



Le rôle et la reconnaissance des cadres du MEDAD en question

Rarement le devenir de notre administration et de ses missions n'aura été plus incertain, rarement l'encadrement de tout niveau n'aura été tenu autant à l'écart des décisions.

Un service public dynamisé ou dynamité ?

40 nouvelles fusions DDE /DDAF sont programmées pour 2008 alors qu'aucun bilan sérieux n'a été tiré des 8 premières " expérimentations ". Nombre d'antennes territoriales des nouvelles directions départementales, maintenues pour répondre aux attentes des collectivités, sont aujourd'hui en sursis.

Les moyens ne sont pas donnés aux DIR pour assurer leur pérennité. Il en va de même pour des structures dont le périmètre s'est élargi comme l'ONEMA¹.

La division par 2 sera la règle d'or de la réorganisation de l'administration centrale.

Les CETE sont invités, plus que jamais, à faire du " chiffre " tandis que des établissements publics comme l'IGN sont maintenant pilotés par le marché et la recherche de ressources propres au point de développer un style de management où une unité peut disparaître du jour au lendemain et une démarche qualité tendre à faire du chef d'unité le responsable (et le coupable) de l'efficacité de son processus.

L'Equipement est devenu un gros mot à proscrire, le développement durable brille par ses zones d'ombre.

Les solidarités entre territoires s'effacent au profit de leur " compétitivité ". Le MEDAD et ses personnels sont invités à se mettre au service de cette dernière.

Ne faudrait-il pas un véritable " grenelle " sur le devenir de notre administration et de ses missions associant représentants du personnel, élus et usagers dans lequel l'encadrement au sens large et dans sa diversité pourrait apporter sa contribution spécifique ?

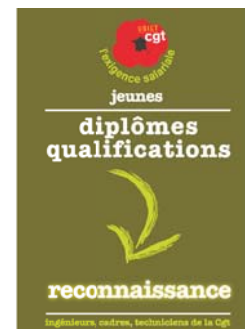


15ème congrès de l'UGICT
Marseille
du 27 au 30 mars 2007

¹ Office National de l'Eau et des Milieux Aquatiques

Des cadres auteurs du changement ou instrumentalisés ?

Des cadres, des techniciens, de plus en plus nombreux, commencent à ne plus bien voir le sens de leur travail. Ils sont pourtant censés pouvoir répondre aux interrogations légitimes de leurs équipes ! Des équipes où le sens du service public reste le plus souvent fort mais de plus en plus désorientées ou désabusées.



Il n'est qu'à voir les services ADS² pour s'en convaincre !

Beaucoup s'épuisent dans le "dialogue de gestion" pour essayer de préserver des emplois indispensables au fonctionnement de leur unité.

Des sous-directeurs en sont réduits à quémander des informations sur le projet de réorganisation de l'administration centrale élaboré entre Roquelaure³ et l'Élysée ; d'autres sont priés du jour au lendemain d'aller voir ailleurs.

On ne fait pas de réorganisation basée sur le mépris mais en prenant son temps, en associant tous les partenaires et acteurs du changement, en prenant en compte les cultures et l'histoire.

L'autonomie des postes à responsabilité recule face à la dictature des objectifs à atteindre.

Demander toujours plus à un encadrement disposant de moins en moins de moyens a des limites qui s'appellent souvent stress, parfois dépression ou pire encore. Sans parler des surcharges de travail, des dépassements horaires et jours RTT non pris, du travail à domicile...

L'encadrement est de plus en plus souvent mis à contribution pour être le promoteur de mesures régressives. Enfin le développement d'un management basé sur la mise en concurrence des individus comme des unités de travail contribue à dégrader le climat au travail, à accroître les tensions, à rompre les solidarités.



Ne faut-il pas promouvoir un nouveau mode de management :

- Respectueux des individus ?
- Réhabilitant pleinement les compétences techniques et administratives ?
- Intégrant des critères d'efficacité économique et sociale et non la recherche exclusive d'économies ?
- Favorisant la cohésion des équipes de travail et la coopération entre services ?
- Avec des droits d'expression garantis pour l'encadrement et son association en amont de toutes les décisions ?

² Application droit des sols

³ Siège du cabinet du ministre

La question salariale est devenue incontournable

4 mesures viennent d'être présentées aux syndicats par le Ministre du Budget et son secrétaire d'Etat à la Fonction Publique, qualifiées de "concrètes et ciblées".

Ces mesures ne sont pas pérennes, l'une ne concerne que la fonction publique hospitalière (voir encadré).

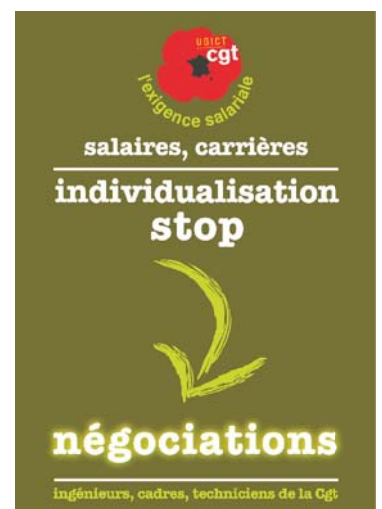


Des mesures "salariales" annoncées

- **L'indemnité de sommet de grade :**
les fonctionnaires arrivés depuis au moins 5 ans au sommet de leur grade bénéficieront d'une indemnité d'un montant de 700 € bruts pour les agents de catégorie A, et de 400 € bruts pour ceux de catégorie B.
- **Monétisation des jours de congés :**
Possibilité de monétiser jusqu'à 4 jours pour les titulaires d'un CET en 2007. Le montant de l'indemnité par jour va de 20 € pour la catégorie C à 125 € pour la A.
- **Heures supplémentaires agents catégorie B :**
Les agents au dessus de l'indice brut 380 percevant des heures supplémentaires pourront voir celles-ci exonérées de charges sociales et fiscales à compter du 1er janvier 2008
- **+ une mesure spécifique à la fonction publique hospitalière**

Eric Woerth a précisé que le gouvernement marquait sa préférence pour des mesures censées s'inscrire dans le slogan du "travailler plus pour gagner plus" plutôt que pour une hausse du point d'indice qui n'aurait été que de 0.1 % ! Voilà qui a le mérite de la clarté !!

La DGPA vient de rajouter sa propre obole en octroyant de façon discrétionnaire à certains personnels administratifs un complément indemnitaire au nom du rapprochement entre régime " ex Equipement " et " ex Environnement ". En jetant en pâture des chiffres sans plus de commentaires, et en accordant des montants qui ne corrigent pas, loin sans faut, les inégalités existantes entre corps, au sein d'un corps, entre Paris, l'Île-de-France et la province, la DGPA court un risque - sans nul doute très calculé - de susciter des divisions de toutes sortes, où les cadres seront d'ailleurs les premiers montrés du doigt.



Si nul ne peut plus ignorer la question salariale, ce sont des trésors d'ingéniosité qui sont déployés pour nous faire oublier qu'aucune revalorisation salariale - c'est-à-dire de la valeur du point d'indice profitable à tous - n'aura lieu pour 2007.

Si le divorce entre l'évolution de la valeur du point d'indice et le taux d'inflation a conduit à une baisse de pouvoir d'achat pour tous, ce sont les salaires des catégories A et B qui ont le plus décroché (voir l'encadré).

Le décrochage des salaires des cadres A et B

Le traitement indiciaire de début de carrière :

- D'un cadre " A type " est passé de 1,63 smic en 1986 à 1,23 en 2007
- D'un cadre B-type a reculé de 1,24 smic à 1,04.

L'UGICT-CGT revendique

• Une grille unique de rémunération avec des seuils de départ correspondant aux différents niveaux de qualifications (sur la base d'un SMIC à 1500 €)

→ BAC:	1.4 SMIC
→ Bac+2 :	1.6 SMIC
→ Bac +3-4 :	1.8 SMIC
→ Bac+5 - mastère ingénieur :	2 SMIC
→ Bac +8 (doctorat) :	2.3 SMIC

• Le doublement du salaire sur la carrière pour un emploi de même qualification

Que ce soit au vu de l'expérience professionnelle acquise en cours d'une carrière marquée par de profondes évolutions de notre service public ou bien encore de l'arrivée de jeunes possesseurs de nombreux diplômes, la reconnaissance des qualifications dans des statuts et une grille rénovés est un enjeu décisif.

Cela l'est d'autant plus qu'il conditionne l'attractivité de la fonction publique à l'heure d'un renouvellement générationnel important.

Dans un contexte d'individualisation croissante et de tentative d'instrumentalisation des cadres, qui risque jusqu'à les disqualifier aux yeux des autres catégories, il est urgent que ceux-ci sortent de leur isolement, trouvent un espace collectif pour débattre de leur situation, de l'utilité de garanties collectives pour faire reconnaître leur propre individualité, pour **construire ensemble...**



Rejoignez la CGT des cadres, techniques ou administratifs

*Bulletin à renvoyer à l'organisation fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens
de l'Équipement et de l'Environnement
263 rue de Paris, case 543, 93515 Montreuil CEDEX*

BULLETIN D'ADHESION OU DE CONTACT

Je souhaite me syndiquer

Je souhaite prendre contact

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse (professionnelle ou personnelle) : _____

e-mail bureau : _____ e-mail personnel : _____

Tél. bureau : _____ Tél. personnel : _____