

# Cahier revendicatif fédéral sur les DIR adopté par la Commission exécutive fédérale

**Attention :** Ce cahier revendicatif va être actualisé très prochainement, suite à la décision prise lors des dernières Journées d'études fédérales sur les DIR des 3 et 4 avril 2007.

## **I – SYNTHÈSE DE LA SITUATION DANS LES D.I.R.**

- 6.12.05 : décret portant consistance du réseau RN
- 16.03.06 : décret portant création et organisation des D.I.R.

### **EMPLOI :**

Le dimensionnement global est fixé à hauteur de 8510 emplois dont près de 65 % exploitation, environ 32 % techniques administratifs et près de 3 % O.P.A. Il apparaît un différentiel entre le dimensionnement établi par le préfigurateur et l'attribution. L'évaluation du préfigurateur est finalement minorée. Les départs en retraite ont-ils été évalués ? Les réseaux supplémentaires n'ont pas été pris en compte dans le dimensionnement. Le problème des postes aménagés n'est pas traité.

### **MISSIONS :**

Les priorités sont l'exploitation, la sécurité routière et l'information des usagers. La V.H. est prise en compte mais il y a une tendance à l'externalisation. L'entretien est considéré secondaire donc intervention du privé. CIGT et tunnels : l'externalisation est envisagée.

SMO : il s'agit de la maîtrise d'ouvrage au sens strict où le pilotage est privilégié.

### **ORGANISATION ET CONDITION DE TRAVAIL :**

Elles sont mal définies. Quelques éléments importants apparaissent : patrouillage privilégié, travail posté (2x8, 3x8), tendance à étendre les organisations atypiques de travail, conduite à 1, astreintes mal définies, inadéquation entre responsabilités et statuts/rémunérations. Des organisations proposées sont adaptées au réseau autoroutier alors que ce dernier ne représente, par exemple, que 38 % dans la DIR Centre Est.

### **REMUNERATIONS :**

Les régimes indemnitaires ne sont pas traités.

Quelle prise en compte (conditions, moyens) des déplacements importants ?

L'impact de la mobilité ?

### **ORGANISATION TERRITORIALE/IMMOBILIER :**

Nous ne connaissons pas la carte générale des implantations.

La localisation des C.E.I. n'est pas encore finalisée.

Problème important : la pérennité des implantations (CEI, districts).

Il semble que sur environ 280 CEI, 75 sont à construire ou nécessitent d'importantes améliorations. Quel calendrier ? Quel programme ? 22 M. d'€ en 2006 ?

Il n'y a aucun chiffrage détaillé y compris pour les SIR, les Districts et les sièges.

A quoi correspondent précisément de tels chiffrages :

2,2 M location et déménagement ?

2,0 M investissement ?

1,3 M câblage des sites ?

Pour un certain nombre de CEI il y a des circuits importants à traiter. Dans le cadre de la V.H., les points d'appui pour l'approvisionnement en sel ne sont souvent pas pensés.

### **FICHES DE POSTES :**

Important déficit de concertation.

Imprécisions sur divers points :

- Localisation précise,
- Fonctions,
- L'unité d'affectation et résidence administrative,
- Moyens.

Problèmes :

- Adéquation entre missions et statut particulier (corps et grade).
- Organisation et conditions de travail non précisés,
- Conditions de rémunération non définies.

Mais la finalité de ces fiches va bien au-delà de la construction des D.I.R. à savoir la gestion ultérieure.

### **MUTUALISATION :**

Les mutualisations avec les DDE posent problème du fait de l'éloignement, cela est prévisible

pour :

- L'assistance informatique de 1<sup>er</sup> niveau,
- La médecine de prévention,
- L'assistance sociale,
- Etc...

en raison de la variété et de la fréquence des sollicitations.

### **LA FORMATION :**

L'éloignement apparaît là aussi comme une difficulté conduisant à l'inégalité des chances pour une promotion sociale car l'accès à la formation pour tous risque fort de ne pas être assuré.

Qui pilotera le recrutement ?

### **DROITS SOCIAUX ET SYNDICAUX :**

Ce chapitre est très peu abordé et traité par les préfigurateurs.

Rien n'est défini sur les instances paritaires et sur les droits syndicaux.

Les organisations préfigurées appellent des moyens nouveaux qu'il est urgent de formaliser.

Les droits acquis doivent être reconnus et respectés : congé, temps de travail, temps partiel, social, formation.

### **Observations :**

L'organisation structurelle générale semble être assez homogène mais une certaine diversité apparaît au niveau des quelques éléments relatifs aux organisations de travail et des modes de gestion.

Les projets (organigramme, fiches de poste, implantations territoriales, organisations, garanties pour les personnels ...) sont incomplets ou imprécis.

La construction des D.I.R. n'a en aucun cas fait et ne fait toujours pas l'objet de négociations dans quelque domaine que ce soit.

En abordant les aspects de gestion, il faut croiser avec les modes LOLF.

La gestion par les compétences se situe dans le cadre d'une logique de contractualisation (notation, mutation, promotions, formation...). Il nous faut revenir à la notion de qualification.

## **II – PLAN REVENDICATIF**

La situation exige l'instauration d'un moratoire dans la mise en oeuvre des réformes, donc de la loi du 13 août 2004 tel que le définit la pétition fédérale.

### **■ EMPLOI**

- Assurer les recrutements statutaires à hauteur de l'ensemble des missions, en particulier de la viabilité hivernale (VH) et de l'Ingénierie Publique mais aussi du développement des niveaux de service,
- Opposition à l'emploi précaire (saisonnier, vacataire, .....),
- Opposition aux recrutements sous contrats PACTE mais ouverture de recrutements statutaires pour jeunes sans qualification ou en situation d'échec (scolaire...),
- Prise en compte des départs à la retraite et des réseaux supplémentaires pour le dimensionnement,
- Postes aménagés :
  - garantie dans les CEI, ou dans leur unité ou dans un service au plus proche avec accompagnement social ( y compris formation),
  - l'Agent doit avoir le choix ou non du reclassement,
  - maintien des revenus (y compris à partir des éléments de service fait).
- Ouverture immédiate de concours de recrutements dans les différents corps à hauteur des besoins d'emplois,
- Suivi des effectifs : les organisations syndicales représentatives doivent être associées à la connaissance et pouvoir intervenir sur la répartition et le mode de détermination.

### **■ MISSIONS**

- Opposition aux externalisations vers le secteur privé (entretien, VH, études travaux neufs, CIGT, tunnels, maîtrises d'œuvre...)
- L'entretien courant doit être assuré par nos services (curage, élagage, débroussaillage, signalisation verticale et horizontale, espaces verts...),
- Amélioration des niveaux de service pour répondre à l'attente des usagers et de la sécurité routière,
- Maintien des missions parcs,
- Maintien, reconquête et développement de l'ingénierie, du contrôle et de la recherche en partenariat avec le Réseau Scientifique et Technique (RST).

### **■ ORGANISATION, TEMPS ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Ouverture immédiate de négociations,
- Besoin d'un cadrage national,
- Opposition à la généralisation des organisations atypiques de travail,
- Opposition à la systématisation du patrouillage,

- Opposition à la conduite à 1, (VH, patrouillage ....),
- CIGT : définir la chaîne de responsabilité,
- Attributions des responsabilités en adéquation avec les statuts et les rémunérations,
- Réformes statutaires urgentes au bénéfice de l'ensemble des agents notamment pour les corps AE et CEE des TPE, (33 000 AE et CEE),
- Conditions et moyens pour les déplacements importants (études, surveillance travaux...),
- Matériels nécessaires et adaptés,
- Astreinte : préciser (décision ou exécution) périodicité encadrée, refus des modes à la carte ou à la météo...
- Maintien du service actif pour les corps AE et CEE des TPE avec bonification de 25 % des années (1 trimestre supplémentaire par an pour départ anticipé).

## ■ ORGANISATION TERRITORIALE

- Carte générale et définitive des implantations,
- Exigence de la pérennité des implantations (C.E.I. , districts, service d'Infrastructure Routière,...)
- Exiger la rénovation ou la construction de tous les centres et autres implantations dans un délai maximum de 5 ans (échéance 2010),
- Chiffrage détaillé et programme des constructions,
- Etablissement de points d'approvisionnement à sel.

## ■ FICHES DE POSTE

Elles doivent faire l'objet d'une réelle concertation.

La fiche de poste doit préciser :

- L'intitulé du poste,
- La localisation géographique et la résidence administrative du poste,
- Le temps de trajet domicile-travail si cela a un impact par rapport au poste,
- Le type du poste : poste existant conservé, poste existant modifié, poste nouveau,
- La présentation générale de la situation du poste,
- Les missions afférentes au poste (adéquation avec le statut de l'Agent),
- Les compétences requises,
- Les ressources à mobiliser ou à acquérir,
- L'organisation du travail (notamment s'il y a une organisation spécifique) avec le régime indemnitaire afférant, c'est notamment nécessaire pour les postes en DIR,
- La (les) catégorie(s) et le(s) corps et/ou grade à qui est ouvert le poste,
- Le titulaire actuel du poste pour un poste existant,
- La personne à contacter pour obtenir les renseignements relatifs au poste,
- Le nombre de postes à pourvoir si dans une unité, plusieurs postes identiques sont proposés.

Les fiches de postes peuvent faire l'objet d'adaptation, pour tenir compte de certains éléments tel que temps partiel. Attention, ce dernier élément appelle la plus grande vigilance CGT. En effet, nous ne pouvons pas accepter que le temps partiel (ou une CPA) soit un critère d'exclusion pour les agents.

## ▪ **REMUNERATIONS**

- Revalorisations salariales indiciaires (Fonction Publique)
- Ouverture immédiate de négociations sur les régimes indemnitaires, (Equipement)
- Maintien des rémunérations (pas de perte de pouvoir d'achat) sans dégressivité,
- Rémunération des déplacements (études, surveillance travaux...),
- Réformes statutaires urgentes au bénéfice de l'ensemble des agents, notamment pour les corps AE et CEE des TPE (33.000 AE et CEE) pour prise en compte de l'évolution des fonctions,
- Compensation de tous les frais induits par les réorganisations imposées (gardes d'enfants...).

## ▪ **MOBILITE**

- Rémunération dès le premier kilomètre supplémentaire par rapport à la situation antérieure,
- Pas de mobilité imposée,
- Exigence d'un nouveau décret négocié et revalorisé.

## ▪ **RECRUTEMENT/FORMATION**

- Mise en place d'une véritable politique de formation mise en oeuvre sur le temps de travail et accessible à tous,
- Pas d'exigence du permis P.L. lors du recrutement des AE des TPE,
- Rémunération des frais induits par les actions de formation et par les concours.

## ▪ **DROITS SYNDICAUX**

- Une nouvelle géographie des implantations territoriales et de nouvelles organisations imposent des droits et des moyens nouveaux pour l'exercice de la vie syndicale,
- Pérennisation de la circulaire du 31.01.05 relative à l'extension de droits syndicaux dans le ministère au-delà du 31.12.08.
- Respect de la représentativité issue des élections 2004, 2005 et 2006,
- Mise en place d'organes paritaires ou de commissions sur la base de la représentativité établie,
- Moyens de déplacement (véhicule, ordres de mission avec remboursement rapide des frais, frais autoroute...),
- La mise à disposition immédiate pour chaque coordonnateur C.G.T. d'un véhicule et d'un local,
- Locaux syndicaux par organisation syndicale dans chaque implantation territoriale et équipés de la bureautique indispensable (téléphone, informatique intranet et internet, reprographie, Fax + salle de réunion),
- Moyens en fournitures et équipement de bureau, affranchissement postal,
- Délai des convocations, pour les déplacements, pour les préparations, pour les comptes rendus,
- Communication des documents (délais, transparence).

## ▪ **INSTANCES PARITAIRES OU DE CONCERTATION – INSTANCES SOCIALES**

Dans la période actuelle,

- CAP : plus que jamais, elles ont une importance majeure. L'administration tend à vouloir les contourner ou les dessaisir de leurs prérogatives. Ce sont les CAP locales ou nationales actuelles qui doivent être consultées.

Nous devons veiller :

- • Au respect des règles de fonctionnement,
- • Au respect des élus et de leur mandat,
- • A défendre les moyens qui doivent être attribués,
- • Au maintien de toutes les prérogatives.
- Dans l'avenir, des CAP par corps devront être instaurées dans chaque D.I.R pour les corps Entretien/Travaux/Exploitation (AE-CEE-CTRL),
- CLHS,
- CTP,
- CLAS,
- Commissions formation,
- Commission d'achat (matériels, vêtements ...),
- Services sociaux,
- Assistant(e) social(e),
- Médecine de prévention,
- animateur Sécurité Prévention (ASP).

## ▪ **GESTION/MUTUALISATIONS**

- Reconnaissance et respect des droits acquis : congés, temps de travail, temps partiel, social, syndical, formation....,
- Maintien des possibilités de déroulement de carrière sans mobilité géographique obligatoire.

Dans chaque district :

- Correspondant fonction personnel,
- Correspondant formation,
- Correspondant informatique,
- Correspondant hygiène, sécurité, conditions de travail,
- Maintien de circuits internes pour l'acheminement de courriers individuel en lien avec la gestion et avec les services sociaux ou instances sociales (mutuelle, ASCEE...).