



La Confédération Générale du Travail

« Pour un service public de l'Équipement et de l'Environnement au service du public ».

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1254 du 12 DECEMBRE 2006

Sommaire

	PAGES
■ Agenda	2
■ Infos brèves	2
■ Lettre de D. PERBEN suite aux interrogations de J.M. RECH concernant V.N.F.	2
■ Comité National de suivi A.R.T.T. du 14 novembre 2006	3 à 5
■ Schémas stratégiques de gestion des ressources humaines : une stratégie de casse	6
■ Compte-rendu du Groupe Thématique d'Echanges sur les Bases Aériennes du 20 novembre 2006	7 à 10
■ Compte-rendu de la 2 ^{ème} réunion sur les déplacements	11 à 12

SITE DE LA FEDERATION EQUIPEMENT- ENVIRONNEMENT :

www.equipement.cgt.fr



AGENDA

Jeudi 14 décembre 2006

Groupe Echanges

Mardi 19 décembre 2006 :

Commission de Suivi du C.C.H.S.

Mercredi 20 décembre 2006 :

Action Sociale

Mercredi 20 décembre 2006 :

Mesures Catégorielles 2007



Signer la carte-pétition sur les salaires accessible sur le site de l'Ugff :

www.ugff.cgt.fr



INFOS BREVES

Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer

- **Décret n° 2006-1426 du 22 novembre 2006** portant modification de dispositions statutaires relative à certains corps de fonctionnaires de catégorie C relevant du Ministère des Transports, de l'Équipement, du Tourisme et de la Mer

Manifestation du 8 décembre 2006

Le 8 décembre 2006 à Poitiers, plus de 130.000 manifestants sont venus exiger la relaxe des 4 camarades de La Rochelle qui étaient convoqués au Tribunal en Appel du jugement du 30 mars 2006, jugement qui a été rendu le 1^{er} juin dernier.

Plus de 126 bus, des TGV et des voitures particulières ont transportés les manifestants venus de nombreux départements.

Les agents de l'Équipement ont participé largement à la mobilisation et étaient nombreux dans le cortège de cette manifestation.

Le tribunal a mis en délibéré et le jugement sera rendu le 19 janvier 2007.

*Le Ministre des Transports, de l'Équipement,
du Tourisme et de la Mer*

Paris, le **- 8 DEC. 2006**

référence : D06013288

Monsieur le Secrétaire général,

Le Secrétaire Général du ministère m'a rendu compte de vos interrogations, à la lecture de l'annonce par l'établissement public Voies Navigables de France de ses projections d'activité à cinq ans au-delà du contrat d'objectifs et de moyens 2005-2008 et de son souhait de réussir l'intégration des agents des services de navigation.

Je tiens par la présente à vous informer qu'une telle discussion n'est pas à l'ordre du jour, ce que j'ai rappelé au président de l'Etablissement.

Vous avez évoqué à propos de la même question l'audit de modernisation en cours sur la gestion des voies navigables.

Je vous confirme que ce point ne fait pas partie des objectifs assignés à cet audit, qui consiste en une mission d'expertise sur les conditions de décentralisation du réseau navigable non magistral.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Dominique PERBEN

Monsieur Jean-Marie RECH
Secrétaire général
Fédération nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement
263, rue de Paris
Case 543
93515 MONTREUIL CEDEX

*Hôtel de Roquelaure
246 boulevard Saint-Germain 75007 Paris*

Réunion du Comité National de Suivi A.R.T.T. du 14 novembre 2006

Représentation CGT :

Jean-Marie RECH (secrétaire général de la fédération) - Daniel GUIN (PTTE) - Roger VIRY (OPA)

Gilles ROBILLARD (USSERE) - Michel GATIEN (PTAS) - Isabelle PERON (AC).

Administration :

notamment Vincent MOTYKA - François CAZOTTES - Brigitte THORIN Florence CLASSEN - Anne-Marie LE GUERN - Cédric DECULTOT.

Jean-Marie RECH a fait pour la CGT la déclaration suivante avant que la DGPA n'effectue une présentation du document remis pour la séance :

« On nous présente un bilan de 4 années passées avec la transformation de certains secteurs.

De nombreuses questions se posent concernant l'application. Ces interrogations portent notamment sur les règles essentielles du temps du travail (principes) et les modalités de l'aménagement du temps de travail (exceptions) avec les situations spécifiques à de nombreux agents (astreintes, le travail, posté, les déplacements fréquents et réguliers, les dérogations aux garanties minimales, le compte épargne temps, le suivi des comités locaux, etc...) les obligations de l'administration, le processus de négociation avec ses effets, en matière de santé et de conditions de travail, comme dans les directions inter-régionales (DIR) qui se mettent en place, quelle organisation pour demain, quelles garanties minimales ?

La transformation de certains secteurs devrait plutôt activer certains comités de suivi de la RTT, que de disparaître comme on peut le voir dans le bilan que vous nous présentez.

Il est nécessaire de disposer des éléments d'information nécessaires sur ces différents paramètres, pour participer utilement au processus de recherche de réponses aux questions posées à l'occasion de l'évolution de notre

ministère et du droit du temps de travail, telle peut être l'ambition de cette réunion et celle à venir aussi bien national que locale.

Permettre à chacune des organisations syndicales représentatif de faire le point, de donner des « balises » pour favoriser une bonne navigation pour nous permettre l'arrivée à bon port.

Les règles essentielles du droit, à partir des dispositions légales mais également des décisions importantes des jurisprudences.

Les agents aspirent à une amélioration de leurs conditions de travail (portant sur le volume du temps de travail et/ou sur le choix du jour RTT) et des conditions de vie (articulation vie professionnelle et vie personnelle), alors pourquoi certaines directions imposent le jour a RTT devant l'astreinte (exemple le vendredi jour RTT imposé et astreinte à 18h le même vendredi), le repos forcés par l'administration devant l'astreinte où pourtant l'agent est libre de vaquez à ses besoins personnels (s'il veut remuer du béton ou inviter du monde chez lui, c'est son droit le plus absolu, même de prendre l'apéro).

Un jour RTT, c'est comme un congé annuel, ça fait 24h alors pourquoi mettre les agents en astreinte à 18h, voire

plutôt ! Cela est inadmissible c'est un abus de pouvoir.

L'astreinte dans le bilan ne nous donne pas la réalité, mais plutôt une moyenne, cela nous étonnerait que l'hiver c'est une semaine toutes les 3 semaines et sur les voies navigables, c'est du même tonneau.

Il est regrettable que, l'on ait pas étudiées l'a RTT pour les 33 000 agents qui vont être transférés ; quelle situation va être appliquée dans les 100 Républiques !

L'organisation du travail (qui n'est pas seulement l'organisation du temps de travail ; mais c'est aussi, les rémunérations, l'emploi, le catégoriel, l'évolution de carrière, la formation professionnelle, l'égalité de traitement entre femmes et hommes). Et bien sur les départs anticipés pour tous les agents qui sont exposés à un risque pour leur santé quelque soit le risque « produit chimique, travail posté, travail en tunnel, aux abords de grandes agglomérations, goudron, peinture routière, désherbant, etc... »

Suite à la présentation du dossier par l'administration, la CGT a dénoncé un allègement du suivi de l'ARTT par l'administration. Elle a observé l'absence d'enquête qualitative et toute donnée sur le parallèle entre ARTT et évolution des effectifs ainsi que d'éléments sur les arrêts maladie. Elle a aussi pointé l'absence totale de données sur le lien entre ARTT et temps partiel.

Elle a pointé le problème de financement dans les services des badgeuses alors même que celles-ci sont contestées dans les services et l'incidence négatif de ce système sur le rôle de l'encadrement qui peut être tenté de déléguer.

La CGT a indiqué que le bilan de recours à l'astreinte était trop court et qu'il serait souhaitable d'avoir une évolution de la fréquence.

La CGT a fait part du sentiment de crainte que les agents transférés soient « balayés » et « abandonnés » par le ministère alors qu'ils n'ont pas choisi de vivre les transferts. Il serait inacceptable que les agents ne soient plus traités sur le même pied d'égalité d'un Conseil Général à l'autre. Il est encore temps de cadrer les choses nationalement en lien avec la circulaire de 2001. La situation de chaque agent est particulière et doit être prise en compte. L'Etat a su imposer les transferts, il peut imposer un cadrage national aux Conseils Généraux en matière d'ARTT. Dans le même sens, la CGT a fait part de l'inquiétude des agents qui vont être affectés dans les DIR et demande également un cadrage national le plus vite possible.

En terme de travail posté la CGT a posé le problème de la saisonnalité. Pour elle, le travail posté devrait être une exception donnant droit à départ anticipé à la retraite et a pointé les difficultés voir impossibilité pour les agents de mener une activité syndicale ou associative et de se former.

Sur les dérogations aux garanties minimales, il faut un contrôle. Dans certains cas des services entiers sont placés en travail posté et ce n'est donc plus une dérogation. La CGT a dénoncé le recours accru aux dérogations aux garanties minimales qui sont loin d'être à la marge. Elle demande qu'une étude plus fine soit effectuée sur le domaine exploitation.

Sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.) la CGT note une hausse d'ouverture de (C.E.T.) notamment pour les catégories B et C. Le (C.E.T.) est un énorme problème car il représente une véritable RTT différée et voire posthume et donc un véritable pari sur l'avenir sans garantie notamment pour les agents remplissant des fonctions pénibles et à risques. La CGT demande qu'une étude soit menée pour savoir si le (C.E.T.) est « choisi » ou non.

Concernant les écrêtements qui sont en hausse, les chiffres sont loin de la vérité car ils n'incluent pas les dépassements horaires hors ouverture des services ni les heures effectuées au delà des 10h00 d'amplitude journalières.

La CGT a dénoncé la non comptabilisation de la plupart des temps de trajet dans le temps de travail effectif malgré une décision du conseil d'Etat allant dans ce sens. Elle a soulevé le problème des déplacements fréquents qui sont absents du document.

Contrairement à ce que voudrait faire croire l'administration tout ne va pas bien en matière de suivi des rémunérations. Les OS avaient réclamé un bilan avant ARTT et après sur ce sujet, il n'a jamais été effectué. La CGT demande qu'un bilan soit effectué avant les transferts aux CG et les affectations dans les DIR.

La CGT a évoqué le cas des contrôleurs des phares et balises qui ne perçoivent pas de prime équivalente à celle de certains OPA alors qu'ils remplissent les mêmes missions.

Sur le dialogue social la CGT a exprimé son inquiétude quant à l'existence de comités de suivi locaux et à la régularité de la tenue des réunions. Les comités locaux qui ne se réunissent plus doivent être réactivés en lien avec les contraintes liées aux évolutions de services.

Après avoir rappelé son opposition à la suppression d'un jour férié, la CGT a demandé un bilan sur la justification et l'efficacité de la journée dite « de solidarité » et a dénoncé l'imposition arbitraire d'un jour de RTT en moins pour les agents du ministère.

La CGT a demandé si les rumeurs concernant le fait que les jours de congés annuels ne seraient plus reportables sur une partie de l'année suivante pour aller au devant des pratiques dans les services des CG étaient fondées.

Enfin elle a demandé ce que l'administration entendait comme « retoilettage des RI dans les DDE après les transferts des agents » ? Pour la CGT, il ne doit en aucun cas être question d'une quelconque remise en question des négociations de 2001. S'il y a une commande du ministère en la matière, il faut que celle-ci soit précise et concertée sur la forme qu'elle prendra avec les OS.

L'administration a donné les éléments de réponses suivants :

Le but de la réunion est de fournir des données à caractère quantitatif. L'ARTT n'est plus le sujet principal du dialogue social elle passe désormais après les réorganisations et les transferts. L'effritement en terme de dialogue social et de bilan est relativement normal. En 2006-2007, on devrait remettre en avant ce sujet.

M. MOTYKA donne point par point les réponses suivantes :

Sur les crédits de fonctionnement, il justifie la mise en place des badgeuses.

Sur le temps partiel et sur les arrêts maladie, il renvoie au bilan social.

Concernant les agents transférés, il confirme que ce sera aux Conseils généraux de décider des modalités appliquées. Il ne s'agit pas de délaisser les agents mais le ministère ne peut rien imposer aux Conseils généraux et il renchérit en indiquant qu'on ne peut pas préjuger du fait que les agents seront forcément désavantagés et que le cadre national existe avec les textes Fonction Publique. Néanmoins, les DDE peuvent toujours proposer des textes de suggestions mais pas d'imposition.

En parallèle, même s'il n'y a pas de volonté de modifier le dispositif ARTT, suite aux transferts de personnels, les DDE seront sûrement amenées à « retoilettage » leurs règlements intérieurs. Ceci ne doit pas être interprété comme une remise en cause systématique des dispositifs mis en place mais rien n'interdit à un chef de service de modifier un Règlement Intérieur local après avis du CTPS même si les OS sont contre.

Sur la mise en place des DIR une étude en lien avec la DGR pourrait être envisagée sur des propositions de modalités. Concernant la création de règlements intérieurs il devrait y avoir une phase de réunions de dialogue social avec la DGR au niveau national puis ensuite une déclinaison par service.

Concernant la possible création de CTP provisoires dans les DIR ce sujet fera l'objet d'un point d'information dans un prochain CTPM.

Sur le travail posté M. MOTYKA avoue que « tout ne va pas bien » mais que les chiffres sont plutôt rassurants.

Concernant les dérogations aux garanties minimales, tout en reconnaissant que le sujet est important et que l'interpellation des OS est normale il indique que l'évolution n'est pas de l'ordre du bouleversement et que le recours au travail posté peut être un moyen de limiter le recours aux dérogations.

Sur le (C.E.T.) il est ouvert à une étude plus approfondie et qualitative sur les critères de choix des agents.

M. MOTYKA souligne la volonté de transparence de l'administration notamment sur les données transmises pour la première fois sur les écrêtements. Pour lui, il n'y a pas forcément un lien automatique entre le niveau des écrêtements et l'évolution des effectifs. Les écrêtements représentent un vrai sujet qui intéresse Hélène Jacquot-Guimbal qui souhaite mener une étude poussée sur la question. Il reconnaît que toutes les catégories sont touchées et qu'il pourrait être parfois judicieux de revoir la répartition des effectifs par services.

Le suivi des rémunérations en lien avec l'ARTT passe au second plan car on étudie plutôt les effets des transferts et des réorganisations sur celles-ci. Concernant les bonifications horaires, si celles-ci ne sont pas appliquées à tort, des rappels devront être fait aux services. Sur les primes des contrôleurs phares balises il donne un engagement de réponse.

Concernant la suppression d'un jour férié il veut bien regarder sur le plan juridique si les heures peuvent être fractionnées mais sans engager l'administration dans ce sens et il est prêt à rechercher des éléments de bilan tout en indiquant que ceux-ci ne sauraient relever du ministère seul et que le bilan devrait être plutôt gouvernemental.

Enfin sur les rumeurs de suppression du report de congés, il n'y aurait pas d'intention ni d'instruction formelles mais plus une incitation pour faciliter la transition et éviter des discussions difficiles avec les CG qui ne pratiquent pas cette disposition.

Conclusion :

Mis à part deux ou trois engagements de mise à l'étude ou d'ouverture d'enquêtes plus qualitatives l'administration ne répond pas aux préoccupations et inquiétudes majeures du personnel qui ont été soulevées par la CGT lors de cette réunion.

UNE STRATEGIE DE CASSE

Par note en date du 16 novembre 2006, Christian JACOB, Ministre de la Fonction Publique invite l'ensemble des ministres à élaborer des schémas stratégiques de gestion des ressources humaines et à organiser des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines pour 2007.

Nous apprenons dans ce courrier qu'en 2006 des expérimentations très positives (selon M.JACOB) ont été menées dans 7 ministères dont l'équipement ! Visiblement du côté de la D.G.P.A on cultive la discrétion, le goût du secret !

Parmi les objectifs cités par le ministre de la fonction publique on retiendra principalement ceux-ci :

- « Permettre au Premier Ministre de disposer d'une vision d'ensemble plus précise de la fonction publique et de ses principales tendances, en amont des arbitrages qu'il peut être amené à rendre, en lien notamment avec la préparation de la loi de finances. »

Il est clair que cette volonté d'avoir une vision d'ensemble n'a que pour but de supprimer des emplois publics.

- « Encourager la mutualisation des meilleures pratiques et des solutions apportées aux difficultés rencontrées par l'ensemble des gestionnaires. » il s'agit ici d'avancer sur la question de la mutualisation interministérielle, outil de casse de l'emploi.

- « Contractualiser des engagements réciproques entre les ministères et la D.G.A.F.P. » On devine très bien de quels types de contrats il est ici fait référence : engagement sur un plan pluriannuel de réduction d'effectifs en échanges de quelques mesures minimales d'améliorations catégorielles ! On retrouve ici pleinement l'orientation cynique du gouvernement qui consiste à dire à ses fonctionnaires « payer-vous vos petites améliorations de carrière avec les réductions de poste, des conditions de travail qui se dégradent, des abandons de missions. »

Le Ministre de la Fonction Publique entend que ces schémas stratégiques s'élaborent autour de 3 thèmes :

1. Le cadre prévisionnel de la G.R.H : élaboration d'un plan G.P.E.E.C et approche par métiers.

Au délai d'une évaluation prospective sur l'évolution des missions et donc des emplois nécessaires pour réaliser celles-ci, le vocable « métiers » auquel on pourrait ajouter celui de « compétences » dissimule une volonté de rompre avec une fonction publique de carrières.

Cette démarche induit des bouleversements envisagés en termes de recrutements, déroulements de carrières, formations, etc...

2. L'organisation des fonctions R.H et le rôle des différents acteurs (partage des responsabilités en matière de G.R.H, performance des fonctions R.H, dialogue social).

Il faut entendre dans le partage des responsabilités des objectifs d'accroissement de l'autonomie des gestionnaires dans le cadre de la L.O.L.F et donne une volonté forte de déconcentration, notamment dans les domaines de la gestion et du recrutement.

Quant à la notion de performance des fonctions R.H, au regard des actuels projets de mutualisation des fonctions support dans les services de l'équipement, cette performance est jugée à partir du ratio effectifs gérants/effectifs gérés.

Il faut par ailleurs ne pas manquer de culot pour faire référence au dialogue social dans un contexte où l'administration en général, l'équipement en particulier, confondent information et concertation et dans une période où les atteintes aux libertés syndicales se multiplient jusqu'à traîner des responsables syndicaux devant les tribunaux pour délit de manifestation.

3. Les éléments de la politique GRH (processus de recrutement, de gestion des carrières, des rémunérations).

On approche ici ce qui concerne :

- les modes de recrutements et donc à la diversité de ceux-ci.

- La mobilité tant à l'intérieur d'un même ministère qu'en interministérialité qu'avec les administrations d'autres pays européens.

- La formation axée prioritairement sur les besoins des services.

- L'évolution des statuts catégoriels et la fusion des corps.

- Les rémunérations, particulièrement la part variable de celles-ci dans le cadre d'une politique de résultats.

Le tout bien sur dans une logique d'individualisation de la gestion des agents.

De fait, il s'agit sur le fond de vider le statut de la fonction publique de son contenu celui-ci étant considéré comme une entrave au même titre que le code du travail l'est pour le patronat.

Des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines seront organisées en 2007 dans chaque département ministériel. Pour l'équipement celle-ci est programmée dans la semaine du 29 janvier 2007.

Ces conférences seront organisées par la D.G.A.F.P ; elles associeront la direction du budget afin de « garantir la cohérence des mesures proposées avec les objectifs et le cadrage de la politique budgétaire. »

Sur cet aspect on aurait été étonné de continuer !

La stratégie gouvernementale est claire, nous avons le monde d'emploi devant les yeux.

Faisons face à nos responsabilités militantes, cette stratégie de casse tant des missions que des emplois publics.

Au delà, des initiatives que prendra la direction fédérale sur ce sujet au plan national il est nécessaire d'agir localement, service par service, en s'opposant à toutes formes de réorganisations qui portent en elles des abandons de missions, des suppressions d'emplois publics.



Devenir des services Bases Aériennes

COMPTE RENDU DU GROUPE THEMATIQUE D'ECHANGES DU 20 NOVEMBRE 2006

En introduction, M. GANDIL, Secrétaire Général du MTETM, intervient sur les documents qui ont été transmis aux organisations syndicales. Il indique que ces documents dessinent les premières orientations de la réforme des services oeuvrant pour les Bases Aériennes.

Une motion des personnels du SSBA-SE, suite à l'assemblée générale organisée en inter-syndicale regroupant (CGT, CFTD, UNSA, SANTE et FO) du 17 novembre, est lue par un représentant du personnel.

La Fédération FO indique qu'elle ne reconnaît pas cette motion issue d'une assemblée générale des personnels, puisqu'elle n'a pas été approuvée par sa fédération.

FO présente une déclaration liminaire propre.

La CGT n'a pas lu de nouvelle déclaration liminaire, n'en voyant pas la nécessité. L'Administration n'ayant toujours pas répondu aux interrogations de la précédente faite lors de la réunion du 26 septembre 2006.

La CGT considère que ces réunions ne sont pas un lieu d'échange mais bel et bien une simple chambre d'enregistrement cherchant à simuler une concertation avec les OS.

L'administration fait un rappel des projets en cours et replace la réorganisation dans son contexte, il s'agit d' « optimiser » les compétences du réseau Bases Aériennes en tenant compte du plan de charge et de la masse critique des unités. Il serait nécessaire d'adapter le réseau en privilégiant les missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage et de maîtrise d'œuvre à forte valeur ajoutée, en cohérence avec la politique globale du ministère.

Suit la présentation d'un diaporama sur les premières pistes envisagées, de cette réorganisation.

Elle se décompose de la façon suivante :

- « Mutualisation » des compétences des tâches d'aéronautique rassemblées dans des DDE IA (une vingtaine sur l'ensemble du territoire). Au niveau de la DR DCSID, 1 personnel DDE serait mis en place pour faire l'interface entre DDE IA et DR DCSID.
- Eclatement des deux SSBA du sud.
- Repositionnement des compétences techniques entre les DAC et les CETE
- Renforcement du rôle du STAC dans son domaine de compétence en tant que pilote du réseau.

- Renforcement du SSBAIF sur l'ingénierie publique tant pour la DGAC que pour la Défense.

A la suite de cette présentation générale, le Secrétaire Général intervient pour préciser : chaque DDE IA aura une masse critique (?????) et sera un véritable service. Pour les services support, SSBA SO et SSBA SE, qui devraient être éclatés entre CETE et DDE, il y aura mutualisation.

L'intervention de ces services pour d'autres services Etat ne pose pas de problème .

L'intervention pour tiers étant une activité concurrentielle, une mise en concurrence sera nécessaire.

L'activité régaliennne spécialisée reviendra à la DAC et aux CETE qui accueilleront les personnels SSBA SO et SSBA SE

CGT :

Depuis la première réunion de ce groupe ou la DGUHC était présente avec son Directeur, nous ne trouvons pas à notre connaissance d'interlocuteur de ce service dans les rencontres.

La DGAC doit s'engager à indemniser les agents du Ministère qui subissent des mobilités suite au transfert aux collectivités territoriales des aérodromes civils Etat.

La CGT revendique la remise en place d'un CTP BA.

Lors d'une précédente réunion, nous avons demandé la présence d'une autorité militaire de l'armée de l'air à ces groupes d'échange. Nous sommes toujours d'en l'attente.

Secrétaire général du MTETM :

M. Sylvain BOUCHER de la DGUHC est présente aujourd'hui (arrivée depuis une dizaine de jours dans le service suite au départ de M.BAZIN !!!!!)

Il n'y a pas de problème pour les personnels travaillant sur aérodrome transféré. Mais si des problèmes apparaissent le Ministère saura faire face compte tenu du peu d'agents concernés.

Il est hors de question de reconstituer un CTP BA.

Le général ADDE chef de la DCSID est compétent pour les problématiques relatives aux bases aériennes.

CGT :

Aujourd'hui, dors et déjà, 2 opa en poste sur l'aérodrome de Biscarosse viennent d'être mutés sur la base aérienne militaire de Cazaux. **Il est anormal que vous ne soyez pas au courant de ces problématiques.**

Le DRE Aquitaine est alors intervenu pour confirmer notre remarque, précisant qu'un des OPA partait en retraite, et l'autre y trouvait un bénéfice en trajet de déplacement.

CGT :

Il n'empêche que la réalité des faits prouve que, dors et déjà, les **mobilités imposées** ont commencé en ce qui concerne la décentralisation aéroportuaire.

CGT :

Vous nous parlez d'un alignement des futures DDE IA sur les DR DCSID alors même que le ministère de la Défense n'a pas encore décidé de l'implantation de ces Directions Régionales.

Que vont devenir les agents Equipement employés sur les bases aériennes militaires non plateforme ? . En effet, le protocole DCSID DGUHC METM précise que sur ces bases, c'est le Génie qui assurera l'entretien.

PAS DE REPONSE DE L'ADMINISTRATION !!!!!

CGT :

Les restructurations ont également commencé sur les Bases aériennes militaires.

Sur la base de BRICY, les personnels de bureau d'étude sont transférés à Orléans.

Alors que nous sommes ici pour étudier un projet, nous constatons que la machine est dors et déjà en route, que les DRE ont déjà été destinataires des lettres de mission, que des réunions sont programmées très prochainement.

Vous parlez de taille critique pour les services, déterminée sur l'AMO et MO à haute valeur ajoutée.

Cette taille critique prend-elle en compte les OPA et travaux en régie ?

Pour les DOM TOM, ou en est la réflexion ?

PAS DE REPONSE DE L'ADMINISTRATION !!!!!!!!!

Ensuite le Secrétaire général du MTETM propose d'étudier chaque entité citée précédemment pour répondre aux questions des représentants du personnel.

Les DDE IA :

- Seront choisit en fonction de l'importance des implantations aéronautiques :

Soit une base aérienne militaire de type 1 ,soit un site important de la DGAC type DAC (direction de l'aviation civile) ou un Centre en Route de la Navigation Aérienne (CRNA).

- Elles découleraient d'un besoin de mutualisation des compétences afin d' éviter le seuil de masse critique des unités ou services en-dessous duquel les compétences disparaissent.

Une réflexion doit être mise en place sur le mode de fonctionnement DDE IA, CETE.

Des lettres de missions seront envoyées aux DRE, charge pour eux d'organiser la réflexion en associant les divers acteurs concernés dont les représentants des personnels . (CF documents préparatoires diffusés)

Les SSBA SE et SO :

- Fermeture et éclatement de ces deux services.

- Compétences techniques type missions spécifiques DGAC transférées à la DAC.

- Compétences techniques type missions non-spécifiques transférées aux CETE voisins.

- Rattachement des subdivisions aux DDE 13 et 33.

- Les missions supports seront « mutualisées » au niveau régional entre les différents services (CETE, DDE , etc....)

Des lettres de missions spécifiques seront officiellement envoyées aux DRE P.A.C.A. et Aquitaine, charge pour eux d'organiser la réflexion en associant les divers acteurs concernés dont les représentants des personnels.

La CGT est intervenue :

- pour dénoncer notamment l'introduction de rapports « marchands » entre les services techniques et les futures DDE IA
- pour savoir si un rattachement des services supports aux Directions de l'Aviation Civile (DAC) voisines est possible.

M.GANDIL a lui même reconnu la lourdeur de la procédure pour recourir à un CETE.

Quant aux services supports, il a renvoyé la réflexion aux niveaux des DRE.

Le STAC :

Le STAC est un service de la DGAC mais il intervient également pour le Ministère de l'Équipement en tant que service à compétence nationale.

Des discussions ont démarré pour étudier le rapprochement des activités d'ingénieries publiques en bâtiments avec le SSBAIF afin de les pérenniser. Le Chef du STAC a indiqué que ce n'est pas l'ensemble du Département Bâtiment qui serait concerné.

La CGT est intervenue pour signaler qu'il faudra que l'Administration tienne compte de la volonté des agents en place au STAC actuellement en charge de cette activité s'il y a un transfert que ce soit fonctionnel, structurel ou géographique.

Le SSBAIF :

Suite au questionnement de la CGT sur, la future position du SSBAIF au sein du Ministère et du réseau Bases Aériennes, son implantation géographique.

Le SG du MTETM a indiqué qu'il restait service déconcentré dans l'orbite de la DGAC bien qu'il est un rôle national d'animation du réseau.

- 9 -

Il a été émis une piste différente : le rattachement des bureaux d'études et des compétences techniques des SSBA SE et SO au STAC.

Nota : cette contre-proposition également envisagée par la CGT semble apporter plus de cohérence au réseau BA car elle évite notamment d'introduire un rapport marchand entre DDE IA et services techniques ,en revanche cela remet en question la notion d'unicité des services.

Cependant cette position étant contradictoire avec les aspirations des personnels notamment celles exprimées démocratiquement en Assemblée Générale au SSBA SE.

Pour ce faire la CGT s'engage à consulter les personnels pour trancher cette proposition d'une part et pour préparer les rencontres avec les DRDE PACA et AQUITAINE d'autre part.

Le secrétaire Général du MTETM n'a pas écarté cette piste et demande donc aux deux Chefs des Services concernés STAC/SSBAIF de regarder de plus près ce mode de fonctionnement sur ces compétences techniques. Selon lui un rattachement au SSBAIF serait plus cohérent.

Il indique également que le travail de la première étude devrait se poursuivre maintenant au niveau régional avec les deux DRDE PACA et AQUITAINE , le SSBA-SE et le SSBA-SO, les CETEs.

Il indique que la prochaine réunion du groupe d'échanges thématiques aura lieu en janvier et permettra d'éclaircir la nouvelle piste de réorganisation.

L'Administration nous informe que l'action sociale DGAC à laquelle les agents des SSBA avaient droit auparavant devrait pouvoir se mettre en place, un récapitulatif de ces mesures sera listé à la prochaine réunion. Il concerne :

- Accès aux concours
- Accès à la formation
- Les prestations sociales

La CGT a rappelé sa position pour le maintien de ces prestations et son désaccord avec les modalités de rattachement : individuel et nominatif sur liste bloquée.

En effet ce système n'est pas viable dans ces conditions, seul le rattachement des unités des services auxquelles les agents seront rattachés notamment à des CLAS DGAC permet de maintenir les droits aux prestations sociales DGAC.

Conclusion :

La CGT rappelle son opposition à la réorganisation du réseau tant pour le domaine aéronautique civil que militaire, ce projet met en péril l'existence de ce réseau avec un grand nombre de compétences qui vont se retrouver éclatées dans des structures qui ne permettront pas de fonctionner tant en terme d'effectifs qu'en terme de moyens financiers. le silence coupable de l'administration quant aux moyens attribués aux services en dit long...

La nouvelle piste qui a été mise à jour lors de cette réunion pourrait permettre de maintenir notre domaine d'activité dans le futur, à condition que l'administration se donne les moyens d'une réelle réflexion, qui ne soit pas faussée par une gestion de réduction des moyens.

Il convient plus que jamais de se mobiliser pour l'avenir de notre branche professionnelle dans un contexte difficile pour chaque agent en poste dans le domaine aéronautique !!!



Compte rendu de la 2^{ème} réunion sur les déplacements dans notre ministère

Cette réunion s'est tenue le mercredi 29 novembre 2006. Etaient présents :

Pour la DGPA :

Agnès BOISSONNET, responsable de la mission études et rémunérations
Emilie GILLARD de la mission études et rémunérations.

Pour la CGT :

Michel RATIER, SNOA – Pascal SANCERE, SNPTTE – Gilles ROBILLARD, USSERE.

Pour FO : 4 représentants – La CFDT était absente, excusée.

Compte rendu

Les projets d'arrêté (version2) et de circulaire nous ont été transmis la veille de la réunion, alors que la version 1 nous avait été remise en séance, le 8 novembre.

Validation

Les engagements pris par la DGPA, lors de la réunion du 8 novembre 2006, sont tenus :

- **Un seul taux de remboursement de nuitée en métropole de 60 €** à partir du 1^{er} novembre 2006 (décret du 3 juillet 2006), bien que le ministère de l'Agriculture et de la Pêche voulait mettre en œuvre un taux bien inférieur en province (Cf fusion dans plusieurs départements des DDE et des DDA).
- **Le demi-taux** de remboursement de repas seulement **si l'agent a utilisé la possibilité** de déjeuner dans un restaurant administratif.
- La suppression des catégories de remboursement pour l'étranger (ce sera écrit, ça ne l'était pas, car le ministère pensait que c'était implicite avec le taux unique par pays).

Les valeurs des forfaits de remboursement de nuitée, de repas et journalier pour les DOM seront indiquées en annexes.

Autres avancées et points abordés

- En réponse au cas de refus de paiement de la TG de la Gironde, selon DGPA, « même si la comptabilité publique (instance dirigeante des TG) décide, on n'est pas à l'abri de TPG qui refusent de payer », ... dans un premier temps.
- « L'indemnité de repas de midi est versée lorsque le déplacement effectué empêche l'agent de regagner son domicile ou son lieu habituel de travail et de bénéficier d'un temps de pause déjeuner normal, dans la limite de la pause méridienne minimum » (art. 3). Nous avons fait **supprimer la durée de 45 minutes**.

- Nous avons obtenu que les **indemnités de repas** soient versées **sans justificatif** en application du décret du 3 juillet 2006, alors que l'administration souhaitait transgresser cette règle lorsque l'agent se déplace avion, en bateau ou en **train** !
- « Une indemnité pour le repas du soir sera versée lorsque l'agent se trouve en mission pendant l'intégralité de la période comprise entre 18h et 21h » (art. 4).
- « A titre exceptionnel, le recours à la 1^{er} classe pour la voie ferroviaire peut être accordé par le chef de service ... » (art. 10).
Même, si « **l'usage des transports en commun doit être favorisé par les services** » (art. 8), le recours « exceptionnel » à la 1^{ère} classe limite l'incitation aux déplacements en transports collectifs !
- « Lorsque l'agent est astreint, par ses fonctions, à de **fréquents déplacements**, l'administration peut prendre en charge une part ou la totalité du coût d'un titre d'**abonnement** dans la mesure où il en résulte une économie ... » (art. 10c).
- « Les frais relatifs aux modes de transport en commun ... doivent donner lieu à remboursement, lorsque les tickets ou les bons de transport ne sont pas fournis par l'administration, sur présentation des tickets utilisés ou des justificatifs de paiement » (art. 11).
- « **Les frais de parking dans la limite de 5 jours consécutifs** » (art. 13), au lieu de 72h, seront pris en charge.
- « Pour les stages de formation continue ou initiale d'au moins 4 semaines et d'au plus 26 semaines consécutives, l'agent peut bénéficier d'une prise en charge de ses frais de transport pour le trajet A/R entre sa résidence familiale et le centre de formation toutes les 4 semaines ». En réponse à notre demande d'une prise en charge hebdomadaire, la DGPA pourrait envisager de réduire ce délai à 2 semaines.
- Sur le point précis du droit à l'indemnité du midi et l'obligation d'un arrêt minimum de 45 minutes, nous avons évoqué le cas du déneigement ou la pratique démontre que les arrêts ne sont pas systématiques pendant cette période. Aussi, nous avons demandé le cumul entre l'indemnité et le paiement des heures supplémentaires. Madame BOISSONNET consciente du problème que nous évoquions pour l'avoir vécu dans le département de l'Yonne propose de faire une démarche auprès des services concernés (DGPA) pour envisager une dérogation au temps d'arrêt obligatoire pour la pause du midi.

L'administration doit nous communiquer le projet final (version 3), cette semaine, avant signature par le ministre.