



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°1279 du 8 août 2007

Sommaire

| | PAGES |
|--|-------|
| ■ Agenda | 2 |
| ■ Infos brèves | 2 |
| ■ Edito : Le déménagement durable du territoire s'installe | 3 |
| ■ Déclaration de la Cgt : La mobilisation du 31 juillet est un succès | 4 |
| ■ Compte-rendu de la réunion du 26 juillet 2007 entre le Cabinet du Ministre et les organisations syndicales | 5-7 |
| ■ Compte-rendu de la Commission n° 1 du C.C.A.S. du 16 juin 2007 | 8 |
| ■ Compte-rendu de la réunion du 10 juillet 2007 sur le « toilettage de l'arrêté de 85 » | 9-10 |
| ■ Le Moulin à poivre n° 8 de juillet 2007 – Bulletin des Attachés | 11-16 |



AGENDA

29 août 2007 :
Secrétariat Fédéral

5 septembre 2007 :
Secrétariat Fédéral

12 et 13 septembre 2007 :
Commission Exécutive Fédérale



INFOS BREVES



Article du 25 juillet 2007

www.cgt.fr

Service minimum : Intervention de la Cgt lors de son audition à l'Assemblée

La Cgt a été reçue le 25 juillet par la commission de l'Assemblée Nationale sur le projet de loi relatif au dialogue social et la continuité du service public dans les transports.



Communiqué du 26 juillet 2007

www.cgt.fr

Sous la tutelle du « marché », quelle autonomie des universités ?

Curieuse conception de la démocratie que d'engager à marche forcée l'examen d'un projet de loi sur les universités qualifié de plus important de la législature en pleine période de congés.



Déclaration du 25 juillet 2007

www.cgt.fr

Coupe du monde de rugby 2007 : Déclaration commune Cgt, Cfdt - Fo

Suite aux rencontres tenues à l'initiative du président de la fédération française de rugby, les organisations syndicales C.G.T., C.F.D.T. et C.G.T.-F.O. souhaitent apporter par cette déclaration leur soutien à cet événement sportif mondial qui se tiendra cette année en France sous le signe du respect de l'environnement, du développement durable et du respect des normes sociales.



Déclaration du 25 juillet 2007

www.cgt.fr

Franchises : la solidarité à l'envers, plus on est malade plus on paye

Le Président de la République a précisé hier, à Dax, les modalités d'application des franchises médicales pour financer la lutte contre la maladie d'Alzheimer et le cancer

La Cgt, depuis des années, soutient l'idée que pour faire reculer ces maladies, un investissement important est nécessaire dans les domaines de la recherche, de la prévention, de l'accompagnement et de la prise en charge des patients.

Cependant, la Cgt tient à réaffirmer son opposition à la mise en place de franchises médicales, qui vont faire porter l'effort financier par les plus malades.

Suite de ces textes sur : www.cgt.fr



Le déménagement durable du territoire s'installe

Lors du dernier CTPS de le DDE de Charente maritime a été évoquée le fonctionnement des services ADS (application du droit du sol, en clair l'instruction des permis de construire) et leur devenir.

La loi RLL n'a pas prévu le transfert de cette compétence aux collectivités locales. La réorganisation de la DDE 17 et la ventilation des effectifs sur les différentes missions placent les agents chargés de l'ADS en sous-effectif alors que le nombre de dossiers à instruire y est en accroissement considérable.

Ces personnels sont venus en délégation, à ce CTPS, exprimer leur désarroi professionnel, leur impuissance à résorber le stock de dossiers qui s'amoncellent dans leurs services respectifs et leur difficulté à répondre aux attentes des usagers. Ils ont revendiqué l'augmentation des effectifs pour mener à bien leur travail dans le cadre exigeant de ce qu'est une mission de service public.

Faute d'effectifs de renfort à proposer – si ce n'est quelques vacataires pour des tâches subalternes- la direction a répondu qu'il n'y avait pas de solutions idéales à attendre. Les seules pistes proposées tiennent en la réorganisation du traitement des dossiers selon un ordre prioritaire et sur un appui hypothétique de quelques communes susceptibles d'apporter leur concours dans le traitement des dossiers.

Cette incapacité à apporter une réponse satisfaisante aux enjeux de l'ADS dans ce département – la question de l'ADS est récurrente partout en France- traduit les attermoissements du ministère sur la question du transfert à terme de cette compétence vers les collectivités locales.

Il en résulte un grand malaise existentiel parmi les personnels qui éprouvent le sentiment que leurs efforts sont mal reconnus par le public et la hiérarchie.

Le ministre gagnerait à dévoiler ses intentions au plus tôt, au lieu de laisser les agents dans l'inquiétude et l'expectative. Au moins nous pourrions débattre de la question.

Le DDE de Charente maritime n'a pas fait mystère de sa vision des choses en évoquant une logique de cohérence et de continuité entre la politique de l'aménagement et de l'urbanisme dévolue aux collectivités locales et le traitement technique des dossiers afférents.

Par ailleurs, les propositions du DDE de Charente maritime, pour pallier les difficultés immédiates, sont éloquentes tant elles montrent les tendances à venir :

« **Priorisation** » du traitement de dossiers : « vous ne pouvez pas tout traiter, donc il faut établir des priorités dans vos dossiers, sélectionnez surtout ceux qui montrent de forts enjeux, l'encadrement vous

aidera à sélectionner » dit le DDE en réponse aux questions des personnels.

La première remarque qui s'impose porte sur la question de l'égalité de traitement que sont en droit d'attendre les citoyens confrontés au service public, notamment quand il s'agit d'instruction de permis de construire. Il s'agit pour beaucoup de la grande affaire de leur vie.

Cette « sélection » aboutira nécessairement à des dossiers jamais instruits !!! Avec, à terme, des délivrances tacites comme la loi l'impose désormais dans un certain délai...et les risques de contentieux qui iront de pair !

Situation assez paradoxale, alors que nos services déconcentrées sont censés, désormais, assurer le « portage de la politique de l'Etat ». En effet, Quelles légitimité et crédibilité à assurer ce « portage » si, à côté, l'on crée les conditions de la confusion et du désordre ? Quel crédit devant l'opinion et les élus locaux quant l'Etat perd son rôle de garant de l'ordre, de la justice et de l'égalité.

La recherche de l'appui des communes : elle préfigure le transfert de la compétence vers un échelon territorial à définir. Avec les risques que cela comporte, notamment, sur des territoires où les élus sont soumis à des pressions considérables. Il n'est qu'à examiner la dérive de quelques zones du territoire espagnol (compétence territoriale) pour s'en convaincre.

L'idéologie de la décentralisation ne conduit pas à un partage harmonieux des compétences, elle en produit la dispersion. La conviction que les intérêts et les préoccupations des usagers et citoyens sont mieux pris en compte au motif qu'ils sont plus proches des centres de décision est un leurre.

Pour la CGT, la seule réponse à apporter pour assurer la pérennité du rôle de l'Etat dans l'aménagement du territoire, pour garantir un véritable développement durable fondé sur l'équilibre social, économique et démographique de nos territoires, repose sur un service public cohérent et homogène placé sous la coupe d'un ministère avec de vrais moyens et fort d'une politique reconnue et validée par l'ensemble de la nation et de ses représentants.

Enfin, à l'heure où il est grandement question de notre plan de syndicalisation, je ne voulais pas terminer cet édito sans un mot pour souligner la combativité et le travail acharné d'une camarade du SNPTAS 17, Betty Guillon, également présidente de CLAS, stakhanoviste de l'action sociale et militante dévouée qui, après reprise en main de sa section, vient de faire passer son effectif syndiqué de 10 à 18 adhérents... Bravo Betty !

Didier Alligné
Secrétaire Général du S.N.A.P.B. C.G.T.

Déclaration de la CGT

La mobilisation du 31 juillet est un succès

La CGT se félicite du succès de la mobilisation du 31 juillet pour le renouveau du service public et la défense du droit constitutionnel de grève.

Elle note avec satisfaction que les rassemblements et manifestations se sont construits ces dernières semaines avec la mobilisation de nombreux militants de toutes professions qui sont allés informer et débattre avec les usagers.

La CGT souligne les convergences de vue entre les usagers des transports publics et privés et les salariés de ce secteur sur l'urgente nécessité de renforcer les infrastructures ; les matériels et les effectifs à la hauteur des besoins de notre époque.

La CGT salue la participation d'un grand nombre d'organisations qui, sous des formes diverses, se sont engagées unitairement dans le succès du 31 juillet.

Dans l'action syndicale et devant le Conseil constitutionnel, elle renouvelle son opposition à un projet de loi dit de « service minimum » qui est inutile, inefficace et dangereux.

Elle appelle les salariés à poursuivre le débat et leur mobilisation. La CGT prendra toutes les initiatives nécessaires pour leur permettre de se faire entendre.

Montreuil, le 31 juillet 2007.



Nous étions environ 2000 manifestants devant l'Assemblée nationale dont des camarades de la CGT Equipement-Environnement.(sur le site fédéral, il y a d'autres photos).



***Compte rendu de la réunion du 26 juillet 2007
entre le Cabinet du ministre du MEDAD et les organisations syndicales***

Présents :

Pour le ministère :

M. LEDENVIC, Directeur adjoint du Cabinet ; M. MORTELECQ, Conseiller social ; Mme JACQUOT-GUIMBAL (DGPA, ex-équipement) ; Mme LEFEBVRE-GUILLAUD (DGPA/RS, ex-équipement) ; M. REBEILLE-BORGELLA (DGA, ex-écologie) ; Mme HOMOBOONO (DGE adjointe, industrie).

Pour la CGT :

Jean-Marie RECH, Secrétaire général de la fédération équipement-environnement ; Nicolas BAILLE, Secrétaire général adjoint de la fédération équipement-environnement ; Bruno HUMMEL, Secrétaire général adjoint de la fédération équipement-environnement ; Annie DESBROSSES, de l'Union fédérale environnement et Michel BASDEVANT, fédération des finances et industrie.

L'objet de cette réunion à laquelle était invité l'ensemble des organisations syndicales représentatives (8 syndicats) du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (MEDAD) portait sur la présentation du calendrier des principales opérations du projet MEDAD que vous trouverez ci-après. Nous n'avons pas fait de déclaration liminaire car nous avons rappelé que nos revendications et attentes avaient été largement portées à l'occasion de nos rencontres avec le Conseiller social et lors de l'audience du 18 juillet avec le ministre Jean-Louis BORLOO.

Suite à la présentation du calendrier, la CGT a revendiqué et obtenu :

- concernant le volet territorial une démarche de concertation avec les élus représentant les collectivités territoriales pour qu'ils puissent exprimer leurs attentes vis-à-vis du ministère,
- l'ajout d'un troisième volet qui sera un volet social afin que cette dimension soit intégrée pleinement à chaque étape de la démarche.

A l'issue de cette première partie de la réunion, le directeur adjoint du Cabinet à présenter les différents chantiers que le ministère propose d'ouvrir :

- Compétences (GPEC, formation, mobilité,...)
- Carrières et statuts (recrutement, promotion; statut, indemnitaire,...)
- Conditions matérielles (condition de travail, immobilier,...)
- Relations sociales (représentativité, dialogue social et communication interne,...)
- Action sociale

La CGT a demandé et obtenu la création d'un groupe de travail supplémentaire sur les missions. D'ailleurs le directeur adjoint du Cabinet propose également d'intégrer dans ce groupe de travail, la situation des Etablissements publics du MEDAD.

Le directeur adjoint du Cabinet précise que la mise en place de ces Groupes de travail ne doit pas perturber le fonctionnement actuel des instances de dialogue social.

Ces groupes de travail seront installés à la rentrée de septembre. Pour une efficacité, il est demandé qu'ils ne soient pas constitués de plus de vingt membres.

Aussi, le Secrétariat fédéral aura à faire des propositions à la Commission exécutive fédérale de septembre.

Enfin, le directeur adjoint du Cabinet confirme la poursuite du processus de fusion des DDE-DDAF.

Ci-après, le document du ministère : « Calendrier des principales opérations du projet MEDAD ».

**Calendrier des principales opérations du projet MEDAD – 24 juillet 2007
(document ministériel)**

| CALENDRIER | PROJET MADAD | VOLET CENTRAL | VOLET TERRITORIAL |
|-----------------------|--|--|--|
| Août 2007 | 1 ^{er} document sur le sens et la stratégie du projet – « Cahier de vacances » sur les missions et l'organisation Calage avec le travail sur les revues générales des politiques publiques | | |
| Début septembre 2007 | Calage de la communication sur le projet, actions de communication | Séminaire des directeurs | Annonce pôles régionaux auprès des Préfets de région |
| Mi-septembre 2007 | | Définition de l'organisation cible pour les fonctions supports/stratégie du MEDAD et plan de mise en œuvre | Préfiguration du cadre de travail et de la méthode |
| Fin septembre 2007 | | Définition des orientations à explorer pour l'organisation centrale Réunion d'information auprès de l'encadrement d'administration centrale (fin septembre) | Séminaire des directeurs régionaux |
| Octobre 2007 | En continu, articulation avec le Grenelle de l'environnement | Préfiguration de l'organisation centrale sur le sectoriel – Equipes projet par direction opérationnelle cible | Constitution d'équipement projet par région avec les départements – Travaux programmés jusqu'au printemps 2008 |
| Décembre 2007 | | Préfiguration de l'organisation centrale – fixation des choix | Point d'étape des travaux – notamment sur la fusion DRIRE-DIREN |
| Premier semestre 2008 | | Mise en place de la nouvelle organisation Plan d'accompagnement RH | Achèvement des travaux |
| Année 2008 | | | Mise en œuvre 2008-2009 en fonction des modalités et du phasage retenu |

Compte rendu de la Commission n° 1 - C.C.A.S. du 18 Juin 2007

Présents pour la C.G.T. : A. MANDARD, J. MARTIN, C. DELABRE, C. RAIMBAULT.
C.F.D.T., F.O.

Administration : représentée par Mme NAVARRE L.

L'administration n'est représentée que par un seul membre, on peut se poser la question de l'intérêt porté au sujet de l'action sociale au sein du ministère.

I. Approbation du relevé de décisions de la réunion du 29 mars 2007

Après quelques modifications, le relevé de décisions est adopté. Les relevés de décisions ou les P.V. sont examinés par les organisations syndicales représentatives avant d'être présentés en séance.

II. Renouvellement du C.C.A.S. et des C.L.A.S.

Un débat se met en place, l'administration ne connaît pas les règles de renouvellement des C.L.A.S. et du C.C.A.S. ou ne veut pas les connaître. La proposition de repousser le renouvellement à début 2008 nous est faite, ce qui est inacceptable pour ce qui nous concerne. L'administration met en avant les transferts des agents dans les conseils généraux, ce qui modifierait considérablement la représentativité des personnels. F.O. abonde dans ce sens.

Les C.L.A.S. et le C.C.A.S. doivent être renouvelés avant la fin de l'année 2007 sur la représentativité des C.T.P. en place. Il ne faut pas remettre en cause l'arrêté de 85.

III. Bilan du mandat 2004/2007 des président(e)s de C.L.A.S.

L'examen du document est fait, on peut noter une amélioration dans sa lisibilité et sa compréhension. Il faut que ce bilan soit fait par tous les présidents de C.L.A.S., certains présidents C.G.T. ne doivent pas rester en dehors de cette enquête qui nous sert à développer l'action sociale et les moyens mis en place par l'administration pour les futurs mandats. Trop de présidents mandatés par la C.G.T. ne répondent pas aux renseignements demandés par le C.C.A.S., notamment sur la situation des présidents depuis la mise en place des transferts.

IV. Bilan des C.I.L. 2006

Un point de situation est fait, à ce jour 34 C.L.A.S. n'ont pas répondu aux renseignements. La D.G.P.A. fera une relance, le bilan final sera effectué à l'automne. Les présidents C.G.T. qui n'ont pas répondu doivent le faire rapidement. S'ils rencontrent des difficultés à renseigner le document qu'ils prennent contact avec le président du C.C.A.S. ou un membre C.G.T. du C.C.A.S.

Des crédits C.I.L. sont encore utilisés pour des actions qui ne sont pas dans le champ de l'action sociale.

V. Etude à mener sur les prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune servies par le ministère.

Ces prestations ne sont pas forcément servies dans notre ministère avec les mêmes conditions que dans d'autres ministères. La C.G.T. demande à ce qu'une étude d'attribution soit faite à partir du quotient familial et non sur l'indice ce qui aurait l'avantage d'élargir le champ d'attribution notamment auprès des familles les plus démunies. L'administration est favorable à une étude menée dans le dernier trimestre 2007, mais avance qu'une mise en œuvre d'un dispositif à définir pourrait engendrer des sommes très importantes. Nous avons réaffirmé que la C.G.T. demande des crédits d'action sociale à la hauteur de 3 % de la masse salariale du ministère, retraites comprises.

VI. Equip'Sociale

Maquette en construction devrait sortir fin juin.

Prochain n° : situation des C.L.A.S.

Audience nouveau Ministre

C.C.A.S. de juin etc...

VII. Questions diverses

Restauration dans les D.I.R.. Une note de service devrait sortir prochainement, pour l'instant les agents continuent de bénéficier de la subvention repas du département d'origine ou de leur nouvelle affectation.

Compte rendu de la réunion du 10 juillet 2007 Sur le « toilettage de l'arrêté de 1985 »

Pour la C.G.T., étaient présents:

Jean Marie RECH, André MANDARD, Michel GATIEN, Jean MARTIN, Jocelyne PELE, Christian DUJON, Guy SIBUT, Jean Louis CARBALLIDO.

F.O. : 1 C.F.D.T. : 4

D.G.P.A. : D. VARAGNE, L. NAVARRE, S. HOROVITZ, C. QUINTILLA, M. MUNDLER, N. COURSEAUX.

En préambule, la C.G.T. annonce qu'elle portera de nombreux amendements au projet de « toilettage » de l'arrêté du 22 mai 1985, proposé par la D.G.P.A. Pour la C.G.T., l'arrêté de 1985 et le renouvellement du C.C.A.S. et des C.L.A.S. sont intimement liés.

Afin de ne pas mettre en péril de nombreux C.L.A.S., (agents transférés dans les conseils généraux) le renouvellement doit s'effectuer conformément à l'instruction relative à l'organisation de l'action sociale du 24 octobre 2006 et au plus tard, avant le 31 décembre 2007.

C'est dans ce sens que la C.G.T. et le Président du C.C.A.S. sont intervenus auprès de Mme Jacquot-Guimbal le 4 juillet, lors d'une réunion du groupe d'échanges. Madame Jacquot-Guimbal semble avoir compris la nécessité de renouveler les C.L.A.S. avant la fin de l'année, mais propose également un « calage » de la représentativité après les élections des C.T.P. au printemps 2008. La C.G.T. et le Président du C.C.A.S. ont exprimé à la D.G.P.A. leurs fortes craintes sur ce dispositif aléatoire et aventureux. En effet, quel Président, secrétaire ou membre de C.L.A.S. voudra s'investir, s'il n'est pas assuré que son engagement pourra se poursuivre quelques mois plus tard. La C.G.T. et le Président du C.C.A.S. ont donc demandé que le renouvellement soit calqué sur la représentativité actuelle, afin de permettre une continuité sereine de l'action sociale au bénéfice des agents, dans la période fin 2007, fin 2010. La D.G.P.A. a répondu qu'elle regarderait l'aspect politique, l'aspect juridique et la capacité des services de pouvoir faire. Quant au nombre d'agents qui opteraient pour la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2008, la D.G.P.A. a indiqué ne posséder aucun chiffre à ce jour.

En cohérence avec sa revendication, la C.G.T. a demandé que le « toilettage » ne traîne pas en longueur, afin que le nouvel arrêté passe à l'approbation du C.C.A.S. et du C.T.P.M., le plus rapidement possible. Conditions indispensables à remplir pour pouvoir lancer le renouvellement. 2 réunions ont été fixées : le 28 août et le 6 septembre 2007.

Concernant l'arrêté du 22 mai 1985, la C.G.T. a présenté une trentaine d'amendements sur le projet n° 2 de la D.G.P.A., sans compter ceux que la C.G.T. ne va pas manquer de proposer sur la commission régionale d'action sociale, lors de la prochaine réunion du 28 août.

Ci-joint les points cruciaux sur lesquels la C.G.T. est intervenue :

- La réintégration des services sociaux dans le champ de compétences du C.C.A.S. et des C.L.A.S.,
- La C.T.N. ou C.T.S.S. et les A.S.S. doivent être membres titulaires au C.C.A.S. et dans les C.L.A.S., et non pas représentant en qualité d'expert permanent comme le propose la D.G.P.A.,

- Les représentants des associations doivent être membres titulaires au C.C.A.S. et dans les C.L.A.S., et non pas représentant en qualité d'expert pour les domaines qui les concernent, selon la proposition de l'administration,
- Le maintien de la M.G.E.T., exclue du projet, en faisant référence à l'action sociale menée par la mutuelle dans le cadre du livre 3,
- La consolidation du texte projet en matière budgétaire pour le C.C.A.S.,
- La prise en compte des journées de rencontre des Présidents et membres de C.L.A.S.,
- La mise à niveau dans le cadre du C.C.A.S., de l'emploi des travailleurs handicapés,
- La réintégration de la relation possible entre l'action sociale et l'hygiène et la sécurité C.C.A.S., C.C.H.S., C.L.A.S./C.L.H.S.,
- Le suivi des plans pluriannuels locaux et pas seulement régionaux,
- La réintégration du suivi des crédits d'initiative locale (C.I.L.),
- L'intégration des ayants droits dans le champ de compétence du C.C.A.S. et des C.L.A.S.,
- Le maintien à cinq commissions spécialisées pour le C.C.A.S. et non 4 comme le voudrait la D.G.P.A.,
- Tous les services où il existe un C.L.A.S. doivent être cités sur l'arrêté (D.D.E. – D.I.R. – C.E.T.E. – S.N.....),
- Les C.L.A.S. sont compétents à l'égard des retraités qui résident dans le département et non pas dans la zone géographique concernée (proposition de la D.G.P.A.),
- La composition des C.L.A.S. : les 3 organisations syndicales se sont accordées sur la configuration suivante : service < 400 agents, C.L.A.S. = 12 membres, dont 7 représentants du personnel, service > 400 agents, C.L.A.S. = 15 membres, dont 10 représentants du personnel,
- Les suppléants sont à notifier dans le projet,
- Les commissions peuvent varier de 2 à 5,
- Dans la configuration de C.L.A.S. inter services, le nombre de représentants du personnel doit être le double du nombre de l'ensemble des directeurs ou chefs de services, et non égal comme indiqué dans le projet,
- Concernant le P.P.A.S., la C.G.T. a demandé l'écriture suivante :
Les comités locaux d'action sociale élaborent des P.P.A.S., transmis au R.B.O.P. et au Président de la commission régionale,
- Réintégration du paragraphe : ils (C.L.A.S.) veillent à la bonne utilisation des crédits d'action sociale. A cet effet, l'administration est tenue de leur fournir les renseignements et justifications utiles,
- Le retrait pour le Président du C.L.A.S. de la partie de phrase : sous réserve des nécessités du service dans lequel il est affecté,
- Les C.L.A.S. peuvent et non doivent constituer en leur sein une commission budgétaire,
- Le retrait de l'examen de l'attribution des aides matérielles dans une instance issue de la commission régionale d'action sociale, pour les services comportant des effectifs inférieurs à 300,
Actuellement des C.L.A.S. < 300 agents traitent les aides matérielles,
- Rajouter que le Président de commission est un représentant du personnel.

Le Moulin à poivre

Bulletin des attachés de l'Équipement et de l'Environnement

SOMMAIRE

- **Édito**
Laurence Boubet
- **Fusion Équipement/Écologie : gare à l'arnaque**
François-Xavier Robien
- **Mobilité choisie ou rénovation de la gestion individuelle des carrières ?**
Laurence Boubet
- **Gestion individualisée des carrières et projet de charte de gestion**
Bernard Salandre
- **Une nouvelle mouture de projet de charte de gestion**
Bernard Salandre
- **Une réforme contestable des IRA**
Patrick Hallinger
- **Démocratie sociale ?**
Pierre Leblic

Bulletin réalisé par le attachés CGT de la Fédération de l'Équipement, du SNPTAS, de l'OFICT, de l'USSERE, du syndicat de centrale.

Si vous avez des remarques ou des réactions, faites-les parvenir à : pierre.leblic@wanadoo.fr

ÉDITORIAL

Ministère de l'Écologie, de l'Aménagement et du Développement durables : une union qui ouvre de nouvelles perspectives ?

Difficile d'être contre ! L'effacement de l'équipement peut être mal vécu mais nous sommes nombreux, et depuis longtemps, à avoir perçu les enjeux écologiques, à la fois en tant que citoyen, et en tant que professionnels des domaines de l'aménagement, de l'urbanisme, des transports et les avoir intégré à nos pratiques professionnelles et au portage des politiques de l'État.

Mais la question est bien : avec quels moyens ?

Dans les DDE, les nouveaux organigrammes à peine mis en place doivent être repris pour tenir compte de la réduction des effectifs. Le premier ministre annonce 15 000 suppressions de postes de fonctionnaires en 2008 après près de 10 000 en 2007. Dans les services, ce n'est plus un départ à la retraite qui n'est pas remplacé mais presque aucun ! La mutualisation des services supports avance à grands pas supprimant les effectifs avant même que les missions aient été mutualisées entraînant l'abandon de nombre d'entre elles : les fonctions « archives », « documentation » sont devenues taboues, ou provoquent des rires gênés. La formation est en mauvaise posture. Bientôt, ce sera le tour des marchés, de la comptabilité, des moyens généraux, de la gestion de proximité du personnel. Les agents des directions d'administrations centrales ont du souci à se faire : le ministre l'a affirmé : pas question de juxtaposition, le grand jeu des chaises musicales va recommencer avec son lot de stress, de mises au placard, de déplacements forcés. Alors pour un projet aussi porteur que l'Écologie, l'Aménagement et le Développement durable, ce sont des moyens en effectifs qu'il nous faut, la possibilité d'améliorer nos compétences et de les ouvrir sur des métiers nouveaux au-delà du verbiage sur la GPEEC, des moyens de fonctionnement pour exercer correctement nos responsabilités. Sans parler, bien sûr, de niveaux de rémunération décents et d'un déroulement de carrière motivant !

Laurence Boubet

Fusion Équipement/Écologie : gare à l'arnaque !

Depuis le temps qu'on nous dit que le secteur public est à la traîne du secteur privé, voilà au moins un domaine dans lequel il tente de rattraper son retard, celui des Fusions-Acquisitions. Quel dommage que nous ne soyons pas cotés en bourse, le cours de l'action MEDAD¹ aurait sans doute fait un bond spectaculaire au CAC 40...

Après les fusions récentes de Neuf Telecom-Cegetel (- 20 % d'emplois en 2005) et de Alcatel-Lucent (- 16 % d'emplois en 2006), l'heure est à la fusion des ministères. Avec celle des Ministères de l'équipement et de l'écologie, combien doit-on attendre de suppressions d'emplois ?

Au départ de toute fusion, il y a l'idée de « création de valeurs », valeurs boursières ou financières dans le secteur privé, valeurs sociétales dans le secteur public ? En effet, la nouvelle organisation du ministère apparaît au premier abord comme un « élan positif », un mouvement qui capte une donnée sociétale évidente, à la suite du pacte écologique de Nicolas Hulot et, plus largement, au regard des attentes d'une société civile de plus en plus consciente des nouveaux enjeux planétaires (réchauffement climatique, épuisement des matières premières, pollution, etc.).

Cependant, quelques mois après la « formidable » fusion, s'en suit en général... un tout aussi formidable plan de licenciements... En techno-langage, on parlerait, de façon plus consensuelle, de « synergies ». Qui dit fusion dit emplois « doublons » et donc restructuration menant à des plans souvent massifs de licenciements, condition d'une fusion « réussie ».

Après plusieurs années de baisse continue des effectifs au ministère de l'Équipement, après la mise en place de la LOLF en 2006 et la suppression de la quasi-totalité des postes vacants, après les transferts massifs de personnels des DDE vers les Conseils Généraux dans un contexte social déplorable, après les multiples expérimentations de mutualisations, de polarisations ou de fusions des DDE et des DDAF, voici donc la nouvelle étape du démantèlement du ministère de l'Équipement et des Transports, en attendant de futures délocalisations à l'étranger ?

Dans le détail, quelles sont les motivations d'une telle fusion entre l'équipement, les transports, l'environnement, le développement durable, l'énergie, les matières premières, la sécurité industrielle, l'aménagement du territoire et la mer ?

Le principal argument affiché est l'intégration au sein d'une même entité de l'ensemble des leviers ayant un impact sur l'environnement au sens large. Sauf que l'agriculture, dont l'impact sur l'environnement n'est plus à prouver, est absente de ce nouveau conglomerat et bénéficie donc d'un ministère à part entière...

L'autre argument est l'électrochoc sensé se produire dans l'ensemble des administrations concernées, afin que les problématiques environnementales soient au cœur de l'action publique, et non plus un alibi permettant de tout justifier à partir du moment où l'environnement a été réglementairement pris en compte.

L'intention est sans doute louable, mais il faut rappeler que la reorganisation dont il est question s'apparente plus à une fusion-absorption qu'à une simple fusion d'entités de taille équivalente. En effet, le ministère de l'Équipement et des Transports comptait encore, avant transferts, environ 90 000 agents contre

un peu plus de 3 000 pour le ministère de l'écologie et du développement durable...

Sans parler pour autant d'une dilution de la culture environnementale au sein d'un ensemble dont l'essentiel de l'activité a quand même consisté à construire et entretenir des routes pendant des années, on peut malgré tout être sceptique sur la nature du rapport de force qui va être à l'œuvre au sein du ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables.

Enfin, le dernier argument de cette fusion semble être justement la nécessité de faire travailler ensemble des agents de l'état aux cultures différentes. C'est méconnaître complètement la nature des relations entre ces ministères depuis de nombreuses années et les aller-retours des personnels entre équipement, transport et environnement dans le cadre de leur déroulement de carrière. Une grande partie des personnels de l'ancien ministère de l'Écologie a même été formée dans les écoles de l'ancien ministère de l'Équipement ! Les agents de ces deux ministères n'ont donc pas attendu cette fusion pour travailler ensemble.

Au-delà des bonnes intentions, il paraît nécessaire de rappeler qu'en matière d'environnement, le projet présidentiel de Nicolas Sarkozy avait reçu une note de 8,5/20 par un collectif de 70 associations environnementales². Également, ce qui est vendu comme un projet nouveau, une « révolution écologique » pour reprendre les termes utilisés dans de nombreux médias, ne doit pas masquer une réalité difficile à croire : c'est dans les vieilles gamelles que l'on fait les meilleures soupes... En effet, le nouveau Secrétaire d'État aux transports n'est rien d'autre que... l'ancien Secrétaire d'État aux transports, Dominique Bussereau. On n'est jamais aussi bien remplacé que par soi-même !

Il va falloir nous expliquer comment concilier développement durable et libéralisation, privatisation et concurrence entre les modes dont le nouveau secrétaire d'État aux Transports s'est révélé être dans le passé un ardent partisan. Tout cela sent le réchauffé et on voit par-là que la manière dont est vendue cette fusion ne résiste pas longtemps à une analyse somme toute sommaire. A l'inverse, les nombreux inconvénients de cette fusion n'ont pas été trop développés par les médias...

Au premier rang de ces inconvénients, il faut citer, paradoxalement, le risque d'une disparition pure et simple d'un discours sérieux de l'État sur les thèmes de la protection de l'environnement. En effet, quand l'ancien ministère de l'écologie pouvait apporter la contradiction sur certains projets d'infrastructures par exemple, ces contradictions seront désormais résolues en interne et aboutiront à un discours consensuel sensé porter à la fois les notions de développement et de durabilité.

Sans entrer dans un débat sur le bien-fondé de la notion même de « développement durable », il faudrait malgré tout s'entendre sur la définition de cette notion de plus en plus galvaudée. S'agit-il du développement durable tel qu'il est présenté par exemple par Patrick Widlocher, directeur du développement durable du groupe La Poste : « Nous ne sommes pas dans une logique humaniste. Le développement durable constitue un levier pour améliorer notre efficacité économique »³. Ou peut-être du développement durable tel qu'il est défini sur le site Internet du Medef : « Le développement durable est pour l'entreprise un mode d'expression de sa liberté. »⁴

Pour nous fixer définitivement, écoutons Alain Juppé qui, juste

avant d'être battu aux élections législatives, définissait le développement durable comme « l'opportunité d'une nouvelle croissance qu'il nous faut inventer. »⁵ Cette définition mériterait d'être en bonne place dans le bêtisier du développement durable...

Or, dans le même discours, Alain Juppé montrait que pour lui aussi, le développement durable est un « mode d'expression de sa liberté ». En effet, droit dans ses bottes, il annonçait aux directeurs d'administration la nécessité de créer des « synergies », ce qui se traduit par « licenciements » dans le secteur privé et non-remplacement des départs en retraite dans le secteur public.

Ceci dit, Alain Juppé aura été la première victime des licenciements de cette nouvelle ère... A peine nommé, il est invité par les électeurs à retourner au Canada méditer sur les conséquences du réchauffement climatique. Dans le même temps, on découvre que le poste de ministre d'État de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement Durables est en fait un placard doré, une sorte de « golden parachute » pour ministre gaffeur. En effet, le poste est offert à Jean-Louis Borloo comme une promotion-sanction suite à sa gaffe sur la TVA sociale⁶...

Tout ceci ne fait pas très sérieux et augure mal de ce nouveau ministère rapiécé de toutes parts afin de cacher la misère...

Parmi les autres inquiétudes que l'on peut nourrir, on peut déplorer dans le cadre de la mise en place de ce nouveau ministère « la disparition dans l'intitulé de la Mer qui consacre la désintégration de cette entité et tourne le dos à la spécificité maritime, la coupure maintenue entre l'urbanisme et la politique du logement et de la ville ou les incertitudes prévalant quant au devenir des services du Tourisme »⁷.

Également, les mutualisations sont plus que jamais confirmées, en particulier concernant les « fonctions budgétaires et juridiques »⁸.

Cependant, le concept à la mode devient plus que jamais la fusion, celle expérimentale des DDE et des DDAF prise en exemple et devant devenir la règle, mais aussi entre DRE et DRIRE⁹.

Ces fusions ne doivent pas faire illusion, elles illustrent le désengagement continu de l'État avec notamment la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et la volonté de supprimer massivement les effectifs de la fonction publique d'État.

C'est là toute la duplicité de ce gouvernement, avoir fait campagne sur le dogme de la réduction de la dette publique et la diminution de la fonction publique et faire accroire que le développement durable est un « enjeu majeur du 21^e siècle ». Si tel est le cas, il est plus que jamais nécessaire d'arrêter d'affaiblir un ministère désormais exsangue, de stopper ces suppressions idéologiques d'emplois, d'augmenter les moyens et les missions des services de l'environnement, d'arrêter de saborder le Réseau Scientifique et Technique, d'en finir avec la libéralisation débridée et aveugle, en particulier dans les domaines de l'eau, de l'énergie et des transports.

C'est à ce prix-là que les discours officiels sur le développement durable seront autre chose que des phrases vides de sens. ■

1.- Ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement Durables

2.- <http://www.laliance-2007.org>

3.- Acteurs de l'économie Rhône-Alpes, mai 2007

4.- Citations tirées du bêtisier du développement durable : <http://www.decroissance.org/betisier.htm>

5.- Discours d'Alain Juppé aux directeurs d'administration centrale, La Défense, 13 juin 2007

6.- Boorlo : Sanctionné... Et promu ! *Le Nouvel Observateur*, semaine du 21 juin 2007

7.- Déclaration de la Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement, 22 mai 2007, http://www.equipement.cgt.fr/article.php3?id_article=826

8.- Discours d'Alain Juppé aux directeurs d'administration centrale, La Défense, 13 juin 2007

9.- Interview de M. Juppé sur RTL le 24 avril 2007

Mobilité choisie ou rénovation de la gestion individualisée des carrières ?

La direction du personnel réfléchit aux moyens de mieux répondre aux besoins des services. Après avoir vanté pendant 20 ans les mérites de la mobilité, gage de compétences et passeport pour la promotion, la direction du personnel voudrait que le fait de ne pas avoir tenu un poste d'encadrement ne soit plus bloquant, que le fait de savoir « tout faire » ne soit pas sur-valorisé par rapport aux compétences métiers. Cette réflexion s'applique d'abord aux ingénieurs mais apparaît déjà dans le projet de charte de gestion des attachés. Ainsi la direction du personnel envisage qu'il pourra y avoir prise de poste de 2^e niveau en restant dans la même structure, si la mobilité est absurde à l'usage.

La DGPA ajoute que la mobilité n'est pas un objectif en soi mais un outil pour faire en sorte que les personnels soient sur le bon emploi, et pour valoriser le parcours des agents. Elle se rend compte que la pratique précédente n'était pas dans l'intérêt des services ; il est prévu dans la même idée d'allonger les durées de poste pour qu'il y ait consolidation des compétences.

La « contrepartie » est une mobilité orientée par un débat manager/plate-forme RH/chargé de mission (réflexion obligatoire avant PM104), notamment pour orienter les parcours vers les régions en sous-effectif, en se mettant d'accord sur un poste de sortie, ou autre négociation...

Ce n'est pas la première fois que la DGPA, à partir d'un constat partagé par la CGT (le dogme de la mobilité n'est pas pertinent) débouche sur des conclusions que nous ne pouvons approu-

ver : nous sommes favorables à une mobilité choisie des attachés. Les services ont deux besoins : pourvoir leurs postes (et encore plus dans les régions déficitaires) et affecter le bon élément sur le poste vacant. Mais, on retrouve ici l'éternelle question des moyens : que va-t-on promettre aux attachés qui iront prendre des postes dans des régions déficitaires : une promotion accélérée ? Un régime indemnitaire supérieur ? S'il faut de plus, affecter l'agent qui dispose des meilleures compétences sur un poste, ça devient de la haute voltige. La réalité des services, c'est qu'ils sont bien contents de pourvoir les postes vacants (pour ceux qui ne les ont pas tous perdus dans la LOLF) : si en plus, il faut trouver celui qui a le bon profil ! La GPEEC, ça fait rigoler (jaune) tout le monde dans les services déconcentrés (mes excuses aux collègues qui sont sur ces fonctions, ils n'y sont pour rien !)

Pour les sorties d'écoles 2008, l'idée de la DGPA est de ne sélectionner que des postes de junior (pas trop d'encadrement et d'autonomie), des postes d'apprentissage, dans des domaines proches de la formation initiale. Nous ne sommes pas favorables à des postes « au rabais » pour les jeunes : ne vaudrait-il pas mieux mettre en place des dispositifs de compagnonnage et de soutien ? Pourquoi ne pas organiser des « recouvrements » entre les nouveaux affectés et les partants : bien sûr, ça nécessite des moyens : sur une promo de 35 sortie d'IRA, avec un recouvrement de 4 mois (de l'affectation au 1^{er} janvier), c'est une dizaine d'ETP qu'il faudrait mobiliser : n'est-ce pas se donner les moyens d'une politique ? ■

Gestion individualisée des carrières et projet de charte de gestion

Pascale Ribon, sous-directrice à la DGPA, est venue le 29 juin présenter aux organisations syndicales les réflexions de sa direction sur la rénovation des parcours de carrière et le système de gestion individualisée des carrières. Si ces réflexions ne sont pas encore arrivées à maturité, elles devraient à terme, selon elle, conduire à modifier :

- ☛ l'ensemble des chartes de gestion ;
- ☛ l'organisation des services ;
- ☛ le processus de gestion des ressources humaines.

Pourquoi modifier le système actuel ?

Si Pascale Ribon estime la gestion des ressources humaines globalement bonne, cette dernière présente néanmoins, selon elle, certains défauts :

- ☛ le ministère manque de compétences dans certains domaines (ex : aménagement, habitat, budgétaire, juridique...) et le système en place ne produit pas ces expertises ;
- ☛ les règles de gestion n'apparaissent pas toujours claires, à la fois pour les agents et pour les services ;
- ☛ la DGPA rencontre des difficultés pour pourvoir des postes sensibles et par les bonnes personnes dans les services (de tels postes ne peuvent être seulement des sorties d'école).

La gestion individualisée des carrières

Elle est censée à la fois orienter l'évolution des emplois et des compétences des agents pour répondre au mieux aux besoins du ministère et permettre, dans le même temps, un déroulement de carrière des agents et « des possibilités renouvelées en termes de responsabilité et de métier ».

Les outils de cette gestion sont, pour Pascale Ribon :

- ☛ la mobilité : à l'équipement les agents sont très mobiles mais pas toujours dans une adéquation emplois/compétences ;
- ☛ le développement professionnel : bilans de compétence, formation continue, formation qualifiante (des agents sont envoyés en Master depuis deux ans), accompagnement adapté, coaching ;
- ☛ l'accompagnement des déroulements de carrière avec la rencontre entre l'investissement individuel et la montée en compétences des agents.

Les réflexions du ministère

Pascale Ribon les a présentées comme suit :

Sur le type d'encadrement dont le ministère a besoin

On est dans un système qui a beaucoup favorisé les emplois de type management. Le balancier a été trop loin. On a survalorisé les positions managériales et, du coup, des fonctions de production spécialisée, de pilotage de projets et d'expertise n'ont pas été suffisamment valorisées à travers les déroulements de carrière. Cette survalorisation se retrouve dans différentes structures publiques ou privées. Comment mettre en place des règles de gestion favorisant différents types de carrière ? Cela devrait permettre aux agents de chaque filière de pouvoir monter jusqu'au plus haut niveau de grade. Il faut avoir dans les

structures d'organisation une répartition plus équitable entre postes de management et postes de conduite spécialisée ou de management de projet.

Sur la problématique du premier poste

On couvre aujourd'hui pour une bonne part les postes vacants dont personne ne veut par des affectations de premier poste sans tenir compte des profils de formation ou de ce qu'ils ont pu faire auparavant. Ces postes demandent souvent un peu d'expérience. Le système n'est donc pas satisfaisant. La question est posée de savoir comment pourvoir ces postes de meilleure façon. Une idée serait de concevoir le premier poste comme un poste d'« apprentissage », un vrai poste de premier niveau mais plutôt de production où l'agent est accompagné avec, dans le même temps, le souci de prendre en compte la formation de l'intéressé et d'avoir une plus grande continuité entre sa formation et sa première affectation. Cela doit conduire à réfléchir au processus d'affectation en sortie d'IRA. Si pour l'administration centrale cela fonctionne assez bien, ce n'est pas le cas pour les affectations en services déconcentrés.

Sur les mobilités

Si les sorties d'école ne sont plus des variables d'ajustement, il faut accompagner la mobilité de façon plus individualisée et pour concilier désirs des agents et besoins des services. On pourrait imaginer un débat plus important en CAP en vue d'une optimisation collective entre les demandes des agents et l'ordre des services. Aujourd'hui, une bonne partie des mobilités se fait sans véritable échange. Or, avant tout projet de mobilité, d'évolution professionnelle, un échange devrait se faire entre le chargé de mission du corps, l'agent et sa hiérarchie, permettant ainsi à l'agent qui fait un choix de mobilité d'avoir une meilleure connaissance de ses « points forts », pour que soit posé aussi le souhaitable et le possible. Dans un petit nombre de cas, cela pourrait déboucher sur un contrat. Dans le contrat, il peut y avoir de l'indemnitaire ou bien encore un « retour d'ascenseur » ultérieur (par exemple, l'accès à un poste désiré après l'acceptation d'un poste sensible difficile à pourvoir). Le demandeur de positionnement professionnel sera dans la majorité des cas l'agent, ça peut être aussi l'administration.

Sur le passage au deuxième niveau de grade

Comment le ministère recrute-t-il dans le vivier ? Pour les attachés, le passage au deuxième niveau de grade s'opère d'abord par la voie de l'examen professionnel contrairement aux ITPE. Le changement de grade doit s'accompagner d'une mobilité classique, soit de la capacité à construire un « contrat », un projet professionnel où l'agent monte en responsabilité avec des passages en CAP et validation par l'administration. Concernant le pyramidage des postes, il faudra articuler le répertoire interministériel des métiers, le nombre de postes dont on dispose et la répartition des postes en A et A+. Si dans les organigrammes, on aura de moins en moins de postes A+, ce n'est pas pour autant qu'on aura pas besoin de gens à haut niveau de compétence, pour des missions à haute valeur ajoutée correspondant à du A+. C'est à une relecture de nos différents postes que nous devons procéder.

Sur le système d'évaluation

L'évaluation des compétences métiers se fait aujourd'hui par défaut à partir des comités de domaine. Il convient aussi d'évaluer les compétences managériales ou relationnelles. Le système d'évaluation sera revu.

La CGT revendique un droit au déroulement de carrière pour tous

Comme nous l'avons fait remarquer, la DGPA semble découvrir des défauts que nous dénonçons depuis longtemps : « *tout management* », affectations inadéquates en premier poste, manque de certains spécialistes...

Mieux vaut tard que jamais... à condition que les conclusions aillent dans le sens de la reconnaissance d'un véritable droit au déroulement de carrière pour tous, d'une carrière librement choisie. Les propos de l'administration tout comme son attitude lors de la discussion sur la nouvelle mouture de projet de charte de gestion montrent qu'on en est assez loin. (voir article ci-dessous).

Sur le besoin de pyramidage, il faudrait désengorger l'accès au principalat et assurer à chaque attaché de pouvoir dans le cadre d'une carrière normale au moins accéder au dernier niveau du corps.

Concernant le risque de parcours contraint ou d'enfermement des agents dans une filière, l'administration botte en touche. Il en va de même de la démarche de contractualisation que celle-ci veut impulser, incluant indemnitaire et engagements de l'administration, avec tous les dérapages possibles et en amoindrissant encore le rôle des élus en CAP : une gestion individualisée loin de la prise en compte des aspirations de chacune et chacun dans le cadre de droits individuels et collectifs garantis. ■

Une nouvelle mouture de projet de charte de gestion

Le 29 juin, l'administration a soumis un nouveau projet de charte. La discussion a porté sur les points suivants :

La mobilité des experts ou spécialistes reconnus par un comité de domaine

L'accès au corps d'attaché tout comme au principalat doit donner lieu à une mobilité. L'administration prétend tenir compte de la spécificité des fonctions en prévoyant « *de façon exceptionnelle* » un « *élargissement de fonctions* », après engagement par écrit de la part de l'agent de changer de poste dans les 2 ans. Cet élargissement des fonctions est censé permettre le transfert des connaissances et des compétences. En somme, on demande aux agents de s'investir dans un élargissement de leurs fonctions tout en les obligeant à les quitter rapidement !

Sur l'accès au principalat

L'administration voulait assortir l'obligation de mobilité d'un « *changement significatif d'environnement professionnel* ». Face à notre réaction, elle a fait marche arrière. De même les notions de « *dynamisme sur chaque emploi et réalisations effectives obtenues par l'agent sur ses différents postes* » pour l'inscription au tableau d'avancement seront abandonnées.

Sur les mobilités

Madame Dufourmantelle a justifié son refus de procéder aux nominations à attaché principal sans une mobilité préalable, même pour les lauréats 2007, par « *le besoin d'un peu de rigueur*

et de fermeté pour maintenir la dynamique du corps et son excellence » !

Sur l'emploi fonctionnel

Le libellé même de conseiller de l'équipement est sur la sellette. L'élargissement potentiel du champ du ministère repose à sa façon la question lancinante que la CGT n'a pas manqué de soulever, de la fragilité d'un statut d'emploi dont le principe même au yeux de la fonction publique est d'être accessible aux différents corps et non assimilable à un débouché de carrière pour les agents d'un seul corps. La DGPA s'est voulue rassurante, tout en précisant que le projet de statut d'emploi était au 29 juin, depuis plus d'un mois, au Conseil d'État.

Sur les promotions fin de carrière

La DGPA prévoit la suppression progressive de la promotion coup de chapeau au profit d'un contrat de fin de carrière liant la nomination à attaché principal à l'engagement par l'intéressé à faire valoir ses droits à la retraite dans un délai compris entre 3 et 4 ans. Nous avons fait part de notre désaccord avec cette suppression et revendiqué, comme d'autres organisations syndicales, des éléments prévisionnels pour juger de la portée potentielle d'un tel changement.

En conclusion, la DGPA devrait transmettre aux organisations syndicales un ultime projet de charte et recueillir leurs observations avant sa publication. ■

Une réforme contestable des IRA

La Fonction publique a concocté un projet très discuté de décret modifiant le décret de 1984 sur les IRA. Même le représentant du conseil d'État au conseil supérieur de la fonction publique a considéré qu'il n'allait pas dans le bon sens !

Les organisations syndicales sont toutes opposées au texte que pourtant la Fonction publique s'échine à vouloir faire passer de toute force. Le décret n'est, début juillet, toujours pas sorti alors que sa parution avait été annoncée pour mars ou avril 2006 !

Pour l'essentiel de quoi s'agit-il ?

Désormais c'est un jury mis en place dans chaque IRA qui établira la liste des candidats admis pour chaque concours

sur la liste principale et la liste complémentaire.

La réforme est censée apporter « *une plus grande certitude en matière d'affectation géographique* » mais cette affirmation ne signifie pas engagement d'une nomination dans la zone géographique de l'IRA.

La formation est scindée en deux parties. Un tronc commun et une spécialisation en fonction de trois univers professionnels :

- administration centrale ;
- administration territoriale de l'État ;
- administration scolaire et universitaire.

Un classement intermédiaire intervient après le tronc commun. C'est en fonction du rang de classement que chaque élève fait le choix d'un univers professionnel.

A la fin de la scolarité, et en fonction du rang de classement par univers professionnel, les élèves choisissent le corps et l'administration en fonction de la liste des postes offerts.

Nous critiquons fondamentalement cette réforme au sens où elle restreint considérablement la formation interministérielle au profit d'une formation d'adaptation au poste de travail.

La formation interministérielle devrait au contraire être une clé permettant d'évoluer dans l'administration, à l'intérieur d'un ministère comme d'un ministère à l'autre, voire d'une fonction publique à l'autre. Elle constitue un des soubassements de ce que sera toute la carrière ultérieure de l'attaché.

S'il peut être concevable d'avoir la connaissance de son poste d'affectation avant la fin de la scolarité, cela devrait encore plus justifier la diversification de la formation IRA. Celui qui est affecté en administration centrale aura tout intérêt à effectuer un stage en préfecture et l'inverse pour un attaché affecté dans un service territorial de l'État. Quant à ceux qui vont se diriger vers l'Éducation nationale, la connaissance approfondie des autres services de l'État ne peut qu'être un plus, d'autant que les techniques administratives, gestion du personnel, gestion financière, etc., sont de plus en plus communes.

La fusion des corps d'attachés de centrale et de services déconcentrés ne fait que rendre un peu plus incompréhensible cette réforme.

Nous proposons pour notre part que la formation des attachés se fasse en 2 ans avec une deuxième

année en tutorat sur le lieu d'affectation. Cette formation devrait selon nous être validée à un niveau Master (bac + 5).

A noter sur ce sujet que le projet de décret prévoit que la « formation peut, d'ailleurs, être complétée à la sortie des Instituts à l'initiative des différents départements ministériels par une formation spécialisée destinée à mieux réaliser l'adaptation à l'emploi. Les Instituts peuvent prêter leur concours à cette formation spécialisée... ». Alors pourquoi vouloir enfermer les attachés des IRA dans la conception d'une formation étroite d'adaptation à l'emploi ?

Le MEDAD réfléchit de son côté à la problématique du premier poste : poste d'apprentissage, tutorat... Cela va dans le sens de ce que nous proposons à la condition que cela ne s'inscrive pas dans une conception au rabais de la formation des attachés et que cela débouche sur une validation de la période de formation.

A noter : la Fonction publique souligne, dans les données statistiques qu'elle fournit chaque année, l'élévation du niveau de diplôme des attachés en notant en particulier que « toutes filières confondues, le niveau au moins égal à bac + 5 augmente de façon importante les chances de réussite ».

Les femmes représentent 55 % des admis (+ 5 % par rapport à l'année passée). Comment expliquer cette différence avec l'ENA où les femmes ne représentent que 27 % de la dernière promotion sinon à considérer qu'il faut revoir la manière de recruter dans la haute fonction publique !

Merci de nous faire part de votre avis sur la réforme des IRA et vos éventuelles propositions.

Démocratie sociale ?

Depuis quelques années, une discussion, sinon une polémique, est ouverte à propos de la démocratie sociale. Réunir ces deux termes (« démocratie » et « social ») semble a priori aller de soi. A y creuser de plus près, ce n'est pas si simple.

Reportons-nous deux siècles en arrière : la démocratie commençait à peine à émerger après la Révolution de 1789 que déjà Bonaparte puis Napoléon en réduisent la portée. Pour la démocratie sociale, les révolutionnaires l'ont reportée à plus tard en adoptant la loi Le Chapelier (1793) qui interdit sous quelle forme que ce soit les groupements de salariés dans les manufactures alors naissantes. C'est ce qui fit écrire à Jean Jaurès, grand historien de la Révolution Française, que celle-ci fut une « révolution bourgeoise » visant à asseoir le pouvoir économique et politique de la bourgeoisie des manufactures, alors classe dirigeante émergente au détriment de la noblesse. Il faudra attendre surtout que les ouvriers luttent pour qu'en 1884 les parlementaires adoptent la loi Waldeck Rousseau autorisant les syndicats. En réalité, comme souvent, les faits précéderent le droit : de nombreuses associations diverses de travailleurs furent créées au cours du XIX^e siècle pour défendre leurs intérêts dont le plus important fut le mouvement mutualiste. N'oublions pas qu'à l'époque la Sécurité sociale n'existait pas et que la « cotisation » versée à la mutuelle était destinée à subvenir aux besoins en cas de maladie ou d'accident d'un camarade de travail. Il n'est pas sans signification de souligner qu'une des premières mutuelles créée et une des plus puissante fut celle des « cantonniers » chargés d'entretenir les routes, c'est-à-dire les agents de travaux de l'Équipement de l'époque.

La CGT en France fut créée en 1895, fédérant l'ensemble des

associations, Fédérations, Bourses du travail existantes. Les syndicats d'entreprises sont créés même s'ils ne disposent pas de droits pour y exercer leur activité : ce n'est qu'en 1968 qu'est consacré le droit syndical à l'entreprise !

Ainsi, on peut constater qu'en fait la démocratie sociale tout comme la démocratie tout court est le résultat d'une lutte entre les « patrons » et les salariés. Les premiers, au nom du droit de propriété considérant que tout ce qui se passe à l'intérieur de l'entreprise est de leur ressort. Les seconds considèrent que ce sont eux qui font fonctionner l'entreprise et qu'à ce titre ils ont leur mot à dire dans la conduite des affaires. Ces luttes se concrétisent sur le plan juridique dans le Code du travail et la jurisprudence y afférant.

La récente campagne électorale a mis au centre de débat le code du travail : la présidente du Medef demande sa suppression considérant que le fait de ne pouvoir licencier est un frein à l'embauche (sic !). Le Medef et les organisations syndicales ont mis en place des groupes de travail qui doivent plancher sur différents thèmes concernant le travail d'ici la fin de l'année. En cas de non-accord, le gouvernement s'emparera des affaires et légifèrera.

Peut-on parler de démocratie sociale ou même de dialogue social lorsque les organisations patronales et syndicales se rencontrent et discutent ? Seul, le résultat compte. Or, ces dernières années n'ont guère été favorables aux droits des salariés, sur le plan du droit à la retraite, au salaire décent, à l'égalité des hommes et des femmes dans le travail, bref au droit au travail et du travail en général. Il reste que les intérêts des uns sont opposés voire antagoniques aux intérêts des autres et que seules les luttes, sociales et/ou politiques feront évoluer les choses ... et la démocratie sociale. ■