



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

COMPTE RENDU DE LA REUNION DU CADRAGE NATIONAL DU 21 NOVEMBRE 2008

Ce groupe de travail s'est déroulé sous la présidence de Mr RYUSSCHAERT DRH et en présence de Mr HUCHET pour la DGITM (ex-DGR).

La délégation CGT était composée de Willy GARING, Jean-Marie RECH, Marie-Hélène THOMAS, Alain NADAUD, Dominique TALBOURDET, Olivier PERICHON et Gaëtan SILENE.

La délégation CGT a fait la déclaration ci-jointe.

FO a fait également une déclaration, la CFDT et UNSA n'ont rien à dire !!!

A signaler que durant cette réunion, nous en sommes restés à la page 3. Rien n'est donc réglé.

Ce deuxième groupe de travail était prévu pour échanger et amender le projet de cadrage mais FO a monopolisé la parole en revenant sur les discussions qui ont eues lieu avec l'administration lors de la réunion du 21 octobre 2008, réunion à laquelle la CGT n'a pas participé car la transmission très tardive des documents (2 jours avant celle-ci) ne nous a pas permis une préparation correcte et objective. (A signaler que la fédération FO, avec la fédération CGT, a signé un courrier réclamant la transmission des documents dans les délais où cela se traduisait par la non participation des 2 organisations ; dans le même temps, FO siège à cette réunion. Comprenne qui pourra !).

Décidément, FO se comporte comme la CFDT qui, dans un écrit, annonce que c'est grâce à elle que nous gagnerions la bonification ! Alors que cette organisation n'est jamais intervenue dans les réunions « Pénibilité ». Décidément, il y en a qui n'ont aucune honte !

Le DRH rappelle que les échanges concernant l'élaboration du cadrage national doivent se faire en toute confiance entre toutes les parties en présence et non sur la pression de quelque nature que ce soit. Il précise que ce cadrage national respectera les textes en vigueur, et que des instructions seront données aux services dans ce sens. Le préambule du document finalisé de ce cadrage le rappellera. Il a réaffirmé que le cadrage national sera un minima de garanties.

La CGT dénonce le fait que le projet de document de cadrage soit déjà utilisé en partie dans certains services (DIRMED, etc...).

Le Directeur rappelle le gel des règlements intérieurs dans l'attente de la sortie du cadrage national, ainsi que l'application du projet. Pour autant là où les organisations

syndicales ont obtenu des avancées dans l'élaboration des règlements intérieurs, rien ne s'oppose à les maintenir et les mettre en application.

La CGT pose plusieurs questions qui sont restées sans réponse ce jour mais l'administration s'est engagée à nous répondre lors de la prochaine réunion du 2 décembre :

- Le patrouillage en VH et hors VH, isolé ou en équipe, sa nécessité et sur quel type de réseau...
- Les niveaux de service et la classification des CEI,
- Les niveaux de PTETE,
- Les EPI et les commissions diverses,
- L'ISH pour les agents stagiaires.

Par contre, aucune réponse à nos questions sur la décentralisation des Parcs et Ateliers et un partenariat Public-Public avec convention entre DIR et CG.

La seule intervention de la CFDT qui est de réaffirmer que l'ISH est un bon outil de rémunération, demande la revalorisation du taux le week-end. Le DRH répond que l'ISH est un mode de rémunération pertinent par rapport à l'organisation de travail programmé !

En ce qui nous concerne, nous nous opposons à l'ISH. Toute heure effectuée en dehors du bornage horaire quotidien doit être rémunérée en heures supplémentaires.

Concernant le travail isolé, nous avons eu confirmation de la mise en place d'un groupe de travail spécifique, et une Circulaire sortira sur le travail isolé sur la base des recommandations du CCHS. Pour autant, à ce jour, l'administration n'exclut pas le travail isolé.

Suite à l'annonce de l'administration, que des agents en travail programmé, affectée à des activités facilement « repliables » pourraient intervenir à la place des agents placés en astreinte.

La CGT s'y oppose fortement et intervient pour rappeler que l'astreinte n'est pas destinée à encadrer des tâches programmables selon l'instruction ministérielle sur l'ARTT du 26 juillet 2001.

L'administration évoque la possibilité de mutualiser certains CEI, notamment en viabilité hivernale.

La CGT rappelle son opposition à la mutualisation qui pour elle est un élément d'économie, elle précise également que l'organisation du travail en programmé et sa rémunération est la résultante du manque de moyens.

Au travers d'un nouveau Schéma Directeur d'Exploitation de la Route (SDER), l'administration définira des nouveaux niveaux de service et des nouvelles classifications de CEI.

La CGT réaffirme que la PTETE n'est pas liée aux différentes organisations du travail. Nous faisons référence à la circulaire du 30 octobre 2001 du Directeur Adjoint G. Janin.

Suite à l'action du 13 novembre :

Nous avons eu la confirmation qu'il n'y aurait pas de réductions d'effectifs dans les DIR et que la règle du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux ne sera pas appliquée, et l'engagement de la reconduction des droits syndicaux de la circulaire de 2005

**La prochaine réunion sur le cadrage aura lieu :
Le 2 décembre 2008**

Déclaration des représentants CGT Groupe de travail DIR Réunion du 21 novembre 2008

La CGT revendique depuis 2 ans un cadrage national de garanties pour les Directions interdépartementales des routes (DIR).

Vous avez, sous la pression des personnels, pris en compte notre demande en engageant la démarche dans le cadre de ce groupe de travail, mais avant d'aller plus loin dans les travaux, nous tenons à préciser un certain nombre de choses.

Que cela soit clair, pour la CGT il s'agit, comme nous l'avions indiqué le 7 juillet, d'améliorer les conditions de travail et de vie des agents, par des organisations du travail qui garantissent la santé et la sécurité des travailleurs, mais aussi la sécurité des usagers.

La Fédération Equipement Environnement – CGT avec les agents n'est pas opposée aux réformes à la condition qu'elles ne soient pas synonymes de régression sociale et de suppression d'acquis. Au contraire, celles-ci doivent être porteuses d'améliorations de qualité des services publics et de garanties nationales nouvelles pour les personnels.

Le cadrage national de garanties doit avoir valeur d'instruction nationale respectée et appliquée par les 11 DIR. A la marge, des améliorations pourraient être apportées par les DIR dans les règlements intérieurs locaux pour répondre aux particularités géographiques, climatiques ou structurelles uniquement dans le but d'améliorer les conditions de travail, de sécurité et de service public.

Pour la CGT, ce cadrage ne peut-être qu'un minimum de garanties pour les personnels. Les règlements intérieurs des DIR ne devront en aucun cas être en deçà. Là où des négociations locales ont permis d'obtenir des conditions plus favorables, celles-ci devront être maintenues.

En préalable, nous rappelons que la question de l'emploi est la clé de voûte du système (d'un système efficace et viable). Nous ne pouvons en aucun cas accepter de subir et faire subir le choix politique de la gestion des réductions d'effectifs et budgétaire.

Ce que nous constatons à la lecture du projet de cadrage que nous allons examiner aujourd'hui.

Après avoir hypocritement annoncé dans un relevé de décisions des principes fondamentaux auxquels nous ne pouvons qu'adhérer, les 28 pages du document constituent un patchwork des différents règlements intérieurs des DIR, validés ou pas par les organisations syndicales, conduisant à ce qu'il soit écrit tout et son contraire.

Hormis sur la banque de temps et les heures supplémentaires modulées, ce cadrage permet la mise en place des règlements intérieurs en validant des principes sur les organisations de travail, conditions de travail et rémunérations qui étaient à l'origine des conflits dans les DIR.

Nous sommes opposés à la programmation des interventions aléatoires et à toute organisation pouvant conduire à l'astreinte à la carte ou à son fractionnement.

D'ailleurs les textes sont clairs, l'astreinte n'est pas une organisation du travail en tant que telle. Elle n'est pas destinée à encadrer des tâches programmées.

Nous sommes opposés à tout système qui tend à l'annualisation de la réduction du temps de travail. Nous sommes opposés à toute externalisation et privatisation de nos missions, et des infrastructures. Nous estimons au contraire que les missions de travaux, d'entretien et d'exploitation des réseaux et infrastructures doivent être plus affirmées dans le document.

Les niveaux de classification des CEI **doivent être dissociés des organisations du travail et du régime indemnitaire.**

Concernant la P.T.E.T.E. et la prime de métier pour les OPA, nous sommes pour réduire le nombre de niveaux de montants pour arriver à deux.

La notion de patrouillage doit être précisée notamment sur l'aspect des interventions ponctuelles (débris sur la chaussée), à ce titre il est bon de rappeler les recommandations du CCHS sur le travail isolé. Le patrouillage doit être organisé pour répondre à des nécessités de service et non banalisé.

Pour l'astreinte, nous sommes opposés à son fractionnement et dans tous les cas le délai de prévenance de 15 jours doit être respecté. Les astreintes conditionnelles avec délai de prévenance de 48 heures sont inacceptables. Le service ne doit pas disposer comme bon lui semble de la vie familiale et sociale des agents !

Concernant le travail de nuit, nous rappelons qu'il doit répondre à des nécessités de service et ne doit en aucun cas être banalisé. Les plafonds fixés dans le document sont inacceptables, d'autant plus qu'ils ne s'appliquent pas aux nuits partielles.

Après avoir précisé que « *des interventions aléatoires ne sauraient être programmées* » vous envisagez exactement le contraire. Pour la CGT c'est inacceptable.

Les stations routières météo ne peuvent en aucun cas se substituer au patrouillage, elles doivent être utilisées uniquement dans le cadre de l'aide à la décision pour le responsable d'intervention. L'administration semble découvrir les interventions à domicile dans le cadre des astreintes, alors que cela existe depuis plus de 10 ans. Il s'agit d'un travail effectif à prendre en compte pour la rémunération et les garanties minimales.

Concernant les principes fondamentaux de la prévention, les recommandations du CCHS doivent clairement être mentionnées comme valant instructions.

Nous n'avons rien trouvé dans le document concernant les vêtements de sécurité, la gestion du matériel, les commissions d'achats....etc....

En l'état, ce projet de cadrage est inacceptable. Il relève de la provocation.

De plus, nous avons eu connaissance de l'utilisation que certains DIR font déjà de ce projet. Ça suffit, le climat social dans les DIR est suffisamment dégradé.

Si vous n'apportez pas des améliorations substantielles dans l'élaboration du cadrage national de garanties, la fédération CGT avec les personnels des DIR répondra énergiquement par des actions revendicatives de forte ampleur dont vous porterez l'entière responsabilité.