



# *Le Courrier*

## *Du Militant de l'Équipement et de l'Environnement*

**N° 1237 du 18 Août 2006**

### Sommaire

	PAGES
■ EDITO	2
■ C.T.P.M. du 18 juillet 2006	3 à 11
■ N.V.O. rentrée 2006 - Bon de commande	12
■ CONGRES FEDERAL du 2 au 6 octobre 2006 <b>DOCUMENT D'ORIENTATION</b> 3 <sup>ème</sup> partie : LA DEMARCHE SYNDICALE ET L'OUTIL CGT	13 à 22

**A POITIERS**  
**Pour la relaxe des**  
**« 4 » DE LA ROCHELLE**

**13<sup>ème</sup> Congrès Fédéral Equipement-Environnement**



# EDITO

## Notre congrès se prépare ...

**N**ous avons reçu, via le *Courrier du Militant*, le projet de document d'orientation préparatoire à notre congrès qui se tiendra début octobre.

C'est un moment important tant dans sa préparation que dans sa tenue, et plus particulièrement à cette période avec la mise en place de la décentralisation et ses conséquences sur les personnels et le service public de l'Équipement.

C'est un temps fort également pour faire le bilan de ses trois dernières années passées mais surtout de se projeter dans l'avenir, cet avenir que nous construisons.

Les sujets à aborder ne manquent pas ... des revendications catégorielles et salariales au devenir de l'action sociale, de la reconstruction d'un service public à notre démarche syndicale ... sans oublier la reconquête de nos missions, l'emploi, le pouvoir d'achat, etc.

- Nous voulons agir pour garantir les missions, les droits des personnes et pour la conquête de droits nouveaux.
- Nous voulons reconstruire le service public correspondant aux attentes des usagers, des élus, des populations.
- Nous voulons une CGT plus forte.

**C**e projet de document d'orientation est à mettre entre toutes les mains des syndiqué-e-s (il suffit d'un clic) pour être discuté, amendé. Il doit nous amener à poursuivre notre réflexion sur : **quel avenir nous voulons construire ? Quels moyens nous nous donnons ?**

Lors de notre dernière Commission Exécutive de juin, nous avons décidé de préparer **une journée d'action fin septembre**. Nous ne baissons pas les bras sous prétexte que les restructurations avancent et qu'il n'y aurait plus rien à faire !

Je l'ai entendu lors de mes rencontres avec les agents administratif et technique.

**O**ui, le ministère avance sur la mise en place des réformes, synonyme de désengagement de l'État, d'abandon de missions, de réduction massive d'effectif (1 267 suppressions programmées en 2007), de privatisation, ... mais il recule aussi grâce aux actions que nous menons pour nous opposer à la casse du service public. Il est vrai que nous rencontrons des difficultés à mobiliser les personnels mais nous obtenons des résultats non négligeables qui pourraient être plus importants.

Pour préparer les assemblées générales de rentrée, le *Courrier du Militant* de fin août portera sur toutes les questions liées à : **l'EMPLOI**, les **SALAIRES**, les **CONDITIONS DE TRAVAIL**, le **SERVICE PUBLIC** et sa **CONTINUITÉ**, les **REFORMES STATUTAIRES**.

**L**a prochaine CE des 12 et 13 septembre fera le point sur ces assemblées programmées dans la première quinzaine de septembre.

Nous devons continuer à être à l'écoute des personnels, à débattre avec eux pour qu'ils interviennent. Car sans leur intervention ...

J'ai le sentiment de me répéter (oui direz-vous !) mais sans ce rapport de force conséquent, nous ne pouvons pas efficacement changer « les choses », ces choses néfastes que nous nous refusons de subir.

**Ensembles, préparons une grande journée d'action pour fin septembre.**

Martine Hummel



# C. T. P. M. du 18 juillet 2006

Pour la CGT, assistaient à ce C.T.P.M. : N. Baille, D. Pacot, J-C. Lopes, S. De Biasi, D.Lassauzay, M-H. Thomas, W. Garing, J-P. Fro-monteil, E. Collin et G. Brochard, C. Cappillo, J-L. Langlois, B. Bordron, D. Talbourdet, F. Duchène à titre d'experts

Ce C.T.P.M. était présidé par M. Martinand, Vice-Président du CGPC, assisté de M. Gandil, secrétaire général du ministère et de Mme Jacquot-Guimbal, Directrice de la D.G.P.A

## **POINT N° 1 : PROJET DE DECRET ERIGEANT L'ECOLE NATIONALE DES INGENIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ETAT EN ETABLISSEMENT**

Pour la CGT, F. Duchène fait la déclaration suivante :

« S'agissant du point n°1 à l'ordre du jour de ce CTPM, la CGT souhaite intervenir sur plusieurs points.

En préalable, nous voudrions rappeler que le projet de changement de statut de l'ENTPE était explicitement inscrit dans la lettre de commande de Philippe Dhenein, lorsqu'il a pris le poste de directeur de l'école courant 2000. Nous arrivons donc au terme d'un processus qui aura été particulièrement long, plus de six années, et riche en rebondissements. Mais signalons que les organisations syndicales de l'ENTPE auront été très peu associées à ce processus. Nous avons conscience de la lourdeur d'une telle démarche, au niveau ministériel et interministériel, et du travail accompli mais, malgré nos demandes répétées d'informations au niveau local comme au niveau national, la construction de ce nouveau statut relève pour la CGT en grande partie de la « boîte noire ».

Nous découvrons donc le projet de décret à l'occasion de ce CTPM, et il n'est pas sans soulever quelques remarques et questions. Elles touchent plus particulièrement au principe d'externalisation d'un service du Ministère, à l'adéquation du statut avec les missions de l'Ecole, aux garanties statutaires des personnels et à l'organisation administrative du futur établissement.

### **1/ S'agissant du principe d'externalisation d'un service du Ministère :**

Si nous reconnaissons volontiers que le statut actuel de l'ENTPE comporte quelques lourdeurs administratives, pour autant, la CGT et sa section de l'ENTPE s'interrogent sur ce mouvement d'externalisation que traduit le projet de décret qui nous est présenté.

Notre inquiétude provient en particulier des recettes budgétaires de la future école. En effet, le statut d'établissement public permet un désengagement à terme de l'Etat, qu'il conviendrait de compenser par une baisse de l'activité ou par le développement d'activités plus lucratives.

\* Nous craignons que le changement de statut de l'école n'ait, à terme, des conséquences importantes sur la nature et la qualité du service rendu, que ce soit en matière de formations initiales et continues comme en matière de recherches. Sur ce dernier point, nous craignons en particulier que les chercheurs ne soient contraints de développer une activité d'expertise et d'études, aux dépens de recherches de nature plus fondamentale. Et si l'on souhaite assurer une formation ambitieuse à l'ENTPE, il est nécessaire qu'elle soit assise sur une recherche également ambitieuse.

\* Nous craignons aussi que cette externalisation du Ministère n'en annonce d'autres en interne à l'école. En particulier un certain nombre de travaux relevant par exemple du service « Logistique » (reprographie, entretien du bâtiment et des espaces verts, etc.) pourraient, à terme, être confiés à des entreprises extérieures.

\* Nous craignons enfin que le rythme d'entretien des bâtiments ne pâtisse de ce désengagement.

Sur ces points, nous souhaiterions avoir quelques précisions :

Le projet de décret ne spécifie rien sur les futures recettes de l'ENTPE : Pourquoi ? Quelles seront-elles ? Où et comment cela sera-t-il spécifié ? En particulier, nous avons vu avec inquiétude se monter à l'ENPC une Société Anonyme d'enseignement, alimentée avec des fonds divers : un tel projet est-il envisagé à l'ENTPE ?

Pour l'année 2005, les ressources de l'ENTPE s'établissaient ainsi : 86% provenaient de l'Etat, et 14% provenaient d'autres sources<sup>1</sup>. Cette proportion sera-t-elle maintenue avec le statut d'établissement public ?

Dans l'article 10, il est spécifié que « la maîtrise d'ouvrage des travaux de réhabilitation et d'extension est confiée à l'établissement ». D'importants travaux de mises aux normes sont programmés dans les années à venir (en particulier l'alimentation électrique) compte-tenu de l'âge du bâtiment.

<sup>1</sup> In « Les chiffres 2005 - ENTPE »

De même une seconde tranche d'extension de l'école avait été prévue pour adapter les locaux aux activités qu'ils abritent. Enfin certains laboratoires expérimentaux et services d'entretien ont été implantés au fil du temps dans des locaux réaffectés et mal adaptés.

Quels moyens ont été prévus par le Ministère pour pallier ces importants investissements à venir ? Nous ne voudrions pas découvrir *a posteriori* que le Ministère s'est dérobé au moment où l'état de vieillissement des bâtiments nécessite de lourds investissements.

## **2/ S'agissant de l'adéquation du statut avec les missions de l'École**

Dans les premières phases de discussion du nouveau statut, il avait été question que l'ENTPE soit un Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) constitué en Grand établissement<sup>2</sup>. Cette option a visiblement été écartée. Le futur statut d'EPSCP « tout seul » permettra-t-il de remplir – voire de développer – toutes nos missions, en particulier s'agissant de la délivrance des différents diplômes préparés dans l'école ?

S'agissant des « conventions avec le CNFPT », évoquées dans l'article 3, nous souhaiterions, là encore, avoir davantage de précisions : dans le cadre du second volet de décentralisation de l'Etat, comment se dessine l'avenir de la formation initiale à l'ENTPE ? Le Ministère compte-t-il diminuer le nombre d'ITPE formés à l'ENTPE ? Si oui, dans quelles proportions ? L'école prévoit-elle de former en substitution des ingénieurs pour le compte des collectivités territoriales ? Dans quelles conditions ? A terme, les dotations en fonctionnement du futur établissement public seront-elles indexées sur le seul nombre d'ITPE formés par l'ENTPE pour le compte du Ministère ?

## **3/ S'agissant des garanties statutaires des personnels**

Dans l'article 6, il est spécifié que « les agents relevant du ministre chargé de l'Équipement sont placés en position d'activité sur des postes correspondants à leur grade ». Tout d'abord, détail technique, il semble que le terme consacré soit « position normale d'activité » (et non « position d'activité »). Ensuite, nous sommes surpris de cette formulation *a minima*, qui semble ne tenir compte ni des postes ni des emplois occupés actuellement par les personnels<sup>3</sup>. Est-ce à dire que de nouvelles fiches de postes seront proposées aux personnels en poste actuellement, en contrepartie de leur affectation effective au nouvel établissement ? Sur ce point, l'article 11 n'apporte pas davantage de précisions.

<sup>2</sup> au sens de l'article 37 de la loi du 26 janvier 1984.

<sup>3</sup> Pour mémoire, dans le décret n°93-1289 de passage à établissement public de l'ENPC, l'article 5 est formulé de la façon suivante : « (...) Au sein de l'école, les agents relevant du ministre chargé de l'équipement sont placés en position normale d'activité sur des emplois correspondant à leur grade ou à leur emploi ».

S'agissant des agents relevant du Ministère, les conditions d'exercice de leur statut sont-elles garanties à l'identique avec le passage à l'établissement public, en particulier en matière de mutations, de promotions et de régime indemnitaire ?

De même nous nous interrogeons sur les possibilités pour le nouvel établissement de recruter sur des emplois créés par lui : aucun article ne le précise dans le projet de décret. Cette possibilité lui est-elle ouverte ? Pour quels types d'emplois ? Dans quelles conditions ? Avec quelles ressources ?

Enfin, s'agissant des laboratoires de recherche de l'école, nous souhaiterions avoir des précisions sur les futures modalités de recrutement des CR et des DR, d'une part, et des doctorants ITPE d'autre part. En effet, les procédures en cours actuellement sont fortement centralisées, et tendent à déresponsabiliser les laboratoires recrutant. Le passage au statut d'établissement public apportera-t-il davantage de souplesse et d'autonomie à ces procédures ? Si oui, de quelle manière ?

## **4/ S'agissant de l'organisation administrative du futur établissement**

Tout d'abord, nous sommes surpris de ne trouver, dans le projet de décret, aucun article définissant clairement le périmètre d'attribution des différents conseils de l'école (Conseil d'administration, Conseil des études et Conseil scientifique) : Quelles sont leurs attributions spécifiques ? En particulier s'agissant de l'organe présumé dirigeant, sur quoi délibère précisément le Conseil d'administration ?

Ensuite, nous sommes surpris de ne trouver, dans le projet de décret, aucun article définissant la composition précise des différents conseils, ni le nombre précis de leurs membres. Qu'en est-il ? Comment et par qui seront-ils exactement composés ? Quelles seront exactement les personnalités extérieures ? Nous souhaitons avoir une discussion sur tous ces points.

Enfin, nous sommes surpris de ne trouver, dans le projet de décret, aucun article définissant clairement les modalités précises des scrutins organisant les élections des représentants des personnels et des étudiants. Comment seront organisées les élections ? Pour quelle durée ? Qui sera considéré comme électeur ? Qui sera considéré comme éligible ?

Nous attendons donc des réponses à toutes ces remarques, questions et interrogations. Nous souhaiterions aussi disposer d'un calendrier approximatif de la publication de ce décret au Journal Officiel. En l'état, nous ne manquons d'être surpris par l'aspect sommaire et peu organisé du projet présenté aujourd'hui. »

## Réponse de M. Gandil :

**Concernant la concertation insuffisante avec les personnels et leurs représentants,** M. Gandil prend note de la remarque mais il précise cependant que ce projet a fait l'objet de concertation et a été discuté à plusieurs reprises au Conseil de perfectionnement de l'ENTPE. Il rappelle que le décret doit être appliqué au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et que pour cela les délais étaient plus que réduits.

**Concernant les garanties statutaires des personnels :** Les droits des personnels sont garantie puisqu'il restent en position normale d'activité. Il affirme qu'il n'y aura pas de développement de la précarité dans l'école.

**Concernant les inquiétudes d'externalisation, M. Gandil** précise que le ministère conserve la tutelle sur l'école et qu'il n'est donc pas question d'externalisation.

Selon M. Gandil, il n'est pas question non plus de réduire les dotations de l'école.

### **Concernant les effectifs des étudiants de l'école :**

Le nombre d'I.T.P.E. formés à l'école ne sera pas réduit. M. Gandil précise même que les effectifs d'étudiants à l'avenir seraient en augmentation.

### **Concernant la composition des différents Conseils de l'école :**

Le décret n'est pas aussi clair et devra très certainement être complété par un autre décret. M. Gandil annonce la constitution d'un groupe de travail, émanation du CTPM.

### **Le calendrier de mise en place de l'établissement public :**

La date du 1<sup>er</sup> janvier 2007 doit être maintenue. Si c'était le contraire, cela embarrasserait sa mise en place. Aussi, l'équipe projet de l'école sera renforcée.

### Vote :

**Pour : administration, FO et CFDT**

**La CGT n'a pas pris part au vote**

*La CGT a refusé de prendre part au vote pour les raisons suivantes : texte non présenté au CTP de l'école, n'a fait l'objet d'aucune réunion technique avant le CTPM, non respect du délai de transmission des textes Le dossier présenté au CTPM était de plus très succinct : pas de note technique de présentation, ni d'éléments concernant la mise en œuvre d'une telle décision et de ses conséquences pour le personnel.*

## **POINT N° 2 : PROJET DE DECRET PORTANT MODIFICATION DE DISPOSITIONS STATUTAIRES RELATIVES A CERTAINS CORPS DE FONCTIONNAIRES DE CATEGORIE C RELEVANT DU MTETM (dessinateurs, experts techniques des services techniques, chefs d'équipe d'exploitation des travaux publics de l'Etat, syndics des gens de mer)**

**Pour la CGT,** Sylvain De Biasi fait la déclaration :

« Ce projet de décret vise à mettre en œuvre, bien tardivement les mesures du protocole dit « Dutreil » qui consistent à fusionner les échelles 2 et 3 et à réduire les durées de carrière en passant de 11 à 10 échelons.

Depuis le protocole « Jacob », dont le volet statutaire a été signé par trois organisations syndicales minoritaires revient sur ce dispositif en réformant de nouveau les carrières de la catégorie C :

- ✓ Rallongement de la durée de carrière avec le retour de 10 à 11 échelons (comprenez qui pourra !).
- ✓ Distribution de quelques points en début d'échelles (une aumône et pas pour tous les échelons).
- ✓ Création d'un nouvel espace indiciaire (échelle 6), avec un échelon exceptionnel mais dont certaines catégories seront exclues.

Nous sommes vraiment loin du compte, et les personnels ne peuvent être satisfaits par la mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures dont nous voyons les premiers effets : les salaires de début de carrière restent extrêmement faibles (et proches du SMIC), tassement de la grille de rémunération vers le bas.

La véritable réforme des carrières de la catégorie C reste à faire pour reconnaître les qualifications initiales, les fonctions, métiers exercés et compétences mises en œuvre par les agents.

Avec ce protocole, les agents vont subir une baisse importante de leur pouvoir d'achat (on le voit bien avec la hausse des carburants aujourd'hui).

Le gouvernement avec l'accord de certains syndicats met en œuvre sa nouvelle politique salariale : baisse importante du pouvoir d'achat d'un côté, maigre compensation catégorielle de l'autre. C'est inacceptable ! Nous combattons avec les personnels ce protocole."

**Pour la CGT**, Nicolas Baille intervient sur les experts techniques des services techniques :

« Concernant le projet de décret traité au point 2 de l'ordre du jour la CGT propose un amendement pour le corps des experts techniques des services techniques. L'amendement porte sur les conditions statutaires pour être promu au grade d'expert technique principal.

Dans le décret n°86-1046 du 15 septembre 1986 relatif au statut particulier des ETST, modifié par le décret n°91-1148 de novembre 1991 et par le décret n°95-1025 de septembre 1995 l'article 12 sur l'avancement stipule :

"Peuvent être nommés par arrêté ministériel au grade d'expert technique principal les experts techniques appartenant **au moins au 5<sup>e</sup> échelon** de leur grade comptant 7 ans de services effectifs en cette qualité, préalablement inscrits a un tableau d'avancement établi, après avis de la CAP, en fonction de la valeur professionnelle des intéressés".

La CGT propose l'amendement suivant pour cet article, à savoir :

"Peuvent être nommés par arrêté ministériel au grade d'expert technique principal les experts techniques appartenant **au moins au 4<sup>e</sup> échelon** de leur grade comptant 7 ans de services effectifs en cette qualité, préalablement inscrits a un tableau d'avancement établi, après avis de la CAP, en fonction de la valeur professionnelle des intéressés".

Par ailleurs, la CGT revendique pour les Experts Techniques:

- que le pourcentage de 16% des ETST pouvant prétendre au concours exceptionnel dans le corps des TSE, proposé par l'administration dans le cadre du groupe de travail sur le devenir du corps, soit revu à hauteur de 30% et que cette mesure se fasse sur une année et non sur trois ans comme cela est proposé
- que l'ensemble des ETST promouvables en ETPST soient promus, ce qui permettrait la reconnaissance du niveau de recrutement, de technicité et d'expertise
- un véritable déroulement de carrière pour les ETST en instaurant un taux de promotion par liste d'aptitude dans le corps des TSE réévalué de façon significative
- une meilleure préparation aux examens et concours
- un coefficient des ISS porté de 7,5 à 10,5
- la reconnaissance du service actif
- l'application dans les meilleurs délais de la prime de découchements fréquents. En effet, à ce jour celle-ci n'est toujours pas appliquée alors que la CGT n'a eu de cesse de la réclamer depuis 2001. La CGT exige le versement de cette prime dès maintenant avec effet rétroactif. »

**Pour la CGT**, Marie-Hélène Thomas, pour le secteur exploitation, fait la déclaration suivante :

« Le point 2 à l'ordre du jour de ce CTPM concerne le projet de décret modifiant des dispositions statutaires de certains corps de catégories C, notamment l'article 3 relatif au statut particulier des AE/CEE (décret n°91-393 du 25 avril 1991). Les modifications portent sur les articles 13, 2<sup>ème</sup> alinéa et 21 du statut. Il s'agit uniquement de la régularisation d'une des conséquences négatives du décret 2005-1928 du 29 septembre 2005 (fusion échelle 2 et échelle 3, issue des mesures DUTREIL).

Nous sommes dans un contexte de dégradation sociale généralisée.

Concurrence et précarité, voilà ce que nous propose la loi du marché libéral.

L'augmentation salariale de 0.5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006 maintient un niveau de salaire très bas dans le Ministère et, pour ce qui concerne les catégories C, accentue la précarité financière.

C'est pourquoi nous revendiquons une refonte de la grille indiciaire sur la base d'un minimum Fonction Publique de 1500 € par mois et la réindexation des salaires sur le coût de la vie.

Plus on est en bas de l'échelle sociale plus cette situation est difficile à vivre et devient insupportable, nos catégories sont directement concernées.

Missions publiques, emploi et garanties statutaires, tous les versants de la Fonction Publique sont menacés.

La loi du 13 août 2004 est très néfaste tant pour le citoyen et l'usager que pour les agents de l'Équipement. Le piège tendu par cette loi est de laisser penser aux personnels qui seraient transférés dans la FPT ou dans les DIR un avenir prometteur.

Le SNPTTE-CGT et le personnel d'exploitation ne sont pas dupes sur la finalité de cette loi, c'est pourquoi ils demandent son abrogation.

La LOLF véritable machine destructrice de l'emploi public et des garanties statutaires participe également à la désstructuration du Ministère. Elle supprime de façon massive les emplois, elle freine les recrutements, elle rend très difficile les promotions et mutations, elle introduit la notion de mérite et facilite l'arbitraire.

**En clair, elle balaie d'un revers de main toutes les règles de gestion statutaire habituelles.**

**TOUT CELA EST INACCEPTABLE.**



Dans les CAP catégorie C exploitation, la CGT représente 72% au niveau national.

La CGT dénonce la situation dans laquelle se situe l'ensemble des agents et chefs d'équipe. En effet, plusieurs dossiers ajoutés à la loi du 13 août 2004 viennent alimenter et renforcer leurs inquiétudes :

- la fusion échelle 2 - échelle 3 génératrice d'injustices,
- le ratio promu/promouvables enfermé dans la gestion très restreinte de la LOLF,
- le protocole Jacob qui ne répond en rien aux besoins tant sur le volet salarial que statutaire (accord très minoritaire puisqu'il a été signé par trois organisations syndicales qui représentent seulement 30 % aux élections professionnelles, à savoir : CFDT, CFTC, UNSA),
- la réforme statutaire AE/CEE.

Le protocole Jacob ne doit pas enfermer dans un carcan la réforme du statut particulier des AE/CEE. Celle-ci doit se faire au bénéfice des 33 000 agents de cette catégorie toutes spécialités R/BA - VN - PM.

L'attente a assez duré, il est plus que temps que les aspirations de ces personnels soient sérieusement prises en compte.

*Compte tenu de l'enchevêtrement des différentes réformes (fusion échelle 2 et échelle 3 des catégories C, protocole JACOB avec la réforme statutaire AE/CEE) et des projets, annoncés:*

## **Nous exigeons**

- le recrutement à l'échelle 4 pour le premier niveau de grade (AE) avec concours sur épreuves adaptées à nos missions actuelles (avec épreuve pratique), sans exigence de diplôme et sans critère de qualification,
- une voie spécifique de recrutement à l'échelle 4, sur des postes supplémentaires pour les jeunes en difficulté, avec un quota à déterminer, permettant ainsi à la Fonction Publique de jouer pleinement son rôle d'insertion sociale,
- la reprise d'ancienneté antérieure au Ministère pour tous les agents en poste avec reconstitution de carrière pour palier à l'injustice créée par le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005,
- une carrière linéaire dans un corps unique à trois niveaux de grade: AE - échelle 4 (IB : 287-409), AES - échelle 5 (IB : 290-446), CEE - échelle 6 (IB : 343-529),
- le reclassement des agents actuellement à l'échelle 3 dans l'échelle 4, à l'échelle 4 dans l'échelle 5, à l'échelle 5 dans l'échelle 6,
- l'exclusivité du recrutement de CEE par concours professionnel réservé aux seuls AE et AES, avec maintien de la durée de validité de la liste principale de trois ans,

- Une mesure exceptionnelle de promotion pour les AES qui ne sont pas concernés par le décret 2005-1990 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 instituant un nouveau mode d'avancement de grade dans les corps de l'administration de l'Etat.

*En effet, l'article 18- 2<sup>ème</sup> alinéa du décret n° 91-393 du 25 avril 1991, permet de promouvoir des AES à CEE dans la limite des postes ouverts pour 20% par liste d'aptitude et 80% par concours professionnel. Aujourd'hui cette disposition devient quasi inapplicable car pas ou très peu de concours de CEE sont organisés dans les services. Si concours il y a, cela concerne très peu de postes, ne permettant de promouvoir des agents par la liste d'aptitude dans le cadre des 20 %.*

## **Cela risque d'être une année blanche en matière de promotions pour les AES.**

**Le syndicat CGT PTAS** fait la déclaration suivante pour le corps des dessinateurs :

« Le décret mis à l'ordre du jour concerne l'application des dispositions DUTREIL.

Ces dispositions ont fait l'objet d'un refus de la part de la CGT. Pour les dessinateurs, le décret n'est qu'un simple outil technique nécessaire pour permettre la tenue de la CAP de novembre et la possibilité de faire quelques promotions.

Ce décret ne répond en rien à une quelconque attente des dessinateurs.

Par contre, les revendications demeurent...

1 - L'examen professionnel lancé en 2004 pour 3 ans ne permet qu'à 672 dessinateurs de passer en catégorie B (TSE).

Le calendrier prévoyait 1 500 postes sur 3 ans. Or, il reste à ce jour 828 possibilités de promotions non réalisées. Malgré notre instance, il semble que la DGPA veut passer en perte et profit les 828 postes restant, car le calendrier est échu !

L'administration ne respecte pas ses engagements en matière de nombre de poste, mais elle respecte le calendrier des 3 ans...

Nous demandons une prolongation de l'examen professionnel jusqu'à l'obtention des engagements pris par l'État.

2 - Voilà 2 ans qu'il n'y a pas eu de recrutement de dessinateurs.

Nous demandons un recrutement dès 2006 et sur le budget 2007.

3 – La CGT reformule aussi sa demande d'intégrer tous les dessinateurs dans un corps "études-dessins" en catégorie B avec 2 niveaux de recrutement.

- 1 au niveau BAC
- 1 au niveau temporaire BEP/CAP avec après une formation alternée qui intégrerait ces dessinateurs en catégorie B

Le décret que nous examinons aujourd'hui va rentrer en contradiction avec les nouvelles mesures gouvernementales 2006 (en cours d'examen)

**Vote :**

**Pour : administration**

**Contre : FO et CGT**

**Abstention : CFDT**

Dans ces nouvelles mesures, nous revendiquons les sommets des grilles pour tous les dessinateurs à l'indice brut 449 comme tous les corps techniques.

Nous avons également des propositions à faire pour le recrutement des jeunes en difficulté, mais nous n'acceptons pas sous ce prétexte, le déclassement des dessinateurs, la création de 4 niveaux de grade et le recrutement sans qualification en échelle 3.

Nous souhaitons que cette position soit entendue avant l'examen des nouvelles mesures cet automne. »

### **POINT N° 3 : PROJET DE DECRET PORTANT MODIFICATION DU DECRET N° 67-775 DU 28 JUILLET 1967 PORTANT STATUT PARTICULIER DES AIDES TECHNICIENS DE LA METEOROLOGIE**

Le corps des aides-techniciens de météorologie est actuellement un corps de la catégorie C, à grade unique, classé à l'échelle 4. Il s'agit de proposer un corps des aides-techniciens à 3 grades :

- aide-technicien, échelle 4, 11 échelons
- aide-technicien principal 2<sup>ème</sup> classe, échelle 5, 11 échelons
- aide-technicien principal 1<sup>ère</sup> classe, 6 échelons.

**Vote :**

**Pour : administration**

**Contre : FO et CFDT**

**Abstention : CGT**

### **POINT N ° 4 : PROJET DE D'ARRETE PORTANT REGLEMENT RELATIF AUX PERSONNELS NON TITULAIRES, INGENIEURS ET DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR , RECRUTES PAR LE SERVICE D'ETUDES TECHNIQUES DES ROUTES ET AUTOROUTES (SETRA)**

Il s'agit de fixer pour les cadres du SETRA (ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur) les conditions de rémunérations, d'avancement et de promotions.

La CGT fait la déclaration suivante :

#### **Règlement du SETRA : contentieux**

##### **1 – Exécution d'un jugement**

Suite à l'arrêté du Conseil d'Etat de juin 2005 qui précise qu'avant 1987 les agents PNT SETRA de catégorie A et B+ doivent percevoir la part intégrée de 17 % de l'indemnité de résidence dans rémunération.

Car cette indemnité de résidence est passée de 20 à 3 % entre 1969 et 1983 et que les agents titulaires correspondant ont reçu cette part.

Ce qui implique comme le précise le Conseil d'Etat une mise à jour des rémunérations de 17 %.

Cette mise à jour aurait dû être effective à partir de 1983 au plus tard.

De part la prescription le Conseil d'Etat demande la mise à jour à compter de 1998 au moins.

Ø la grille qui est nous proposée n'intègre pas cette mise à jour. Elle n'est donc pas conforme à l'arrêté du Conseil d'Etat.

Les quelques personnes indemnisées à ce jour l'ont été sur de bases complètement erronées se référant au décret des HN 68 et non pas au règlement SETRA. Ce qui permet à l'administration de faire une substantielle économie très provisoirement.

**2 –** Le texte de loi à effet rétroactif honteux, de janvier 2006 est complètement inapplicable, car il concerne tous les agents PNT en poste au SETRA en leur interdisant le droit à l'indemnité de résidence.

**3 –** Pour la CGT le Conseil d'Etat n'a jamais demandé la mise en place d'un nouveau règlement.



**Vote :**

**Pour : l'administration**  
**Contre : FO et CGT**  
**Abstention : CFDT**

**POINT N° 5 : PROROGATION DU MANDAT DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE –CCP- DES PERSONNELS NON TITULAIRES SOUS STATUT SETRA**

Il s'agit d'une prorogation d'un an à compter du 4 avril 2006.

**Vote à l'unanimité**

**POINT N° 6 : PROJET DE DECRET FIXANT LES MODALITES DU TRANSFERT DEFINITIF AUX REGIONS ET A LA COLLECTIVITE CORSE DE SERVICES OU PARTIES DE SERVICES DU MINISTERE DES TRANSPORTS, DE L'EQUIPEMENT, DU TOURISME ET DE LA MER (projet de décret de transfert des techniciens, ouvriers et personnels de service des lycées professionnels maritimes)**

**Intervention de la CGT :**

La CGT s'oppose au passage des T.O.S. des lycées professionnels maritimes, aujourd'hui fonctionnaires d'Etat, en tant que fonctionnaires territoriaux, d'autant que ce transfert s'opère en force faute de signature de conventions avec les collectivités locales. De plus, pour les personnels PNT, aucun droit d'option n'est possible,

ces personnels risquant ainsi d'être pénalisés financièrement car la DGPA n'a pas pris les mesures nécessaires afin que leur soient octroyées les mesures indemnitaires figurant dans la loi de finance 2006, ce qui est un véritable scandale et montre la considération de l'administration vis-à-vis de ces personnels.

**Vote :**

**Pour : l'administration et CFDT**  
**Contre : FO, CDFT et CGT**

**POINT N° 7 : PROJET DE DECRET PORTANT MODIFICATION DU DECRET N° 93-616 DU 26 MARS 1993 RELATIF AU STATUT PARTICULIER DU CORPS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS DE L'AVIATION CIVILE**

**Pour la CGT,** Jean-Pierre Fromonteuil intervenait :

C'est l'application à l'Aviation Civile de l'accord « restructuration de la catégorie C » non signé par la CGT et signé par 3 syndicats (branche fonction publique).

- L'organisation type est à 3 ou 4 grades et ici celle retenue est à 4 grades avec les échelles E3, E4, E5 et E6 commençant à l'indice 281 et allant à l'indice 446.
- Les AST et agents seront intégrés dans le 1<sup>er</sup> grade (échelle E3).
- Toutes les reclassements dans le nouveau corps préservent les déroulements de carrière .
- Le statut d 'adjoint administratif de l'aviation civile est maintenu
- L'accès au grade E4 se fait au choix ou par examen professionnel.
- L'accès au suivant se ferait au choix...L' USAC se réserve de préciser sa position sur ce point.
- Les 3 premiers grades ont 11 échelons
- Le dernier (4<sup>eme</sup>) en a 6 + 1
- Ce dernier dit « exceptionnel » et réservé aux agents des corps de maîtrise ouvrière et technique et atteindra l'indice maximum du protocole fonction publique catégorie C.

La délégation CGT est intervenue pour demander :  
*« pourquoi ce statut d'adjoint s'arrêtait à l'indice 446 ? »*

La DGAC a répondu que le grade exceptionnel allait jusqu'au top des possibilités offertes par l'accord fonction publique de Janvier 2006.

**Pour la CGT,** l'USAC fait la déclaration suivante :

« Tout d'abord nous tenons, nous aussi, à regretter le manque de concertation et d'information de la DGAC sur ce dossier.

Dans un premier temps nous soulignerons qu'il présente quelques aspects positifs :

- Des PLUS pour les agents en bas et en haut des échelles du panel concerné.
- Une base fondée sur le statut d'adjoint d'administration de l'Aviation Civile.

Cependant ce dossier intervient aujourd'hui dans un contexte Aviation Civile de « Protocole LICENCE » qui par delà ses caractéristiques particulières marque un risque important de décrochage FORT entre

- Les personnels techniques type licence.
- Et les autres c'est à dire :
  - Les techniques non « licence »
  - Et tous les personnels administratifs.

C'est en tenant compte de cette situation que nous pouvons dire que ce dossier manque énormément d'envergure.

En conséquence tout en étant attentif aux aspects positifs de ce textes, nous tenons à le positionner dans son contexte qui souligne son caractère limité et son manque d'ampleur :

**NOUS NE POURRONS DONC PAS L'APPROUVER »**

**Vote :**

**Pour : l'administration et CFDT**

**Contre : FO et CGT**

**POINT N° 8 : SUIVI DES ENGAGEMENTS PRIS PAR L'ADMINISTRATION EN CTPM**

Questions posées	Etat d'avancement
<b><u>CTPM du 23 septembre 2004</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bonification d'ancienneté pour les droits à la retraite en matière de service actif</li> <li>• Pour le PLF 2006, ouvrir le chantier de la réforme statutaire des agents et des chefs d'équipe d'exploitation avec production du nouveau statut dès le début de l'année 2005, pour une première étape juillet de financement dès le PLF 2006</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étude juridique toujours en cours</li> <li>• Refonte échelles rémunération réalisée par la DGAFP</li> <li>• Première réunion du groupe de travail le 14 juin, seconde réunion le 6 juillet</li> </ul>
<b><u>CTPM du 3 février 2005</u></b>	
<b>LOLF</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retour en CTPM sur les expérimentations LOLF débutées en janvier 2005</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrit à l'ordre du jour d'un des deux CTPM du mois de septembre 2006</li> </ul>
<b><u>CTPM du 25 octobre 2005</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunir un CTPM spécial formation</li> <li>• Réunir le CTPS de la Mer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inscrit à l'ordre du jour d'un des deux CTPM du mois de septembre 2006</li> <li>• Sera fait mais non encore programmé (organisation d'une réunion de travail avec la DGAFP le 8 août )</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnisation des déplacements fréquents et nombreux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En négociation depuis 2001, la direction du Budget a donné fin décembre son accord de principe. En attente de la signature de la Fonction publique, qui a été relancée le 7 juin.</li> </ul>
<b><u>CTPM du 15 décembre 2005</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Devenir du comité national de suivi RTT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le comité national de suivi RTT devrait se réunir avant la fin de l'année 2006</li> </ul>
<b>OPA :</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quid passage de la prime d'ancienneté concernant les OPA de 27 à 30 %,</li> <li>• Quid de la prise en compte du complément de la prime de rendement dans le calcul de la retraite,</li> <li>• Effet rétroactif de la prime d'expérience.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réponses subordonnées aux conclusions qui seront tirées du groupe de travail COURTIAL</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation de « REHUCIT »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inscrit à l'ordre du jour d'un des deux CTPM du mois de septembre 2006</li> </ul>
<b><u>CTPM du 11 mai 2006</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiser une réunion fin 2006 / début 2007 pour faire le point sur les recrutements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sera fait</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Transferts : quid des recours des agents en CAP locales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ces recours seront suivis attentivement par la DGPA</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>PACTE : demande d'informations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La DGPA informera les organisations syndicales au fur et à mesure de l'avancement du dossier, création d'un groupe de travail en septembre 2006</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Corps des affaires maritimes : ouvrir une réflexion globale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cours</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Réunir le Conseil central des CETE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sera fait et en préalable le SG a organisé le vendredi 23 juin une réunion avec un représentant de chaque O.S.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Consacrer un point à la GPEEC en CTPM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inscrit à l'ordre du jour d'un des deux CTPM du mois de septembre 2006</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Création de CTP régionaux (BOP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dossier en cours avec la DGAFP</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>CHSS des DIR : faire une instruction aux chefs de service sur la convocation et le rôle des suppléants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La note sera diffusée prochainement</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Amélioration du délai d'élaboration et de transmission des comptes-rendus des CTPM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cours</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation d'un groupe de travail sur les frais de déplacement des IPCSR</li> <li></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une seconde réunion aura lieu en septembre 2006.</li> </ul>
<b><u>CTPM du 26 Juin 2006</u></b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fusion DDE/DDAF: création d'un comité de suivi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous réserve de l'accord du MAP un travail sera engagé à l'automne 2006</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Transfert des TOS des lycées professionnels maritimes: demande de réunion technique avant le CTPM du 18 juillet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après consultation, les organisations syndicales ont indiqué préférer l'organisation de cette réunion en septembre</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Où en est le décret amiante ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le décret est en cours de transmission au Conseil d'Etat</li> </ul>





La Nouvelle Vie Ouvrière

# rentrée 2006

parution le 15 septembre

numéro double 3237-3238

prix 2,40 € facturé aux organisations syndicales 2 €

## bon de commande rentrée 2006

01 Métallurgie	11 Agro-alimentaire	23 Finances	35 Police
02 Cheminots	12 Travailleurs de l'État	24 Éducation Recherche Culture	39 Commerce Distribution et Services
03 Services publics	13 Textile habillement-Cuirs et Peaux	29 Santé et Action Sociale	42 UGFF
04 Industries chimiques	14 Filpac	30 Syndicat des Marins	44 Syndicat national des journalistes
05 Construction	15 Ports et Docks	31 Spectacle audiovisuel -	47 Sociétés d'Études conseil
07 Mines - Énergie	17 Verre Céramique	Action culturelle	et prévention
08 Employés et Organismes sociaux	18 Bois	32 Banques Crédits Assurances	48 Comités de chômeurs
09 Transports	19 Tabacs	33 Professionnels de la vente	
10 PTT	20 Équipement	34 Officiers Marine marchande	

Numéro de compte\*

Nom de l'entreprise

Téléphone

### Adresse d'expédition

Monsieur  Madame  Mademoiselle

Nom  Prénom

Entreprise (à préciser, seulement si nécessaire à l'expédition)

Numéro  Rue

BP ou lieu dit

Code postal  Ville

Code article 3237-3238

\* ATTENTION. Si vous ne possédez pas de numéro de compte, vous devez impérativement joindre le règlement à la commande  
 commande sur compte : 50 exemplaires minimum

**NOMBRE D'EXEMPLAIRES** ..... x 2 € = ..... €

Ci-joint le règlement par chèque n°

Banque..... établi à l'ordre de la Vie Ouvrière

**LES INVENDUS  
 NE SONT  
 PAS REPRIS**

Ce numéro est compris  
 dans l'abonnement

Commande à retourner (accompagnée de votre règlement à l'ordre de la NVO) à :  
**NVO - 263, rue de Paris - Case 600**  
**93516 MONTREUIL Cedex**  
**tél. : 01.49.88.66.42 • fax. : 01.49.88.66.66**

# Projet de document d'orientation du 13ème Congrès Fédéral

## Partie 3

### 832 La démarche syndicale et l'outil CGT

#### Préambule

#### 833 Les constats et les enjeux

- 834 Le départ en retraite de très nombreux personnels dans les années immédiates pose la question du renouvellement générationnel, alors que la réduction des emplois ministériels s'accroît.
- 835 La composition du salariat évolue au sein des ministères. La part d'agents de catégorie C se réduit. La féminisation des emplois évolue peu. De nouvelles situations de précarité se développent.
- 836 Le pouvoir d'achat diminue. L'accès à un logement décent est plus difficile. Plus nombreux sont les personnels en situation de pauvreté.
- 837 La configuration et l'organisation du ministère de l'Équipement sont bouleversées. Des milliers d'agents sont confrontés à un changement de lieu de travail, mais aussi de fonctions et d'employeur.
- 838 A la responsabilité exclusive ou centrale de l'État (ministre, préfet), fait place une diversité d'interlocuteurs hiérarchiques.
- 839 Des nouveaux modes de gestion financière et de personnel sont mis en place ainsi que des expérimentations, des mutualisations et de fusion ministérielles ou interministérielles.
- 840 Le syndicalisme CGT, ancien à l'Équipement, plus récent à l'Environnement, basé pour partie sur des corps ou des catégories de personnels et dans la plupart des cas structuré en fonction des organisations ministérielles, se trouve percuté par les transformations en cours.
- 841 Les moyens conquis pour mener l'activité syndicale sont importants. Les difficultés de la vie syndicale, les contraintes et les pressions font qu'ils ne sont pas toujours utilisés au maximum. Ils risquent d'être mis en cause.
- 842 Malgré certaines initiatives syndicales, le nombre global de syndiqués s'érode au sein de la fédération, non sans lien avec la baisse des effectifs.
- 843 Cependant le syndicalisme reste bien ancré parmi les personnels comme en témoigne la participation électorale très élevée ainsi que le taux de syndicalisation. Au cours de ces dernières années, la CGT a globalement accru son influence et a été renforcée comme première organisation syndicale.

- 844 Toutefois les actions revendicatives et le niveau insuffisant des luttes n'ont pas pu atteindre les objectifs d'arrêter ou d'inverser les processus en cours, mais seulement de les ralentir et d'en modifier certains aspects.
- 845 L'offensive et l'intransigeance patronale et gouvernementale rendent indispensable mais aussi plus difficile l'action revendicative. Les grands médias et les multiples moyens de communication ministérielle sont mobilisés pour tenter de convaincre les personnels ou les dissuader d'agir.
- 846 Face à cela, et malgré des efforts de renouvellement et de diversification, nos moyens syndicaux de communication ne sont pas encore à la hauteur.
- 847 L'activité et la vie fédérales n'ont pas encore réussi à dégager un champ revendicatif et d'actions suffisamment large, ni à surmonter définitivement les divisions et les désaccords internes. Par des efforts partagés, des progrès significatifs ont été réalisés. Mais cette situation reste fragile et le risque de repli est encore présent.
- 848 Cependant la permanence et l'amélioration d'une vie syndicale forte et revendicative donnent confiance.
- 849 Comment s'organiser et agir pour passer d'une confiance maintenue et accrue des personnels dans la CGT à la construction d'un rapport de force puissant et tenace qui bouscule les obstacles actuels ?

## **850 Face au risque de repli sur soi, traduire les inquiétudes, les attentes, le mécontentement en propositions, en revendications et luttes des différentes catégories**

- 851 Il est important de souligner que dans la période que nous vivons les agents de nos services sont très inquiets de leur devenir et vivent une dégradation de leurs conditions de vie et de travail
- 852 La plupart ont des difficultés financières importantes notamment pour les catégories C. Les différentes réformes effectuées comme sur les retraites, la sécurité sociale et la loi du 13 Août 2004, ont donné lieu à des mobilisations parfois fortes comme pour les retraites mais les agents ont eu le sentiment qu'il n'était pas possible d'influer sur le cours des choses au regard de l'intransigeance du gouvernement et du Medef et de freiner la politique ultralibérale. Les politiques libérales et les nouveaux modes de management prônent et cultivent l'individualisme.
- 853 Il est primordial dans la période que nous vivons de souligner la place importante qu'occupent la défense et le renouveau des services publics au sein de notre société. Notre fédération doit prendre toute sa place dans l'élargissement de la prise de conscience collective et nourrir le débat.
- 854 Défendre le service public, c'est aussi défendre l'emploi public qui pour nous doit être statutaire ainsi que les moyens, autant financiers que matériels afin d'assurer nos missions et le service public de proximité.
- 855 Tous les militants et tous les syndiqués ne sont pas au même niveau d'information et nous employons trop souvent des raccourcis dans nos arguments.
- 856 Nous devons dans nos écrits et dans notre approche, notamment des jeunes en tenir compte et toujours mieux faire connaître, expliquer et débattre de nos analyses et nos propositions revendicatives.



857 Aider à la compréhension de notre démarche comme de nos objectifs revendicatifs doit nous inciter à rassembler autour de revendications discutées et élaborées avec les syndiqués et les salariés. Le rôle de la commission exécutive fédérale est en cela primordial pour impulser, aider à la réflexion commune, à l'action et à la mobilisation des syndiqués et des salariés.

## **858 Construire la mobilisation à l'Équipement et à l'Environnement**

859 La lutte contre le CPE vient de démontrer qu'il est possible de faire reculer ce gouvernement.

860 C'est au travers d'un puissant mouvement construit dans l'unité, dans la durée, dans le rassemblement le plus large et surtout guidé par une prise de conscience de la population que cette victoire a été obtenue.

861 Au-delà du CPE, c'est bien les mêmes éléments qui peuvent mettre en échec la politique de casse de notre ministère et y faire avancer nos revendications.

862 Force est de constater que depuis quelques années, nous avons des difficultés pour construire ce rapport de force à l'Équipement et à l'Environnement ainsi que des convergences avec la population et les élus locaux.

863 Pourtant nous portons au centre de nos revendications la défense des services publics et de l'emploi statutaire.

864 Comment construire et conduire plus efficacement notre activité syndicale afin d'être en mesure de mieux prendre en compte les préoccupations des personnels et des usagers ?

865 Cela met en évidence notre activité syndicale au quotidien dans les services et dans les territoires.

866 Un mouvement construit dans ces dimensions de convergences représenterait une force pour mettre en échec la politique de démantèlement des ministères et dans le même temps un atout vis-à-vis de nos revendications.

867 Par contre si nous n'abordons pas notre activité dans ce cadre là, le danger est grand alors d'assister à un repli sur soi au niveau des catégories de personnel et parfois même à un « sauve qui peut » individuel.

868 Dans ce cadre là, le rassemblement de toutes les forces CGT à l'Équipement et à l'Environnement prend une plus grande dimension. Cela permet d'interpeller sur le fond la politique du gouvernement en identifiant dans chaque secteur les retombées qu'elle engendre.

869 Les unions fédérales doivent être au centre de notre activité, elles ont la capacité à fédérer dans les départements et les services la démarche de toutes les catégories de personnel.

870 Dans un tel contexte les forces de la CGT doivent être rassemblées afin d'être en mesure d'élargir le mouvement aux autres syndicats et secteurs de la population.

## **871 La syndicalisation, le renforcement, l'accueil des jeunes, la continuité syndicale à la CGT**

- 872 Dans de nombreux services les personnels votent majoritairement pour la CGT. Notre organisation a conforté sa place, pour autant, des progrès sont encore à gagner.
- 873 La confiance en la CGT progresse tant dans les sondages que par les résultats des dernières élections professionnelles dans le secteur Equipement - Environnement.
- 874 Les résultats des élections professionnelles dans toutes les catégories démontrent un potentiel important de syndicalisation à la CGT ; cela nécessite un plan de travail précis qui s'inscrit dans le plan national de syndicalisation de la CGT.
- 875 Cela ne se traduit pas d'une manière significative dans la syndicalisation mais des éléments de confiance et d'opportunité sont à saisir : l'implication forte des jeunes avec la CGT dans la lutte et les actions contre le CPE, le transfert de personnel vers les collectivités territoriales où la CGT est à renforcer ou implanter.
- 876 S'inscrire pour le million de syndiqués à la CGT, objectif du 47ème et réaffirmé au 48ème congrès confédéral, nécessite que toutes les organisations fédérales et à tous les niveaux s'emparent de la syndicalisation de masse.
- 877 Des dispositions et des moyens sont à dégager pour y arriver :
- 878 Le congrès invite les militants à consacrer plus de temps pour :
- 879 mieux valoriser le rôle de la CGT sur les acquis gagnés, dans la défense des intérêts des personnels, du service public et des valeurs du progrès social
- 880 prendre des initiatives offensives en direction des jeunes et des nouveaux arrivants
- 881 assurer la continuité syndicale et la syndicalisation des retraités

## **882 Favoriser l'intervention des syndiqués et s'emparer de la charte de la vie syndicale**

- 883 Une démarche au quotidien et sur tous les lieux de travail : la charte de la vie syndicale adoptée au 47ème congrès confédéral a du mal, malgré des progrès, à rentrer partout dans la vie.
- 884 Les réorganisations des services nous placent face à la nécessité de la construction d'un syndicalisme proche, solidaire et efficace dans tous les services et pour toutes les catégories.
- 885 Le congrès décide de s'emparer pleinement de la charte de la vie syndicale, d'élaborer un plan de syndicalisation de masse et de construire le syndicalisme proche, solidaire et efficace avec des syndiqués plus nombreux et pleinement impliqués dans leurs organisations :
- 886 - Rassembler les syndiqués pour définir concrètement les dispositions à prendre dans chaque lieu de travail, dans chaque service et pour chaque catégorie
- 887 - Charger la Commission Exécutive Fédérale de co-élaborer avec l'ensemble des organisations un plan de travail de déploiement et de syndicalisation pour une CGT présente et forte partout
- 888 - Rechercher en permanence la coopération et la complémentarité avec les autres composantes tant professionnelles qu'interprofessionnelles

- 889 - Informer régulièrement les syndiqués par le développement de journaux locaux en direction des syndiqués conjuguée avec la presse mensuelle à tous les adhérents décidée au 48ème congrès confédéral
- 890 - Accélérer la diffusion de la presse confédérale : la NVO hebdomadaire, Vie Nouvelle, Options
- 891 - Remettre systématiquement un livret d'accueil à tous les nouveaux syndiqués
- 892 - Aider les militants et les syndiqués à être plus efficace par la formation syndicale en franchissant une nouvelle étape dans la formation syndicale générale, spécifique et de prise de responsabilités par au minimum :
- 893 dès l'arrivée par la formation syndicale de départ à tous les syndiqués
- 894 le niveau 1 à tous les délégués et mandatés
- 895 le niveau 2 à tous les membres des directions syndicales
- 896 des formations spécifiques pour toutes les prises de responsabilités ou mandats.
- 897 - Impulser la démocratie et la vie syndicale permanente par la tenue régulière d'assemblées de syndiqués, de congrès de syndiqués, des réunions régulières des instances de directions syndicales afin que les syndiqués soient réellement les propriétaires et les acteurs de leur organisations
- 898 - Rechercher en permanence un travail collectif toujours plus large associant militants et syndiqués ;
- 899 - Renouveler et élire régulièrement les directions syndicales
- 900 - Favoriser la prise de responsabilités notamment des jeunes et des femmes pour construire des directions syndicales renforcées et renouvelées
- 901 - Intégrer dans nos collectifs de travail la diversité et la mixité
- 902 - Assurer la désignation de femmes dans les organismes paritaires même si une majorité de salariés de l'Équipement et de l'Environnement sont des hommes.
- 903 La question des moyens financiers pour l'organisation doit devenir la préoccupation de tous les syndiqués par un suivi régulier de la syndicalisation, de la trésorerie et le reversement aux structures.
- 904 Des directions syndicales soucieuses du suivi de chaque syndiqué en cas de mutation, de changement de catégorie, de départ à la retraite, assurant ainsi la continuité de l'adhésion, en communiquant les informations nécessaires aux nouvelles directions.
- 905 Le Congrès invite toutes les organisations (sections, syndicats, unions et fédération) à utiliser et partager le COGITIEL.
- 906 Le Congrès invite aussi toutes les organisations à :
- 907 - remettre le livret d'accueil, matériel indispensable à adapter à chaque situation de travail, de service, de catégorie
- 908 - accueillir les jeunes et les nouveaux arrivants dès les premiers jours de prise de poste et assurer une présence syndicale aux journées de formations de prise de poste
- 909 - assurer une présence CGT plus régulière dans les services et une information prenant mieux en compte le point de vue des syndiqués et des salariés
- 910 - utiliser pleinement les droits syndicaux notamment ceux de la formation syndicale.

## **911 Une CGT offensive et rassemblée sur chaque lieu de travail, une CGT déployée à tous les niveaux y compris dans l'interprofessionnel**

- 912 Face aux processus de destructions/restructurations/transferts des services, de nouvelle gestion liée à la LOLF, de création de nouveaux services, de mutualisation d'activités support, de nouvelles formes de gestion et des évolutions statutaires des personnels, la CGT se met en situation d'encore mieux défendre les intérêts des personnels en activité, des retraités et du service public et de pouvoir exprimer ses revendications en se donnant de nouveaux moyens d'agir efficacement à tous les niveaux de décision des ministères.
- 913 Les structures syndicales de base : sections syndicales ou syndicats de site, demeurent les lieux privilégiés d'organisation et d'action du syndicalisme à l'Équipement et à l'Environnement.
- 914 Là où il existe plusieurs structures de base sur un même site, leur coordination et leur intervention commune est indispensable. L'union fédérale ou le syndicat sur chaque site est l'outil fédéral le mieux adapté, avec l'accord de tous et décidé démocratiquement pour mener l'activité commune et l'action.
- 915 Une action et une représentation régionale CGT, coordonnatrice, structurée et commune est nécessaire face aux directeurs régionaux Équipement comme Ecologie et le besoin du développement de l'activité CGT y compris interprofessionnelle à ce niveau.
- 916 Toutes les structures syndicales de base et régionales dans leur diversité doivent en être partie prenante.
- 917 La création d'union fédérale régionale regroupant ces structures de base sera recherchée et mise en œuvre avec l'accord de chacun et démocratiquement.

## **918 L'outil CGT Équipement - Environnement dans le contexte d'évolution des ministères, la coopération avec les autres organisations de la CGT tant au niveau local que national**

- 919 Les adhérents CGT et les personnels ont besoin d'une CGT à l'offensive à partir de leurs besoins et des revendications pour gagner de nouveaux acquis.
- 920 La Fédération doit être encore plus à l'écoute de ses composantes pour mieux fédérer dans une période d'attaques convergentes sans précédent du gouvernement et du Medef contre les services publics notamment au travers des privatisations, de la réforme libérale de l'État, de la loi du 13 août 2004 et de la LOLF.
- 921 Cette situation mène d'ores et déjà la fédération et ses composantes de tous les niveaux à avoir plusieurs interlocuteurs.
- 922 Une période de transition est ouverte qui doit permettre à chaque organisation d'appréhender ces réalités et de dégager en commun des orientations pour une CGT plus efficace.
- 923 Le besoin d'unité dans cette période de transition et difficile démontre la nécessité d'une Fédération forte et soudée dans l'intérêt de tous.

- 924 Il est nécessaire d'améliorer encore plus la vie fédérale tant au niveau départemental, régional, inter régional et national et de mener une véritable bataille offensive pour le renforcement de la CGT en posant partout où nous sommes et serons implantés la question de l'adhésion.
- 925 Nous devons continuer à développer et rendre régulière notre coopération avec la Fédération des services Publics.
- 926 La constitution des DIR (Directions interdépartementales de la Route) implique de développer des coopérations particulières avec la Fédération des Transports notamment dans le secteur autoroutier.
- 927 Les enjeux du service public, du transport et la construction de mobilisations professionnelles et interprofessionnelles responsabilisent encore plus la fédération de l'Équipement et de l'Environnement au sein de l'Union Inter-fédérale des Transports CGT (U.I.T.).
- 928 L'UGFF est l'outil indispensable à notre syndicalisme CGT de fonctionnaire et d'agents de l'État. Son action de rassemblement de l'ensemble des composantes et plus largement de l'ensemble des différents versants de la fonction publique doit nous amener à nous impliquer pleinement dans celle-ci, au niveau national et au niveau local dans les collectifs existants dans le secteur de la fonction publique ou des services publics. Ce sera gagner en efficacité dans les revendications, les luttes y compris pour le maintien des implantations des services publics.
- 929 Il est évident que dans cette bataille des services publics comme dans d'autres, nous nous devons d'élargir à tous les niveaux de l'interprofessionnel en nous investissant dans les Unions Locales et Unions Départementales.
- 930 Dans beaucoup de départements, au travers des U.D. existent des collectifs de service public. Prenons toutes notre place dans ceux ci afin de faire connaître la réalité de l'Équipement et développer les solidarités.
- 931 Nous devons aussi élargir et améliorer nos coopérations avec les comités régionaux CGT, lieu où souvent militent des camarades siégeant dans les CESR.

## **932 Des outils fédéraux pour un déploiement de la CGT parmi tous les personnels actifs et retraités**

- 933 **Les Ingénieurs, Cadres et Techniciens, notre Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (O.F.I.C.T.)**
- 934 Le besoin d'une activité spécifique en direction des ingénieurs, cadres, techniciens est plus que jamais posé à l'Équipement et à l'Environnement. Ce besoin est d'abord fondé sur la place de ces catégories dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques ministérielles et dans les rapports hiérarchiques et les contradictions qu'elle engendre. L'élévation générale des qualifications, le besoin de reconnaissance de celles-ci dans le recrutement et le déroulement de carrière, la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle, l'égalité professionnelle femmes/hommes, la mobilité voulue, la responsabilité sociale des cadres dans l'exercice des missions sont autant de facettes que l'activité spécifique parmi les ICT doit permettre d'appréhender et susciter des mobilisations.

- 935 Le nombre croissant d'ICT, leur présence majoritaire dans certains services en font un enjeu incontournable dans le rapport de force et pour le devenir de nos services.
- 936 S'il n'y a pas d'anti-syndicalisme chez les ICT, si l'image de la CGT a progressé, le sentiment reste majoritaire que la CGT n'est pas aujourd'hui un syndicat fait pour eux.
- 937 Si la CGT est largement majoritaire dans toute la catégorie C, la situation est beaucoup plus contrastée en catégorie B et la CGT globalement stagne en catégorie A en dépit de certaines percées et reste absente de commissions paritaires importantes. Le poids des organisations corporatistes reste important.
- 938 La dégradation de la situation des ICT, celle du service public auquel beaucoup sont attachés, une plus grande disponibilité vis-à-vis de la CGT, sont autant de potentialités.
- 939 Pourtant l'écart tend à se creuser entre celles-ci et le niveau de nos forces organisées et activité par eux.
- 940 Cette activité revêt dans notre secteur professionnel plusieurs formes :
- 941 Elle s'exerce pour une part relativement importante au sein de différents syndicats de la Fédération, principalement dans un cadre catégoriel, et souvent autour de l'activité des élus en commissions paritaires.
- 942 Au plan fédéral, une activité spécifique continue d'être développée par l'OFICT, outil de déploiement dont la fédération s'est dotée. Cette activité au cours des trois dernières années a notamment été marquée par des initiatives particulières comme sur la formation professionnelle, les jeunes diplômés, la catégorie B, des appels spécifiques à l'action en direction des ICT, les appels au vote CGT, l'activité de collectifs catégoriels et la parution de publications. Des coopérations se sont nouées avec différents syndicats de la Fédération ainsi qu'avec l'UFICT des services publics. L'OFICT participe pleinement à la vie de l'UGICT et à ses initiatives. Le congrès de novembre 2005 de l'OFICT a confirmé le besoin d'une organisation spécifique mais aussi de développement de coopérations de travail. Une nouvelle commission exécutive a été élue représentative des diversités professionnelles et statutaires et faisant une bonne place au jeunes et aux femmes.
- 943 Le 48ème congrès confédéral tenu depuis lors a réaffirmé le besoin d'accroître notre capacité d'intervention syndicale parmi les ICT en renforçant l'UGICT.
- 944 Pourtant l'existence d'une organisation spécifique continue de faire débat. Globalement si l'activité CGT parmi les ICT a été non négligeable et s'est souvent traduite par des progrès parfois importants aux élections professionnelles, elle demeure insuffisante au regard des potentialités, notamment parmi les cadres et manque par ailleurs de cohérence.
- 945 Le Congrès réaffirme le besoin d'une activité spécifique parmi les ICT et d'un outil fédéral avec des moyens alloués pour assurer sa cohérence et sa durée.
- 946 L'OFICT doit contribuer en coopération avec toutes les organisations de la fédération :
- 947 à renforcer l'audience et le syndicalisme des ICT à la CGT
- 948 à la construction des repères revendicatifs partagés
- 949 à des campagnes fédérales de mobilisation des ICT
- 950 L'évolution de l'outil fédéral spécifique doit être posée dans le cadre du débat général sur l'évolution de la CGT à l'Équipement - Environnement



## 951 **Les retraités, notre Union Fédérale Retraité (U.F.R.)**

- 952 Les nombreux retraités Equipement et Environnement, les départs massifs à la retraite nécessitent un développement sans précédent de la syndicalisation et de l'activité pour les retraités et les futurs retraités.
- 953 Les réformes des retraites et de la protection sociale mises en œuvre par les gouvernements successifs sous la pression du patronat, accentuent les difficultés de vie des retraités : baisse du pouvoir d'achat, revalorisation des pensions inférieure aux coûts de la vie, accès aux soins plus difficile, etc...
- 954 Le mécontentement des retraités est réel mais l'organisation d'actions revendicatives et le rassemblement du plus grand nombre demeurent difficiles malgré l'amélioration sensible durant cette dernière période, notamment dans les luttes contre le CPE.
- 955 La fin de la carrière professionnelle, encore plus la retraite éloignent naturellement ces salariés de la CGT du lieu de travail ou du service.
- 956 Les difficultés de la vie quotidienne, la disparition de l'activité professionnelle, tendent à l'isolement.
- 957 Les réorganisations des ministères, l'éclatement, la division professionnelle et la dispersion géographique des personnels qui sont en cours nous obligent à revoir notre activité syndicale au quotidien et à tous les niveaux, si nous voulons une Fédération CGT de l'Equipement et de l'Environnement à l'offensive.
- 958 Les difficultés de la vie syndicale de notre UFR et le manque d'impulsion durant cette dernière période, posent pleinement la question de la relance de l'activité fédérale retraitée.
- 959 L'UFR, et notamment son bureau, doit être le rassemblement des retraités de toutes les catégories. L'UFR doit impulser la démarche et la construction de l'action revendicative et contribuer à la vie syndicale de toutes les organisations de la fédération : syndicats, sections, unions fédérales, etc...
- 960 Les retraités et les futurs retraités s'investissent pleinement dans l'activité CGT retraitée à tous les niveaux par :
- un effort sans précédent dans la syndicalisation
  - la diffusion d'informations plus régulières
  - l'organisation régulière de réunions de retraités
  - une vie syndicale pour les retraités dans les organisations
  - un renouvellement des militants

## 961 **L'Union Fédérale de l'Environnement (U.F.E.)**

- 962 L'Environnement prend une part de plus en plus importante dans la société. Sa prise en compte dans l'aménagement du territoire, le développement économique et les transports doit progresser.
- 963 Les difficultés pour le travail en commun à tous les niveaux doivent être surmontées.
- 964 Les relations de travail entre l'U.F.E. et la Direction Fédérale doivent s'instaurer de manière à tendre vers un fonctionnement qui permette d'avancer en terme revendicatif, de syndicalisation et de vie syndicale au moment où les services sont en pleine évolution.

965 Le bureau de l'U.F.E. et la Commission Exécutive Fédérale doivent définir le plan de travail qui permette le travail en commun à tous les niveaux, de progresser en terme de vie syndicale et de syndicalisation sur chaque lieu de travail et la coopération avec les organisations CGT dans les départements : les Unions Fédérales et l'Interprofessionnelle.

## **966 Un financement solidaire, vers le 1 %**

967 Le 48ème Congrès de la Cgt a adopté le nouveau système de répartition des cotisations dont le principe et la construction ont été lancés aux précédents congrès.

968 Ce système est basé sur des critères de démocratie et de solidarité financières :

969 Démocratie : les pourcentages attribués aux organisations bénéficiaires ne sont plus décidés de façon séparée dans chaque organisation mais collectivement par les syndicats.

970 Solidarité : chaque règlement effectué par un syndicat est automatiquement reversé à toutes les organisations bénéficiaires conformément à la répartition décidée collectivement.

971 En outre le nouveau système prévoit le financement d'une presse mensuelle comprise dans la cotisation pour tous les syndiqués.

972 Cette réforme motivée par les nombreux dysfonctionnements du système actuel porte la question de l'avenir des structures syndicales. Elle n'a pas été approuvée par une majorité de syndicats de la Fédération.

973 Au regard de la situation actuelle, le passage au nouveau système de cotisation risque de mettre en difficulté les activités et la syndicalisation dans notre champ fédéral. Des dispositions doivent être prises pour pallier à ces risques.

974 La pérennité d'activité de chaque organisation au bénéfice des syndiqués, de l'activité revendicative et de la syndicalisation est une préoccupation partagée.

975 La mise en place du nouveau système est fixée au 1er janvier 2007.

976 Il appartient au Congrès Fédéral de décider de la répartition de la part professionnelle et de la modulation éventuelle de la part réservée à chaque syndicat.

977 L'existence de syndicats nationaux et d'une union de syndicats doit être prise en compte. Ces organisations constituent aujourd'hui un premier niveau fédératif et contribuent au développement de l'activité fédérale dans leur champ propre.

978 Elles perçoivent à ce titre une part de la cotisation réservée au champ professionnel.

979 Le Congrès Fédéral décide dans l'immédiat le maintien du pourcentage moyen actuel de la cotisation de l'adhérent revenant à la fédération.

980 Dans le même temps le Congrès Fédéral se fixe les objectifs suivants :

981 parvenir à rendre effective la cotisation à 1 % du salaire net, toutes primes comprises, conformément aux statuts de la CGT

982 Organiser une grande campagne de syndicalisation et de promotion du P.A.C.

983 Impulser résolument la recherche de mutualisation entre organisations pour une plus grande efficacité syndicale.