

Le régime indemnitaire des I. T. P. E.

1. — RAPPEL HISTORIQUE

Nous percevions déjà des rémunérations complémentaires au siècle dernier comme Conducteurs des Ponts et Chaussées, moyen permettant de doter les fonctionnaires de l'Etat d'une rémunération se rapprochant de celle du secteur privé, dans le but d'éviter une hémorragie dans l'ingénierie publique. La création le 29 juin 1920 du titre d'Ingénieur des Travaux Publics de l'Etat n'a en rien modifié le système. La loi du 29 septembre 1948 a confirmé le versement d'honoraires à l'Etat par les collectivités qui bénéficiaient du concours de ses services. Jusqu'à la fin des années 1970 quelques évolutions se sont produites qui ne remettaient cependant pas en cause le principe d'intéressement direct des Ingénieurs territoriaux par des dotations en grande partie proportionnelles aux rentrées qu'ils engendraient.

Bien entendu, tout au long de cette période, les contextes sociaux et institutionnels ont déterminé les prises de positions des Ingénieurs représentés majoritairement par leur syndicat.

Ainsi, au congrès de 1936, la presse de l'époque colportant, déjà, la situation si brillante de quelques individus pour lesquels l'accessoire était devenu supérieur à l'essentiel, 77 sections se prononçaient à la majorité, voire à l'unanimité pour "un régime uniforme de rémunération quel que soit le poste tenu ou la fonction exercée".

A la fin des années 60 par contre, au moment de la fusion avec le ministère de la construction, les

Ingénieurs des T.P.E. confirmaient leur profond attachement à la notion d'intéressement et au maintien d'un lien fort entre niveau d'activités accessoires et niveau de rémunérations complémentaires. La répartition s'opérait alors entre les départements après un prélèvement national qui atteignait 34 % des ressources, prélèvement destiné d'une part aux agents des services centraux et d'autre part à une péréquation entre les départements ramenant de 3 à 2 le rapport entre les sommes perçues par les agents d'un même grade dans les départements extrêmes. La répartition pour les fonctionnels dépendait d'un coefficient individuel variant de 0,7 à 1,4 et pour les subdivisionnaires du même coefficient pour un quart de leur dotation, les trois quart restants étant directement proportionnels aux sommes qu'ils avaient mises en recouvrement.

Dans les années 70, les attaques des élus et des médias se multipliant contre le régime indemnitaire des fonctionnaires en général et du ministère de l'équipement en particulier, notre administration prenait enfin conscience, en 1978, de la nécessité de réformer en profondeur le système, comme le réclamait le S.N.I.T.P.E.C.T. depuis son congrès de 1975.

Les principes défendus par le S.N.I.T.P.E.C.T. étaient alors :

- la suppression de toute proportionnalité entre activités accessoires et rémunérations,
- la garantie par l'Etat du maintien du concours de ses services aux collectivités locales,

- la prise en charge par l'Etat du salaire global de ses agents,
- l'implication des départements, dans un souci de transparence du système vis à vis des élus, d'une part dans la gestion des ressources, d'autre part en apportant un fonds de concours forfaitaire,
- l'harmonisation du régime d'indemnisation des prestations d'ingénierie pour le compte des communes avec l'ingénierie privée,
- le développement de nouveaux modes d'intervention pour les communes en matière de conduite d'opération, de gestion de services publics..

Tout en restant dans le cadre de la loi du 29 septembre 1948, deux arrêtés du 7 décembre 1979 ont réformé les conditions d'intervention des services techniques de l'Etat en prévoyant :

- la suppression de tout lien entre la masse des prestations fournies et celle des indemnités versées aux agents,
- la simplification des règles et l'introduction de nouvelles tarifications pour les concours apportés aux collectivités locales,
- l'application de principes analogues à ceux de l'ingénierie privée pour les concours apportés aux autres organismes, l'Etat ne souhaitant pas développer ce type d'intervention.

Il restait alors à définir le nouveau régime de répartition des honoraires.

Notre congrès de février 1980 votait une motion réaffirmant quatre principes :

- une rémunération liée aux niveaux de fonction et non aux grades, avec une progression linéaire 1, 2, 3 entre les niveaux unité, service et direction,
- la prise en compte des sujétions particulières, notamment dans les unités territoriales,
- la réduction de la différence entre services et pour un même service de la différence entre agents d'un même niveau,
- la mise en place progressive du nouveau système pour ne léser personne.

Ignorant les positions syndicales, le ministre signalait en février 1981, un premier arrêté avec des coefficients hiérarchiques variant de 5,5 à 90 (rapport de 16,6 !) et des coefficients individuels pouvant varier dans la fourchette de 0,7 à 1,3, sauf pour les I.P.C. !

Avec l'appui du cartel, notre congrès de février 1981 décidait alors de suspendre les procédures de recouvrement des sommes pour imposer de nouvelles négociations qui aboutissaient à l'arrêté du 20 novembre 1981 toujours en vigueur. L'action avait permis d'obtenir un resserrement significatif des coefficients, le hiérarchique de 7,5 à 75 (rapport 10) et l'individuel de 0,85 à 1,15 pour le premier niveau, de 0,735 à 1,225 pour le deuxième niveau.

Par ailleurs c'est par un décret de 1972 qu'était instaurée une prime de service et de rendement (P.S.R.) allouée aux fonctionnaires des corps techniques du ministère de l'équipement et du logement selon des modalités encore en vigueur actuellement.

2. — LE REGIME INDEMNITAIRE DES CORPS TECHNIQUES

2.1. — La prime de service et de rendement

Réglémentée par le décret du 5 janvier (et du 2 août 1972, en ce

qui concerne les fonctionnaires occupant les emplois de chef de service régional ou de directeur de l'équipement), la P.S.R. est une prime attribuée à tous les fonctionnaires techniques titulaires du ministère, en fonction de l'importance du poste et de la qualité des services rendus.

D'origine budgétaire, (chapitre 31-90, art. 20 et 30), elle est calculée d'après un taux moyen appliqué au traitement moyen du grade soumis à retenue pour pension. Ce taux moyen est fixé pour chaque grade par arrêté du 5 janvier 1972.

Grade	I.G.P.C.	I.C.P.C.	I.P.C.	I.D.T.P.E.	I.T.P.E.	C.S.T.P.E. C.S.P.T.P.E.	A.T.T.P.E.	C.T.P.E. C.P.T.P.E.	Dessinateur
Taux moyen	15 %	12 %	9 %	8 %	6 %	5 %	4 %	4 %	3 %

Par ailleurs, un taux moyen de 12 % est applicable aux titulaires de postes de directeurs départementaux ou de services régionaux. La prime effectivement allouée à un agent, dans ce cas précis, ne peut en aucun cas excéder 18 % du traitement le plus élevé de l'emploi.

La P.S.R. étant proportionnelle au traitement budgétaire son évolution est donc celle du point d'indice.

Le montant individuel attribué à un agent peut être modulé dans la seule limite de ne pas excéder annuellement le double du taux moyen fixé pour chaque grade.

La dotation moyenne par grade est la même pour tous les services déconcentrés (cf. tableau), mais elle est par contre plus élevée pour les services centraux et certains services spécialisés dont le réseau formation.

P.S.R. Grades	ANNEE 1995		
	Taux moyens	Dotations annuelles	Taux maxima
I.C.P.C.	29.196	29.196	58.392
I.P.C.	16.536	16.536	33.072
I.D.T.P.E. C.A.	16.080	16.080	32.160
I.D.T.P.E.	14.520	14.520	29.040
I.T.P.E.	9.156	9.156	18.312
Chef de subdivision	7.920	7.920	15.840
C.S.P.T.P.E. et C.S.T.P.E.	6.636	6.636	13.272
A.T.T.P.E.	4.716	4.716	9.432
Contrôleur P.T.P.E.	6.468	6.468	12.936
Contrôleur T.P.E.	4.716	4.716	9.432
C.P.T.P.E. et C.T.P.E.	3.888	3.888	7.776
Dessinateurs et Chefs de groupe	2.880	2.880	5.760

2.2. — Les rémunérations accessoires de la loi de 48

L'arrêté du 20 novembre 1981, complété par la circulaire du 20 janvier 1982 définit les règles de répartition des sommes à verser aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement.

LA MASSE A REPARTIR

Les contributions versées par les collectivités au titre des prêts de concours des services de l'équipement en application de la loi de 48, après déduction le cas échéant de la T.V.A., viennent abonder le compte 466221 du Trésor ouvert au nom de l'administration centrale.

Il est ensuite procédé à deux prélèvements, le premier pour la couverture des réparations civiles, le second sur la base d'un pourcentage de 3 % pour compenser les frais de bureau engagés à l'occasion de la gestion de ces concours.

Le montant de la masse indemnitaire à répartir entre les fonctionnaires des corps techniques est fixé chaque année après négociation entre le ministère de

l'équipement et le ministère du budget. Une dernière déduction est alors effectuée par le trésor au titre des taxes sur les salaires.

LA VALEUR DE BASE DU POINT

Elle est égale au quotient de la masse à répartir par le nombre total des points résultant de l'affectation à l'ensemble des fonctionnaires techniques des coefficients hiérarchiques et des bonifications de points revenant à chaque grade et fonction.

Aux bonifications prévues pour les fonctions de chef de service adjoint (8 pts) et de chef de subdivision (4 pts) sont venues s'ajouter celles pour les I.T.P.E. seniors en 1990 (4 pts) et pour les chefs de parc en 1991 (4 pts).

LES COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Les fonctionnaires des corps techniques sont répartis en huit groupes auxquels correspondent un ou deux coefficients hiérarchiques.

Groupes	Grades ou emplois	Coefficients actuels du 20/11/81	Rappel coefficients de février 81
1	I.G.P.C.	75	90
	I.C.P.C.	70	72
2	I.P.C. 1 et I.P.C. 2 \geq septième échelon	55	65 et 55
	I.P.C. 2 jusqu'au sixième échelon	52	50
3	I.D.T.P.E. C.A.	55	50
	I.D.T.P.E.	42	38
4	I.T.P.E.	25	22
	Chef de subdivision	20	
5	C.S.P.T.P.E. et C.S.T.P.E.	16	16 et 13
	A.T.T.P.E.	10,5	9
7	Ctr P.T.P.E.	16	
	Ctr T.P.E., C.P.T.P.E. et C.T.P.E.	7,5	7 et 6
8	Dessinateurs et Chefs de groupe	7,5	6 et 5,5

LA REPARTITION ENTRE LES SERVICES

Les services sont classés par décision du ministre en neuf catégories dotées chacune d'un coefficient de valeur de point fixé de telle sorte que le rapport entre le plus élevé et le plus faible n'excède pas 1,5. Dans la pratique, l'écart de valeur de point entre deux catégories successives est de 5 % et le rapport est ainsi respecté.

Chaque année la répartition des services dans ces catégories peut être modifiée après avis de la commission centrale des rémunérations complémentaires.

Les services qui font l'objet, au titre d'une année, d'un changement de catégorie, ne peuvent être classés que dans la catégorie du rang immédiatement supérieur ou inférieur.

La masse revenant à l'ensemble des fonctionnaires du groupe 1 est égale au produit de la valeur de base du point par le nombre total de

points que représente l'effectif de fonctionnaires concernés.

La dotation revenant à un service est égale au produit du nombre total de points hiérarchiques et de points de bonification que représentent les fonctionnaires du service (des groupes 2 à 8) par la valeur du point qui est applicable à la catégorie dans laquelle ce service se trouve classé.

Cette dotation est décomposée en deux masses distinctes, la première destinée aux fonctionnaires des groupes 2 et 3, la seconde aux fonctionnaires des groupes 4 à 8.

LA REPARTITION ENTRE LES AGENTS

Pour les fonctionnaires relevant du groupe 1, les parts individuelles sont fixées, en ce qui concerne les I.G.P.C., par le vice-président du conseil général des ponts et chaussées, par délégation du ministre, et en ce qui concerne les I.C.P.C. par décision du ministre.

Les agents des groupes 2 et 3

La masse concernée fait l'objet d'une répartition principale au niveau du service et d'une répartition complémentaire au niveau de la circonscription à laquelle est rattaché le service.

- La répartition principale porte sur 70 % de la somme correspondant à l'application des coefficients hiérarchiques à laquelle s'ajoutent les bonifications éventuelles.

Chaque fonctionnaire reçoit la somme correspondant à l'application pure et simple du coefficient hiérarchique qui lui est applicable avec s'il y a lieu pondération proportionnelle à son temps de présence.

Le montant correspondant aux bonifications de points est réparti aux bénéficiaires en tenant compte du temps de présence.

- La répartition complémentaire concerne les reliquats des dotations de chaque service regroupés par circonscriptions et mis à disposition des inspecteurs généraux chargés de celles-ci.

Cette somme est ventilée entre les deux groupes au prorata des nombres de points correspondant à chaque groupe.

Un collège regroupant tous les directeurs et chefs de services concernés, sous la présidence de l'inspecteur général chargé de la circonscription de répartition assisté de tous les autres inspecteurs généraux de la dite circonscription, après avis de la commission régionale, procède à la répartition à l'intérieur de chaque groupe en tenant compte du poste tenu et de la qualité des services rendus, le tout au prorata du temps de présence.

La part individuelle ainsi allouée à un fonctionnaire au titre de la répartition complémentaire ne peut être inférieure à 5 % ou supérieure à 75 % de la part qui lui revient au titre de la répartition principale.

L'application de ces règles conduit à une fourchette maximale de coefficient variant de 0,735 à 1,225.

Les agents des groupes 4 à 8

Sur la masse affectée pour ces agents au service, il est procédé à un prélèvement de 3 % pour constituer une réserve locale destinée à corriger les anomalies auxquelles aurait pu conduire l'application des règles suivantes.

La masse en résultant, déduction faite des bonifications diverses (territorialité ou chef de parc...) est venti-

lée entre les groupes proportionnellement à leurs nombres de points respectifs.

A l'intérieur de chaque groupe les agents reçoivent une part calculée au prorata de leur temps de présence et à partir d'un coefficient individuel tenant compte du poste tenu et de la qualité du service rendu (obligatoirement compris entre 0,85 et 1,15 pour les I.T.P.E. et entre 0,90 et 1,10 pour les autres groupes).

Par dérogation des coefficients inférieurs à 0,85 (groupe 4) ou 0,90 (groupes 5, 6, 7 et 8) peuvent exceptionnellement être attribués sur la base d'un rapport du chef de service, avec l'accord de l'inspecteur territorial.

La définition de ces coefficients et la répartition de la réserve locale sont effectuées par le chef de service après consultation de la commission locale des rémunérations complémentaires.

Les bonifications sont attribuées au prorata du temps de présence dans les fonctions correspondantes.

Cas particulier des services techniques centraux, des administrations centrales et du réseau de formation

Le conseil général des ponts et chaussées, l'inspection générale de l'équipement, les directions et services de l'administration centrale, les écoles et centres de formation professionnelles sont répartis en trois circonscriptions particulières (T, U, V) dans lesquelles les agents des groupes 2 à 8 sont regroupés et forment un même ensemble pour l'attribution des parts individuelles.

La commission représentative des personnels est donc à la fois régionale et locale.

Circonscriptions	D.R.E. ET D.D.E. DES REGIONS	AUTRES SERVICES
1	Nord-Pas de Calais, Picardie	S.M. Boulogne-Calais, S.M. Nord, S.N. Nord-Pas-de-Calais, C.E.T.E. Lille
2	Ile-de-France	S.N. Seine, S.S.B.A. Ile-de-France
3-4	Normandie, Centre	S.M.N. Seine-Maritime, C.E.T.E. Normandie-Centre
5	Bretagne, Pays de Loire	S.M.N. Nantes, C.E.T.E. Ouest
6	Poitou-Charentes, Aquitaine	S.M.N. Gironde, S.S.B.A. Sud-Ouest, C.E.T.E. Sud-Ouest
7	Limousin, Midi-Pyrénées	S.N. Garonne
8	Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace	S.N. Nancy, S.N. Strasbourg, C.E.T.E. Est
9	Franche-Comté, Bourgogne	
10	Auvergne, Rhône-Alpes	S.N. Lyon, C.E.T.E. Lyon
11	Languedoc-Roussillon, Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur	S.M.N. Languedoc-Roussillon, S.M.N. Bouches-du-Rhône, S.S.B.A. Sud-Est, C.E.T.E. Méditerranée
12	D.O.M.-T.O.M.	Aviation Civile T.O.M.
S		L.C.P.C., S.E.T.R.A., C.E.T.U., S.T.B.A., C.E.T.U.R., S.T.U., S.T.N.M.T.E.
T		C.G.P.C., Environnement, D.H.C., D.A.U., S.E.A.T.M., S.E.A.T.L.
U		D.P.S., Ecoles et C.I.F.P.D.A.F.A.G., D.A.E.I., D.R.A.S.T., S.I.C.
Y		D.R., D.S.C.R., D.T.T., S.T.R.M., O.E.S.T., Aviation Civile, D.P.N.M., S.T.C.P.M.V.N.

Il reste à savoir dans quelles circonscriptions seront classés le C.E.R.T.U. et le C.E.P.V.T. récemment créés à partir du C.E.T.U.R. et du S.T.U. Cela devrait être logiquement la circonscription S.

Les agents mis à disposition d'autres ministères

La part attribuée aux fonctionnaires des corps techniques en service dans d'autres administrations est fixée par le ministre après avis de l'autorité auprès de laquelle ils sont placés.

LES COMMISSIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Trois niveaux de représentation des personnels ont été institués dans le système. A chaque niveau, compte tenu des résultats des élections en C.A.P., c'est le S.N.I.T.P.E.C.T. qui doit désigner tous les représentants des Ingénieurs T.P.E.

Aux niveaux national et régional, c'est la permanence qui s'occupe de ces désignations en liaison avec les délégués régionaux ; au niveau local, c'est le rôle de notre section départementale.

La commission centrale

La commission consultative dite "commission centrale des rémunérations complémentaires" a été créée par arrêté du 7 avril 1981. Présidée par un ingénieur général, elle comprend 20 représentants de l'administration et 20 représentants des personnels.

Deux Ingénieurs Divisionnaires des T.P.E. et deux Ingénieurs des T.P.E. y représentent le corps. En 1995 il s'agira de :

— Membres titulaires :

Georges KUNTZ, I.D.T.P.E.
Patrick BOURRU, I.D.T.P.E.
Patrick CULTET, I.T.P.E.
Eric TANAYS, I.T.P.E.

— Membres suppléants :

Yves BIDEAU, I.D.T.P.E.
Didier MARTINET, I.D.T.P.E.
Marc TESSON, I.T.P.E.
Jean Philippe LALANDE, I.T.P.E.

Cette commission, qui se réunit chaque année en novembre, est compétente pour l'examen des questions relatives à l'application de l'arrêté de novembre 1981. Elle connaît également de l'évolution de la masse indemnitaire ainsi que des effets de la répartition de cette masse sur chacune des catégories de personnel. Elle formule tous avis et propositions en ce qui concerne la prise en compte des éléments susceptibles d'influer sur les modalités de répartition entre les différents corps et grades.

Les commissions régionales

Dans chacune des circonscriptions de répartition, il est institué une commission régionale des rémunérations complémentaires.

Présidée par l'Inspecteur Général elle comprend :

— les autres inspecteurs généraux de la circonscription,

- quatre représentants des Ingénieurs des ponts et chaussées de première classe et de deuxième classe,
- quatre représentants des Ingénieurs Divisionnaires et Ingénieurs Divisionnaires des T.P.E. Chefs d'Arrondissements.

Cette commission régionale émet un avis sur les parts individuelles à attribuer au titre de la répartition complémentaire.

Les commissions locales

L'article 14 de l'arrêté de novembre 1981 a institué des commissions locales des rémunérations complémentaires.

Elles sont présidées par le chef de service et comprennent des représentants de chacun des grades ou groupes de grades suivants :

- I.C.P.C. et I.P.C. } désignés par
- I.D.T.P.E. } le chef de
- I.D.T.P.E.-C.A. } service
- I.T.P.E.
- C.S.P.T.P.E. et C.S.T.P.E.
- A.T.T.P.E.
- Ctr T.P.E.
- C.P.T.P.E.
- C.T.P.E. et Ctr T.P.E.
- Dessinateurs chefs de groupe
- Dessinateurs.

Si l'effectif d'un grade est inférieur ou égal à 20, il y a un seul représentant de ce grade, sinon il y en a deux. Toutefois dans les services qui comportent des subdivisions territoriales, les Ingénieurs TPE sont représentés par deux agents, un fonctionnel et un subdivisionnaire.

Sur la base des propositions du chef de service, la commission locale émet un avis sur les coefficients individuels à attribuer aux agents et sur la répartition de la réserve locale.

LES POSITIONS DEFENDUES PAR LES REPRESENTANTS DU S.N.I.T.P.E.C.T. DANS CES COMMISSIONS

Une centaine de commissions locales et quinze circonscriptions de répartition régionales, cela signifie qu'environ 500 camarades y représentent les Ingénieurs des T.P.E., avec autant de suppléants, s'appuyant sur les motions spécifiques des Congrès et sur les positions de la Commission Exécutive et défendant les principes suivants :

- tendre vers une répartition uni-

forme des rémunérations complémentaires pour tous les agents d'un même grade dans un même service,

- veiller à ce que les augmentations de la valeur du point que l'on obtient chaque année, ou les changements de catégorie de services, ne soient pas utilisées par les chefs de service pour élargir l'éventail des coefficients individuels.

Notre action doit toujours aller vers le resserrement des fourchettes et si un chef de service impose une modulation, il faut exiger la fixation de bornes et de tranches et la détermination de critères objectifs qui permettent d'y classer les individus (par exemple, la définition de ces coefficients dans les arrêtés ne permet pas d'attribuer un coefficient faible à un agent sous prétexte de mutation récente),

- veiller à ce que les écarts de rémunérations d'une année à l'autre, toutes choses égales par ailleurs, soient limités,
- au niveau régional obtenir la parité de rémunération entre les I.P.C. 1^{re} classe, les I.P.C. de 2^e classe (7^e et 8^e échelon) et les I.D.T.P.E.-C.A. dont le coefficient hiérarchique est identique, égal à 55,
- au niveau local veiller à ce que l'utilisation de la réserve soit conforme aux textes.

LES EVOLUTIONS DU SYSTEME

Sur les coefficients hiérarchiques

Notre action de blocage des rentrées lancée avec le Cartel dès 1981 avait permis la mise en place d'une grille plus resserrée et l'annulation du premier arrêté (voir le tableau 1).

Les modifications apportées depuis concernent les bonifications, à savoir l'obtention de 4 pts pour les Ingénieurs T.P.E. "seniors" à partir de 1990 (les "seniors" ont au moins huit ans d'ancienneté, sont spécialisés dans une filière technique et sont en poste dans les services techniques) et l'obtention de 4 pts pour les chefs de parc à partir de 1991.

Pour mémoire rappelons deux intégrations dans la grille : les contrôleurs des T.P.E. à compter de la répartition 1989 avec des coefficients de 7,5 pour les contrôleurs et de 16 pour les contrôleurs principaux puis l'emploi fonctionnel de chef de subdivision dans le statut des techniciens avec un coefficient de 20 à partir de la répartition 1994.

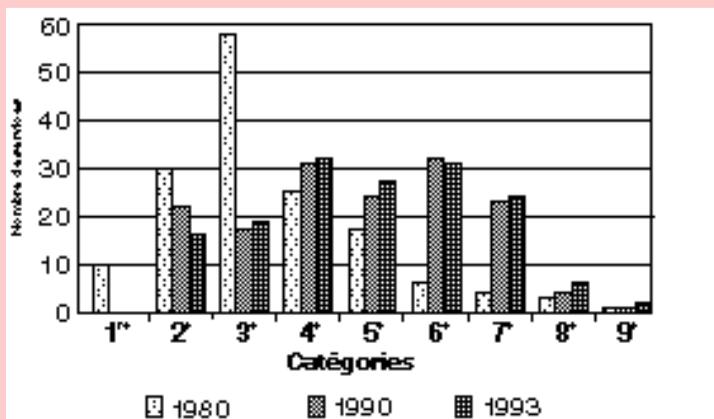
Sur le classement des services

Si nous avons toujours refusé toute prise de position sur les critères de classement des services, nous réclavons sans relâche un reclassement de ces services vers les catégories supérieures.

En effet, si la première catégorie a disparu de fait en 1985 il reste encore plus de services classés dans les groupes 2 à 4 que dans les groupes 6 à 9.

L'autre évolution a été de ramener le rapport des valeurs de point des groupes extrêmes de 1,84 en 1980 à 1,5 dès 1983. La suppression de fait du groupe 1 conduit à un rapport réel entre les extrêmes de 1,41.

Evolution du classement des services



Sur l'accélération des versements à partir de 1990

Les rémunérations complémentaires relatives à une année civile sont désormais perçues dans les 12 mois suivant le terme d'une année au lieu de 18 auparavant.

Les quatre versements relatifs à l'année N sont ainsi passés :

de 03/N+1 à 03/N+1
09/N+1 06/N+1
12/N+1 09/N+1
06/N+2 12/N+1

Sur la garantie des ressources et sur la valeur du point

Cette question ne peut laisser indifférent en période de décentralisation d'une part, de titularisation d'autre part, même si une directive de M. Raymond BARRE en 1979 avait garanti l'indexation de la masse indemnitaire sur l'augmentation des traitements.

La hausse des barèmes de l'ingénierie publique, dont les taux d'intervention ont été révisés à plusieurs reprises depuis les arrêtés de 1979, et notre travail de terrain ont tout juste permis de garder un système équilibré.

Nous avons obtenu en retour que la valeur du point soit certaines années réévaluée au-delà des revalorisations indiciaires. Il n'en reste pas moins que sur une période de douze ans, le pouvoir d'achat des rémunérations complémentaires n'a pas été intégralement maintenu.

Année	Rapport groupe 9 /groupe 1	Valeur point groupe 5	% hausse groupe 5	Indice INSEE décembre	% hausse INSEE	Traitement base F.P. décembre	% hausse traitement
1980	1,84	1236		105,1			
1981	1,66	1353	9,47	119,7	13,89	20255	
1982	1,58	1436	6,13	131,3	9,69	20883	3,10
1983	1,50	1497	4,25	143,5	9,29	23669	13,34
1984	1,50	1564	4,48	153,1	6,69	25290	6,85
1985	1,50	1600	2,30	160,3	4,70	26428	4,50
1986	1,50	1624	1,50	163,7	2,12	26428	0,00
1987	1,50	1653	1,79	168,8	3,12	26983	2,10
1988	1,50	1760	6,47	174,0	3,08	27523	2,00
1989	1,50	1888	7,27	180,2	3,56	28129	2,20
1990	1,50	1945	3,02	186,3	3,39	28973	3,00
1991	1,50	2010	3,34	192,1	3,11	29408	1,50
1992	1,50	2070	2,99	195,9	1,98	30190	2,66
1993	1,50	2133	3,04	199,95	2,07	30711	1,73
1994				203,09	1,57	31080	1,20
1995						32244	3,75

3. — LA PROBLEMATIQUE DU REGIME INDEMNITAIRE

3.1. — Introduction

La première partie du présent rapport a été consacrée à une remise à jour des connaissances sur ce sujet toujours passionnel du régime indemnitaire des I.T.P.E. Il s'agit désormais de l'aborder sous un axe plus politique pour répréciser les objectifs et la stratégie du S.N.I.T.P.E.C.T.

La période s'y prête tout particulièrement pour de multiples raisons, dont la première est tout d'abord que, depuis 1986, ce sujet n'a été l'objet d'aucun rapport ou motion spécifique lors d'un congrès.

Dans cette période très active du syndicat, l'essentiel de nos forces a été consacré au long et difficile combat statutaire qui vient de connaître une étape déterminante, sans pour autant que jamais n'aient été négligés les autres dossiers stratégiques qui n'ont pas manqué de se placer sous les feux de l'actualité. Je ne mentionnerai pour mémoire que les plus récents, réactualisation du projet renouvelé de l'E.N.T.P.E., projet de création d'un corps nouveau de chargés d'études aménagement - environnement, grand débat sur l'avenir du ministère...

Ainsi, si ce dossier n'a pas connu d'évolution significative, ou n'a pas fait l'objet d'action d'envergure, ce n'est bien évidemment pas pour avoir été négligé au profit de la revendication statutaire, mais parce que l'option avait été choisie d'avancer au maximum sur le statut pour pouvoir s'appuyer ensuite sur les résultats obtenus. Il n'est pas toujours aisé ni même raisonnable de courir plusieurs lièvres à la fois.

La priorité était bien d'obtenir pour tous les niveaux les indices et les perspectives de carrière les meilleurs possibles dans le contexte du moment.

Il est temps désormais, en toute justice, d'exiger que toutes les conséquences soient tirées de ces évolutions.

En parallèle à ce succès statutaire sans précédent, de nombreux autres éléments nous conduisent à ramener cette question sur le devant de la scène.

L'équilibre du système actuel est susceptible d'être remis en cause de plusieurs manières : ainsi, la démographie du corps pourrait croître significativement sous le double effet de la titularisation des P.N.T. A, et du nécessaire remplacement des P.N.T. partant en retraite, que ce soit par des techniciens ou des Ingénieurs, alors même que les ressources pourraient subir les conséquences des évolutions des missions du ministère que certains voudraient moins opérateur.

Ceci nous renvoie directement à un contexte politique, qui, malgré les apaisements qui ont pu être donnés quant à la volonté de défense du service public, reste lourd de menaces quant au statut général des fonctionnaires, à leur régime des pensions et à l'avenir de leurs missions.

Le poids des déficits publics, la volonté de satisfaire aux critères de Maastricht, la politique de la communauté européenne, la teneur des multiples "rapports" publiés ces dernières années doivent nous conduire à une extrême vigilance et à réaffirmer fermement nos positions.

3.2. — Le contexte et son évolution

En matière de rémunérations complémentaires, nous l'avons vu dans la première partie, peu de choses ont changé depuis 1986. Par contre l'environnement est en mutation profonde et rapide.

A l'époque déjà, des inquiétudes apparaissaient quant à la pérennité des ressources dans les incertitudes de la mise en place de la décentralisation.

Si jusqu'alors, le système a bien résisté au choc, de nouveaux éléments doivent retenir notre attention.

Nous ne reprendrons pas ici dans le détail une analyse complète des dossiers d'actualité, c'est l'objet du rapport d'activité et d'orientation du secrétaire général. Nous nous contenterons de pointer ce qui peut avoir un impact sur le sujet que nous traitons.

Ainsi, alors que de manière générale, on assiste dans notre ministère depuis plusieurs années à une diminution significative des effectifs, avec les conséquences évidentes qui en résultent sur la capacité à assumer l'ensemble des missions du ministère, le corps des I.T.P.E. devrait connaître une évolution sensiblement différente pour deux raisons.

La première est le départ en retraite des P.N.T. A, recrutés massivement dans les années 70, et que les I.T.P.E. ont vocation à remplacer pour un bon nombre (on peut estimer ce flux à environ 60 par an) grâce à notre action résolue contre la création d'un corps nouveau de l'aménagement et de l'environnement. Cet apport régulier, si l'administration acceptait d'anticiper les départs, pourrait fort opportunément venir renforcer les tailles des promotions de l'école mises à mal ces dernières années.

La deuxième est le retour dans l'actualité du dossier de titularisation des P.N.T. A actuels. Cette arrivée

ponctuelle, et beaucoup plus importante, bien qu'il soit toujours difficile d'évaluer le nombre d'individus susceptibles d'être intéressés en fonction des conditions même de cette titularisation, imposera qu'une analyse fine soit faite de l'influence sur l'équilibre du compte et qu'en tout état de cause des mesures soient prises pour l'assurer.

De la même manière, le dossier du rapprochement D.D.E./D.D.A.F., dont un des aboutissements pourrait être la fusion des corps, ne saurait faire l'économie d'une réflexion approfondie sur la nécessaire harmonisation de deux systèmes très sensiblement différents sur des points importants (intéressement aux rentrées et versements de rémunérations complémentaires aux administratifs dans les D.D.A.F., montants différents à grades D.D.E./D.D.A.F. équivalents..).

Toutes ces perspectives de mutations quantitatives du corps doivent nous conduire à être d'autant plus vigilants sur le devenir des ressources et des missions.

Il n'est pas inutile, à ce stade, de revenir sur les chiffres des rentrées et sur leur évolution. Ceux-ci nous sont fournis chaque année lors de la réunion de la commission centrale des rémunérations complémentaires. Leur interprétation fine nécessiterait un travail important qui est demandé à l'administration chaque année sans succès. On peut cependant, de l'analyse des chiffres bruts, tirer un certain nombre d'enseignements.

Tout d'abord, et quelles que soient les craintes que l'on pouvait avoir du fait de la décentralisation, les rentrées ont continué de progresser de manière sensible (augmentation de 34 % pour les recettes encaissées entre 88 et 93, et augmentation de 12 % pour les autorisations accordées, le rapport entre les recettes encaissées et les autorisations accordées passant de 81 % en 88 à 97 % en 93). Cette tendance qui peut paraître globalement favorable ne doit pas masquer la réalité.

Ainsi on remarque une stagnation, voire une lente érosion (plus particulièrement sensible depuis 1991) des rentrées liées aux interventions pour le compte d'autres organismes (autres que les collectivités locales ou leurs groupements)

qui traduit bien la volonté politique de voir l'administration intervenir moins dans le domaine concurrentiel.

Par ailleurs, à l'intérieur du groupe de rentrées liées aux interventions pour le compte des collectivités locales et leurs groupements qui se maintient voire progresse sensiblement, on peut constater que les concours occasionnels représentent toujours les deux tiers des recettes (64 % en 93 contre 68 % en 88), que cette diminution de 4 % s'est faite essentiellement au profit des conduites d'opération, et qu'enfin la part de l'A.T.G.C. reste stable et importante (environ 16 % en moyenne, des fluctuations importantes d'une année sur l'autre s'expliquant par les différences de date de parution des arrêtés fixant les taux). La globalité des chiffres ne nous permet malheureusement pas de mettre en évidence dans cette masse des concours occasionnels la part respective du domaine traditionnel de la route et des domaines liés à l'environnement (assainissement, traitement des déchets, aménagement de rivières...) ou à l'aménagement.

Il serait par contre très utile de s'interroger sur la diminution continue et de plus en plus marquée des rentrées liées aux contrôles, dont l'utilité est pourtant démontrée par les multiples affaires actuelles et dont au contraire on pouvait penser qu'ils se développeraient fortement. Il ne faudrait pas, comme on a pu le constater dans certains départements, que l'absence de moyens et de compétences immédiatement disponibles conduisent à un abandon pur et simple des missions de contrôle de délégations de services publics.

Il reste plus que jamais nécessaire en effet, de se positionner sur les domaines porteurs et stratégiques.

A ce sujet la loi de 1992 définissant les modalités de sortie de l'article 30 a certes officialisé que l'aide aux communes demeurerait une mission de l'Etat. C'est un point positif, mais cela ne gardera un sens qu'à la condition que les moyens en personnel et en crédits de fonctionnement permettent d'exercer celle-ci.

Les tentatives, dans le cadre du grand débat d'opposer le rôle de régulateur à celui d'opérateur, les

études générales à la maîtrise d'œuvre, et les missions régaliennes aux missions facultatives ne peuvent pas nous rassurer.

Seule l'action des personnels et de certains syndicats au premier rang desquels F.O. a permis de faire évoluer le texte du livre bleu dans un sens moins dangereux.

Le budget 1996 et la mise au point des P.O.M. dans les services sera cependant un test important de la volonté réelle de notre ministre en la matière.

De même, le devenir de l'ingénierie publique dépendra énormément de la manière dont le gouvernement défendra sa spécificité à Bruxelles. Les actions de lobbying des tenants de l'ingénierie privée ne manquent pas pour demander une transcription la plus étendue et la plus libérale possible des directives européennes.

Reste désormais à évoquer, ce qui est sans doute le plus important et le plus inquiétant, le contexte politique général. Nous venons juste de sortir d'une période de campagne électorale présidentielle, toujours propice à de grands brassages d'idées : combien de rapports ont été publiés ces dernières années, qui "n'engageaient nullement ceux qui les avaient commandés", mais qui préparaient le terrain et l'opinion à des réformes présentées comme inéluctables. Les déficits sociaux (sécurité sociale et retraites) et l'organisation de l'Etat ont fait ainsi l'objet d'une particulière attention.

Certes, le discours se veut plus rassurant, mais que l'on ne s'y trompe pas, si le gouvernement affirme vouloir maintenir le service public, il évoque immédiatement la nécessité de mutations profondes pour le rendre plus efficace, et l'on voit poindre des conceptions d'individualisation des carrières et des rémunérations, de reconnaissance du mérite qui sont autant de remises en cause du statut général.

De même, avec la seule volonté de respecter les critères de Maastricht, il est amené à diminuer fortement les dépenses publiques, et notamment en reposant la question de l'harmonisation du régime des pensions avec le régime général.

3.3. — Les problématiques posées

Ces éléments étant posés il est nécessaire désormais de préciser quelles sont les principales problématiques posées par le dossier des rémunérations complémentaires

POUR UN SYSTEME PLUS JUSTE

C'est à l'évidence un des principes sur lequel s'appuyer et à défendre. Il doit nous conduire à exiger que toutes les conséquences soient tirées, tant pour les rémunérations complémentaires que pour la P.S.R., de la réforme statutaire. La parité qui a pu être obtenue en matière d'indices ne saurait ne pas être respectée pour les primes. C'est un problème de justice. On ne pourrait comprendre que le traitement ne soit pas équivalent pour des Ingénieurs occupant les mêmes fonctions, sous le simple prétexte qu'ils soient issus de corps différents.

Cette même notion doit être évoquée lorsque nous abordons le sujet des coefficients individuels et de service, éléments importants de l'individualisation des rémunérations, thème sur lequel nous reviendrons plus loin.

Nous nous contenterons de souligner qu'à l'évidence le système ne peut être qualifié de juste lorsque par exemple l'I.T.P.E. le mieux traité d'un département de catégorie 2 touche moins de rémunérations complémentaires que le moins bien traité d'un département de catégorie 9.

On ne peut en effet faire jouer à un type de prime unique, une multitude de fonctions : complément de salaire qui était sa seule raison d'être à l'origine, reconnaissance de technicité, compensation géographique et élément de motivation qui ont été inventés depuis, sans que la confusion et l'inégalité s'installent.

Enfin, une dernière "injustice" que nous tenons à mettre en évidence est la différence de traitement des élèves sortant de l'E.N.P.C. qui perçoivent immédiatement des rémunérations complémentaires, avec les élèves de l'E.N.T.P.E. et de l'E.N.T.E. Ce problème devrait être d'autant moins difficile à régler pour l'administration que nos camarades du recrutement exceptionnel et sur titres ont bénéficié ou bénéficient toujours d'une telle mesure.

LE NIVEAU DES REMUNERATIONS

La réforme statutaire qui vient d'aboutir a contribué à rétablir en matière d'indice un certain équilibre avec les corps comparables du ministère. Il doit bien être évident pour tous que cela ne veut en aucun cas signifier que ces seuls indices représentent la reconnaissance du travail "normal" de l'I.T.P.E.

Comme pour les I.P.C., la prise en compte du niveau de formation, de compétence scientifique, technique et managériale, et de responsabilité occupée, ne s'entend que par l'adjonction des rémunérations complémentaires et P.S.R. au revenu indiciaire. Il s'agit là d'un tout, qui établit le niveau de vie d'un ingénieur public, encore, malgré la crise, sensiblement inférieur à celui d'un Ingénieur du privé.

De même, le problème du niveau de vie des retraités se pose avec une plus grande acuité, du fait de la non prise en compte des primes dans le calcul de la retraite.

Ces deux constatations doivent nous guider dans la position à prendre quant aux modalités d'intégration des primes dans le calcul des pensions. En aucun cas ce qui est donné à l'un ne doit être pris à l'autre. Pour être plus précis, un marchandage sur le montant des primes qui amputerait le revenu des actifs ne peut être envisagé.

LA PERENNITE DU SYSTEME

La masse à répartir entre les personnels techniques du ministère est fixée après accord entre les ministères du budget et de l'équipement. Jusqu'à présent elle est restée indépendante du montant des ressources, dans la mesure où le système a toujours dégagé un excédent.

En 1979, le premier ministre, par courrier, s'était certes engagé, en cas d'insuffisance des ressources, à faire abonder par l'Etat le compte 466221 afin d'assurer aux personnels la garantie de l'évolution de leurs rémunérations complémentaires.

Or, comme nous l'avons développé plus avant, nous pouvons légitimement être inquiets du niveau futur des ressources.

On peut juger de la fragilité d'un tel système.

Alors que les campagnes politico-médiatiques de dénigrement des

fonctionnaires qui n'ont jamais cessé sur le thème du privilège de l'emploi, du coût pour la nation, de l'improductivité ou du caractère occulte des primes, prennent encore plus de poids en période de crise, de chômage et de réduction des déficits publics, il devient plus que nécessaire que le gouvernement assure une réelle garantie des revenus des fonctionnaires.

La solution définitive serait évidemment l'intégration des rémunérations complémentaires dans le salaire.

Cette mesure aurait de plus le mérite de couper court à toutes les critiques qui peuvent fleurir sur l'intérêt qu'auraient les personnels du ministère à faire faire par les collectivités des travaux inutiles ou trop coûteux. Certes, l'intéressement individuel et direct a déjà disparu depuis 1981, mais une clarification complète ne pourrait être que profitable au moment où nous revendiquons plus que jamais une légitimité à intervenir dans le domaine de l'environnement.

LE CODE DES PENSIONS

Le problème des pensions relativement aux rémunérations complémentaires se pose à plusieurs niveaux.

Le premier niveau, fondamental, est celui de la remise en cause éventuelle du régime des pensions civiles et militaires. Bien que, dans son principe, la pension n'ait rien à voir avec une retraite, puisqu'elle constitue "une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires en rémunération des services accomplis jusqu'à la cessation de leurs fonctions" (article L. 1 du code des pensions), toutes les méthodes sont utilisées pour tenter de rapprocher le régime des pensions du régime général. Ainsi, depuis la réforme du régime général, les interventions ne manquent pas pour dénoncer les avantages exorbitants dont bénéficieraient les fonctionnaires en la matière, et suggérer, au motif de "justice" de profondément revoir leur système. On entend parler entre autres de l'allongement du nombre d'années d'activité nécessaire pour obtenir un taux plein (baisse de l'annuité), ou de l'utilisation de l'indice détenu plusieurs années avant la cessation d'activité

au lieu des six derniers mois actuels.

Devant toutes les attaques actuelles, il nous faut rester très vigilants et prêts à soutenir toutes les initiatives de la F.G.F. en la matière.

Au-delà des principes, est-il besoin de rappeler les conséquences que pourraient avoir une telle modification du mode de calcul sur l'existence de l'I.R.G.S.

Une autre méthode d'attaque plus pernicieuse réside dans le développement de rétributions du type N.B.I., qui sous le prétexte louable, d'une prise en compte de certaines primes dans la retraite, introduisent un mode de calcul au prorata temporis en complète contradiction avec le code des pensions. Ainsi un Chef d'Arrondissement qui percevra 40 pts de N.B.I. pendant dix ans verra son indice de pension majoré de 10 pts au lieu de 40 !

Le deuxième niveau renvoie au paragraphe précédent sur le niveau de vie des retraités en très brutale diminution à la cessation d'activité du fait de la non prise en compte des primes.

L'INDIVIDUALISATION DES REMUNERATIONS

L'examen des tableaux et des exemples précédents montre déjà le niveau de modulation extrêmement important qui peut être atteint en utilisant au maximum les règles actuelles tant pour la P.S.R. que pour les rémunérations complémentaires.

Nous sommes totalement opposés à ce que l'administration puisse jouer à sa guise sur ce qui constitue la rémunération normale du fonctionnaire.

Il y a déjà, avec les bonifications d'ancienneté et les promotions, deux systèmes qui lui permettent de récompenser le "mérite", nul n'est besoin d'en rajouter d'autre. Or on voit au fil des rapports ou même dans les déclarations des politiques, revenir régulièrement la nécessité qu'il y aurait pour rendre l'administration plus efficace de trouver les moyens de mieux récompenser l'initiative et l'efficacité des fonctionnaires, comme si cela était en soit exceptionnel. Et M. Picq d'imaginer que la rétribution serait constituée de trois parties, l'une fixe, l'une dépendant du rendement de la structure, la

dernière dépendant du rendement de l'individu.

La finalité affichée est essentiellement managériale, mais que l'on ne s'y trompe pas, la logique est entièrement budgétaire. Après avoir cassé, l'indexation des salaires sur les prix, comment casser désormais le "coûteux" système des augmentations générales ?

Le privé avait cru pouvoir y parvenir en individualisant au maximum les augmentations de salaires en période de crise, pensant à éliminer la solidarité entre les salariés. Or, tout naturellement et légitimement le retour de la croissance a relancé les revendications générales. Tel est pris qui croyait prendre ! Et les enquêtes récentes montrent que le nombre des entreprises qui pratiquent des augmentations individuelles est en baisse.

Ce qui n'a pas fonctionné dans le privé n'a aucune raison de fonctionner dans le public.

Ce qui importe pour le pays, c'est que son service public soit le plus efficace possible.

Il ne peut et ne doit y avoir là de logique productiviste, comme dans le privé. On a pu voir quelles conséquences dramatiques avait pu avoir une telle dérive dans le cas du scandale du sang contaminé.

Sans aller jusque là, combien de politiques publiques se prêtent à une quantification (je ne parle pas d'évaluation toujours nécessaire) ?

Revenons à l'aspect management. Le régime actuel qui ouvre déjà la porte à de fortes modulations n'a pas fait la preuve de son efficacité pour plusieurs raisons.

La performance d'une structure dépend plus de la qualité du jeu d'équipe, que de la performance individuelle. Est-on sûr d'obtenir ce résultat en créant des tensions entre les individus, en cherchant à toutes occasions à les comparer, à les classer et à les juger au-delà du strict nécessaire ?

Les rémunérations complémentaires en sont l'illustration parfaite. Dans un service, celui qui bénéficie d'un fort coefficient trouve cela normal, à l'inverse celui qui, souvent injustement, est pénalisé par un coefficient faible (le droit d'entrée pour les jeunes camarades ou lors des mutations n'a toujours pas disparu) ne peut être que démobilisé. Soit disant motivant et stimulant, le

système s'avère être en fait totalement contre-productif.

Par ailleurs, l'absence de transparence et d'objectivité est aussi très perturbante pour les individus.

Combien de chefs de service sont à même de définir ce qu'ils mettent derrière le terme de mérite, et quels critères objectifs ils vont utiliser pour hiérarchiser leurs agents. On nage le plus souvent dans le flou. Tout ceci ne peut être que créateur de frustrations et d'injustices.

Même quand la note critère est utilisée pour la définition des coefficients individuels, le résultat est très souvent mauvais. Certes le système de notation permet des recours, soit hiérarchiques, soit devant les C.A.P., cependant la mise en place du nouveau système n'a pas répondu aux espérances mises en lui par l'administration. Si cette réforme a eu le mérite de développer la pratique des entretiens d'évaluation et d'inciter à formaliser mieux les objectifs de la structure et de l'agent, ses défauts restent nombreux qui bien souvent aggravent ceux du système antérieur, sans que l'on puisse encore se retrancher derrière l'excuse du

nécessaire rodage. La pratique des C.A.P. réclamations, plusieurs années après la mise en place de la réforme, montre que les recours sont toujours aussi nombreux, que les problèmes de péréquation et de droit d'entrée dans les services en premier poste ou après mutation créent des injustices ou des aberrations inacceptables.

Quand on constate ainsi que l'on ne sait pas faire fonctionner un tel système avec rigueur et objectivité (qui n'est sensé avoir de conséquences que sur les attributions de bonifications d'ancienneté), on ne peut être que très critique devant les conditions de répartition des rémunérations complémentaires ou de la PSR dans les rares cas fort heureusement cette dernière est modulée. Notre revendication de suppression de la note chiffrée n'en prend que plus de poids et de signification.

4. — LES POSITIONS DU S.N.I.T.P.E.C.T.

La plateforme revendicative que doit développer le S.N.I.T.P.E.C.T. en la matière s'appuiera nécessaire-

ment sur les principes généraux défendus par la F.G.F. et s'inscrira dans la continuité des motions votées antérieurement par notre congrès et qui restent pleinement d'actualité.

4.1. — Les principes défendus par la F.G.F.

Il n'est pas inutile avant de formuler le socle des revendications du S.N.I.T.P.E.C.T. en matière de régime indemnitaire de rappeler notre solidarité sans faille avec la Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière présidée par notre camarade Roland Gaillard, et notre attachement aux valeurs qu'elle défend.

La résolution adoptée au congrès de la F.G.F. à Metz en mai 1994, confirmée par la déclaration du conseil fédéral extraordinaire de la F.G.F. des 8 et 9 juin 1995 synthétise parfaitement les principes fondamentaux que nous entendons défendre pour la fonction publique en général, et pour le régime indemnitaire et le code des pensions en particulier.

Le congrès de la F.G.F. réuni du 17 au 20 mai 1994 à Metz, face aux atteintes portées aux régimes de retraite en général et face aux menaces qui pèsent sur les pensions de retraites de l'Etat, REAFFIRME avec solennité son attachement aux principes du code des pensions civiles et militaires, et notamment, aux dispositions de l'article L. 1 : "La pension est une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires civils et militaires en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation de leurs fonctions".

Cet article ne saurait être modifié sans remettre en cause la conception de la fonction publique française, laïque et républicaine.

Le statut général de la fonction publique et le code des pensions civiles et militaires de retraite forment un tout. Un fonctionnaire est rémunéré toute sa vie. Quand il est en activité, il perçoit un traitement. En retraite, il perçoit une pension.

La pension est donc la continuité de la rémunération d'activité.

Le congrès n'est pas dupe des déclarations gouvernementales qui tentent de rassurer les fonctionnaires en affirmant que le gouvernement n'a " pas pour le moment " l'intention de modifier le régime spécial des fonctionnaires tout en sachant parfaitement que l'échéance approche en même temps que les élections présidentielles quel qu'en soit le résultat.

L'organisation de coopération pour le développement économique (O.C.D.E.) ne vient-elle pas de reprocher à la France le retard mis dans la transposition aux régimes spéciaux, des mesures prises à l'encontre du régime général !

Le congrès CONDAMNE à l'avance toute velléité de modification du calcul des retraites — dont certaines étaient contenues dans le rapport TEULADE — et notamment :

- l'augmentation de la durée des cotisations ;
- la disparition du système basé sur l'indice détenu six mois avant la date de départ à la retraite ;
- la diminution du pourcentage par annuités.

Le congrès REAFFIRME sa condamnation de la N.B.I. (nouvelle bonification indiciaire) instaurée par le protocole Durafour qui, pour ceux qui la perçoivent, est prise en compte pour la retraite sous forme de moyenne sur l'ensemble de la carrière en contradiction avec le code des pensions civiles et militaires.

Le congrès DENONCE la prolifération de mesures sectorielles tendant à contourner le code des pensions à travers des dispositifs divers de prise en compte des indemnités dans le calcul de la retraite (du type de celui créé aux finances basé sur une prime de technicité avec, à terme, un taux de cotisation - agent d'un montant de 20 % ou du système de contrat d'assurance à l'A.N.P.E.).

Le congrès REJETTE les pratiques gouvernementales de généralisation de primes et indemnités, d'individualisation des salaires en lieu et place d'augmentation générale des salaires et du rattrapage du pouvoir d'achat.

Ces pratiques permettent à l'Etat de s'exonérer des cotisations sociales patronales correspondantes et portent en germe le danger de la mise en place de systèmes de retraites complémentaires pour les indemnités au détriment du code des pensions.

C'est pourquoi, le congrès DECIDE de relancer notre revendication de prise en compte des primes et indemnités ayant un caractère permanent pour l'intégration dans le calcul de la retraite dans le strict respect du code des pensions civiles et

militaires de retraite comme cela existe déjà pour certains corps (police et pénitentiaire par exemple).

Cette revendication est complémentaire à la volonté de la F.G.F.-F.O. d'obtenir une véritable réforme de la grille indiciaire intégrant dans les grilles statutaires un minimum de deux mois d'indemnités.

En effet, l'intégration du régime indemnitaire dans le calcul de la retraite est un des moyens de stopper le recours au système de retraite complémentaire et de préserver ainsi le code des pensions civiles et militaires pour tous.

Par ailleurs, le congrès REVENDIQUE, au nom de l'égalité, l'alignement des systèmes des pensions de réversion sur le plus favorable et que son octroi soit étendu aux couples vivant maritalement et reconnus par les lois et règlements.

Il EXIGE également que le taux de la pension de réversion soit porté à 66%, taux dont bénéficient les conjoints des élus de la nation.

De plus, le congrès S'OPPOSE à toute remise en cause du dispositif de majoration ou de bonification et du système de retraite anticipée pour les femmes ayant élevé trois enfants.

Il REVENDIQUE l'alignement du minimum de pension sur le minimum de traitement, il DEMANDE la poursuite de l'intégration de l'indemnité de résidence dans le traitement.

Le congrès S'OPPOSE au projet de modification de l'article R7 du Code des Pensions qui vise à augmenter le montant à payer pour la validation des services auxiliaires pour la retraite.

Le congrès REVENDIQUE la prise en compte de tous les services non titulaires au titre de la validation des services pour la retraite.

Contrairement aux fonctionnaires de l'Etat, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers disposent d'une caisse de retraite, la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (C.N.R.A.C.L.).

Le congrès CONDAMNE le pillage, par les gouvernements successifs de la C.N.R.A.C.L. au nom de la compensation et de la surcompensation.

En effet ce pillage organisé entraînera, s'il est poursuivi, une forte augmentation des cotisations patronales, dans un premier temps, de celle des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers dans un deuxième temps, et une diminution des prestations dans un troisième temps.

Il RAPPELLE que toute mesure prise pour préserver le paiement des pensions et l'équilibre de la C.N.R.A.C.L., entraînerait des répercussions pour les fonctionnaires de l'Etat.

Aussi, le congrès APPELLE les fonctionnaires de l'Etat à soutenir les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers dans la lutte qui les oppose au gouvernement pour la préservation de la C.N.R.A.C.L.

Le congrès AFFIRME que l'Etat doit assurer la pérennité de la caisse de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (I.R.C.A.N.T.E.C.) sur le plan financier afin de préserver les droits futurs des affiliés et la situation des actuels retraités.

Le congrès AFFIRME également que c'est à l'Etat de prendre en charge les conséquences budgétaires de la titularisation et non aux agents non titulaires affiliés à l'I.R.C.A.N.T.E.C.

Le congrès AFFIRME sa volonté de préserver l'unité de l'I.R.C.A.N.T.E.C. et MANDATE le bureau de la F.G.F. pour faire échec aux propositions d'éclatement de l'institution incluses dans un rapport du sénat.

Le congrès APPELLE donc tous les fonctionnaires et les magistrats à soutenir ces revendications afin de préserver le code des pensions civiles et militaires de retraites et ses principes pour faire échec aux orientations actuelles des pouvoirs publics.

La gravité de la situation impose la mobilisation de tous les fonctionnaires et magistrats de l'Etat.

Le congrès les APPELLE à répondre à tout mot d'ordre qu'imposerait la situation.

4.2. — La stratégie du S.N.I.T.P.E.C.T.

La dernière motion spécifique, relative aux rémunérations complémentaires, votée par le congrès dans une période marquée par les incertitudes liées à la décentralisation fondait un certain nombre de principes qui ont gardé toute leur pertinence et leur actualité.

Elle réclamait notamment avec force :

- l'intégration des rémunérations complémentaires dans le traitement sous forme indiciaire,
- la budgétisation de ces rémunérations complémentaires, étape première de

leur intégration dans le traitement,

- leur prise en compte dans le calcul des pensions de retraite.

Elle demandait en outre des rémunérations complémentaires :

- équivalentes à trois mois de traitement pour tous les agents lorsqu'elles sont inférieures à ce seuil,
- maintenues à l'identique pour tous les autres agents.

Rien dans le contexte actuel ne vient remettre en cause ces principes, bien au contraire.

Toutes les menaces pesant sur la pérennité de la ressource, détaillées plus avant, soit qu'elles résultent de l'augmentation quantitative souhai-

table du corps (titularisation et remplacement des P.N.T. A), soit qu'elles résultent d'une diminution à combattre des rentrées (évolution des missions, devenir du service public, transcription des directives européennes, loi MOP...) ne peuvent que renforcer notre détermination à obtenir une budgétisation du système ou tout au moins dans un premier temps une garantie formelle par l'Etat de son fonctionnement.

De la même manière la pression très forte qui ne manquera pas de se faire sentir pour remettre en cause le principe du régime des pensions civiles et militaires pour le rapprocher du régime général, avec les conséquences très importantes qui en résulteraient pour le niveau de vie des fonctionnaires futurs retraités (et

tout particulièrement les I.T.P.E. qui bénéficient de l'I.R.G.S.) ne peut que nous conduire à réclamer avec fermeté la prise en compte des primes dans le calcul des pensions.

Dans une période où nombreuses sont les tentatives de mettre à mal la philosophie particulière du code des pensions, en introduisant des systèmes variés qui, comme la N.B.I., créent un mode de calcul non pas basé sur les six derniers mois d'activité, mais sur le nombre d'années de cotisations, il convient, avec la F.G.F., de se montrer fermes pour ne pas accepter la remise en cause du code des pensions contre l'intégration partielle des primes et une prise en compte au prorata temporis.

Notre revendication est globale et ne saurait s'accommoder de marchandages de la sorte.

En effet, la cohérence de nos combats apparaît tout particulièrement dans ce dossier stratégique pour le corps.

Lutte pour la reconnaissance de celui-ci, réforme statutaire, défense du niveau de vie des actifs et des retraités, refus de la remise en cause du code des pensions civiles et militaires, opposition à l'individualisation des revenus, tous ces points capitaux constituent la clé de voûte du système et ne sauraient être remis en cause sans fragiliser tout l'édifice.

Point d'aventure donc, mais une démarche pragmatique.

Un objectif stratégique : la prise en compte des primes dans le calcul de la retraite selon les modalités du code des pensions et l'intégration dans le salaire sous forme d'indices.

Cet objectif est ambitieux et pose le problème du régime indemnitaire de l'ensemble de la fonction publique. Il ne pourra certes pas être atteint par la simple action du S.N.I.T.P.E.C.T.

Il n'en reste pas moins que de nombreuses étapes nécessaires peuvent être franchies qu'il nous faut baliser. C'est l'objet de la plateforme revendicative qui suit.

4.3. — La plateforme revendicative

Pour un sujet aussi complexe que celui des rémunérations complémen-

taires les angles d'attaque sont forcément multiples.

Ils s'articulent autour de deux axes stratégiques principaux :

RENDRE TECHNIQUEMENT POSSIBLE L'INTEGRATION

Nous l'avons dit précédemment, l'étape préliminaire avant la satisfaction de notre revendication globale est la budgétisation des rémunérations complémentaires.

Un de nos principaux arguments a toujours été de démontrer ou de faire en sorte que le compte spécial du trésor soit excédentaire. C'est ainsi que les taux des honoraires versés par les collectivités locales ont été réévalués à plusieurs reprises.

Au jourd'hui, de nombreuses menaces pèsent sur le système.

Le grand débat a une nouvelle fois relancé l'opposition stérile entre le rôle de régulateur et celui d'opérateur que certains verraient de moins en moins être celui de l'Etat. Certes, la formulation du livre bleu est moins axée sur cette logique, mais prenons garde que sous la pression des baisses continues d'effectifs cette dernière ne réapparaisse pas sournoisement dans les P.O.M.

Un signe clair du gouvernement qui attesterait de sa volonté politique forte de considérer l'intervention des services de l'Etat pour le compte des collectivités locales comme une priorité serait de budgétiser le compte 466221 et dans un premier temps, comme l'avait fait le premier ministre Raymond BARRE en novembre 1979 de s'engager à garantir celui-ci en cas de rentrées insuffisantes.

Au-delà, des mesures techniques doivent être prises pour continuer d'accélérer le rythme de versement pour atteindre la mensualisation.

Ce serait là un frein technique important au développement de l'individualisation des rémunérations (on constate en effet, fort heureusement, que très rares sont les chefs de services qui se hasardent à mettre en place une modulation de la P.S.R. versée mensuellement).

Dans le même état d'esprit, le combat permanent de nos représentants dans les commissions locales, régionales ou nationale doit être d'œuvrer pour un resserrement des coefficients de service ou individuel.

Pourquoi est-ce important et indispensable ? Pour deux raisons principales. La première, c'est que le fait de considérer à juste titre que les primes et tout particulièrement les rémunérations complémentaires constituent une partie intégrante du salaire, ne saurait s'accommoder de modulations fortes qui remettraient en cause le principe même de la grille de la fonction publique. La seconde est que toute dérive dans ce sens ne pourrait que renforcer la position des adversaires de la spécificité de la fonction publique et rendre techniquement plus difficile voire impossible l'intégration dans le salaire.

Concernant les coefficients des services, l'objectif d'harmonisation doit être atteint en obtenant que le mouvement de progression vers le haut des classements des services soit poursuivi et accéléré avec en conséquence la suppression des catégories les plus basses.

Pour les coefficients individuels, de nombreux arguments peuvent être utilisés pour éviter toute dérive voire revenir à des pratiques plus équitables : les rémunérations complémentaires ne sont en rien accessoires, la modulation n'a aucun caractère motivant mais au contraire un effet démobilisateur pour les victimes du système et notoirement contre productif pour le service ; la transparence et l'objectivité des critères de répartition sont d'autant moins assurées que la note critère très majoritairement utilisée à cette fin contre toutes les recommandations de la D.P.S. montre ses limites chaque année avec le retour des pratiques qu'elle était censée supprimer (baisse technique pour cause de péréquation, droit d'entrée pour les nouveaux arrivants dans un service ou dans le corps..).

Devant les inégalités et injustices qui ne manquent pas de fleurir, grande est la tentation des chefs de service d'utiliser la souplesse de la réserve locale pour corriger l'inacceptable.

Ceci doit être surveillé avec une extrême vigilance car on ne peut accepter qu'un système fondamentalement mauvais soit entretenu à coup de mesures exceptionnelles et que le flou de plus en plus grand entourant l'utilisation de la réserve locale conduise dans certains départements à des pratiques en contradiction

complète avec les textes et préjudiciable aux attributaires normaux (rétributions d'astreintes, primes pour personnels assujettis à des horaires en 3.8...).

Il n'est en effet pas acceptable que de tels besoins justifiés de rétribution de services particuliers soient assurés au détriment de la masse globale à répartir, diminuant d'autant et sans information la part moyenne des agents.

De même il est indispensable que la masse à répartir par un service intègre l'effectif budgétaire et non présent pour que les personnels d'un service où une vacance forte est constatée ne soient pas pénalisés doublement par la surcharge de travail et la ponction sur la masse d'une forte dotation pour intérim.

En ce qui concerne plus particulièrement les conditions de répartition de la P.S.R., si les possibilités de modulation ouvertes par les textes existent, il est heureux de constater qu'elles sont très peu utilisées. La vigilance doit cependant être de rigueur, ce d'autant que le système manque complètement de transparence.

S'APPUYER SUR LA DYNAMIQUE DE LA REFORME STATUTAIRE

Cette dernière a permis en grande partie de traduire au niveau des indices l'équivalence des fonctions occupées par les différents corps d'Ingénieurs du ministère. La logique et la justice doivent nous conduire à exiger que toutes les conséquences de cette reconnaissance soient tirées en matière de primes.

Une refonte de la grille des coefficients hiérarchiques, basée sur les indices terminaux de chaque grade ou emploi fonctionnel devrait aboutir à un résultat comparable, prenant en compte par ailleurs la revalorisation nécessaire du coefficient du premier niveau pour ne pas augmenter l'écart actuel :

I.D.T.P.E.C.A.+.....	70	I.G.P.C.....	75
I.D.T.P.E.C.A.....	55	I.C.P.C.....	70
I.D.T.P.E.....	52	I.P.C. 1 ^{re} classe	
		2 ^e classe éch 7-8.....	55
I.T.P.E.....	35	I.P.C.2 ^e classe éch ≤ 6.....	52

Pour les mêmes raisons une remise à plat des taux moyens de la P.S.R. s'impose à l'évidence.

LES REVENDICATIONS DE NOS CAMARADES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Nous ne terminerons bien entendu pas ce rapport sans rappeler notre soutien aux revendications de nos camarades de la fonction publique territoriale et tout particulièrement des départements qui ont fait l'objet de rapports spécifiques.

CONCLUSION

On ne manquera certainement pas de nous objecter, comme à l'habitude que ce n'est décidément pas le moment de formuler de telles revendications, que nous sommes, en période de chômage, des privilégiés, et que la nécessité de diminuer les déficits publics pour relancer la croissance nous imposera des sacrifices salariaux.

Il nous faut, comme toujours, ne pas nous laisser bercer par ces sirènes, qui, si nous les avons écoutées récemment nous auraient conduits à enterrer notre réforme statutaire.

Il convient au contraire de rester déterminés dans l'atteinte de nos objectifs qui sont justes et légitimes.

Certes, tout ne se fera pas en un jour, nous en sommes conscients, mais avec persévérance, et ténacité, tous ensemble nous franchirons les étapes.