et européenne qui font table rase de l'existant ont obligé les employeurs publics à revoir les conditions de leur participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents et d'ouvrir ce marché à la concurrence dans le cadre d'un appel d'offre. La MGET s'est bien entendu inscrite avec le soutien actif des partenaires sociaux dans ce processus dont votre organisation syndicale.

Bien sûr la MGET est référencée au MEEDDM comme au MAAP avec le soutien des forces syndicales. Il était nécessaire que nous y parvenions. Mais que n'avons-nous fait pour permettre aux agents de trouver dans l'offre imposée par le ministère une couverture équivalente à celle dont ils bénéficiaient, une couverture qu'ils ont construite eux-mêmes par la voie de la démocratie.

La démocratie, notre démocratie, elle est aujourd'hui menacée par la diminution drastique des moyens mis à la disposition de la MGET et des mutuelles en général.

Le développement de la MGET est donc sa seule issue raisonnable. Un développement qui est d'abord celui sur le champ du MEEDDM, du MAAP et de leurs établissements. C'est l'intérêt de

la MGET, c'est aussi l'intérêt de ses agents et c'est donc l'intérêt du MEEDDM. Il suffira qu'il en prenne conscience.

Le développement de la MGET s'engage également au-delà de son creuset historique. Forte de son savoir faire et de son expérience dans la protection sociale, la MGET entend bien convaincre de nouvelles populations et de nouveaux employeurs, tant au niveau de la fonction publique d'Etat que de la fonction publique territoriale. Une tâche ambitieuse mais réaliste qu'elle réalisera avec ses partenaires de l'alliance sur les conseils généraux et régionaux avec la MGEN – MNT – MGET. Une alliance qui est le bras opérationnelle d'une autre puissance mutualiste de groupe dont nous faisons partie avec la MGEN, la MNT, la MNH et la MAEE. Nous serions ainsi la plus grande structure de complémentaire santé en France avec 6 millions de personnes protégées.

La MGET s'organise pour son développement au cœur duquel nous porterons les valeurs de solidarités, de dignités, avec les nombreuses mutuelles amies qui partagent avec nous des valeurs d'avenir dont notamment UNITES. D'ailleurs dans les UR et UT FNMF, nous nous exprimons au nom d'UNITES. Elle s'organise aussi pour une expression militante en faveur de la lutte contre les inégalités de quelque ordre que ce soit. La précarité sociale, morale et intellectuelle est déjà présente mais encore occultée à la vue de la société et le mouvement mutualiste et bien entendu syndical est un rempart à cette régression chacun avec ses outils, ses moyens, ses forces et le sens du travail collectif.

Notre combat est commun sur les champs différents, mais où la fiabilité est la même. C'est-à-dire, toujours plus de droits sociaux, plus d'égalité, de dignité, de fraternité, d'humanité.

Vous le voyez fort bien, car vous en débattiez largement au sein de votre congrès, il y a encore beaucoup de travail à faire pour un monde meilleur, plus social, plus fraternel. Ensemble, unis, nous devrions y arriver.

Je tiens encore à vous remercier, très sincèrement et très fraternellement d'avoir invité la MGET à votre congrès. C'est toujours un plaisir de nous retrouver.

Merci de votre attention

Hubert Borderie

Vive le SNPTAS CGT et vive la CGT.