



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° 1314 du 2 décembre 2008

Sommaire

	<u>PAGES</u>
<u>1</u> - Agenda	2
<u>2</u> - Infos brèves	2
<u>3</u> - Compte rendu de la réunion du 21 novembre sur le cadrage national D.I.R.	3-6
<u>4</u> - Déclaration C.G.T. sur le régime indemnitaire Voies Navigables	7-9
<u>5</u> - Compte rendu rencontre du 25 novembre U.S.S.E.R.E./D.R.I.	10-14
<u>6</u> - Lettre au Ministre sur la réorganisation des Bases Aériennes	15
<u>7</u> - Réunion du Groupe d'échanges du 20 novembre sur C.V.R.H.	16-17
<u>8</u> - Compte rendu du Bureau de la C.N.F.P. du 26 septembre	18-21
<u>9</u> - Elections catégorielles 2009	22-24
<u>10</u> - Consultation des I.C.T. : Les résultats sont disponibles !	25
<u>11</u> - Appel de la C.E. fédérale du 19 novembre	26
<u>12</u> - Communiqué intersyndical du 24 novembre	27
<u>13</u> - Tract C.G.T. Fonction Publique : la Fonction Publique un bien commun à défense	28-29
<u>14</u> - U.G.F.F. sur le projet de loi dit « de mobilité »	30-31
<u>15</u> - U.G.F.F. sur le Compte Epargne Temps	32-33
<u>16</u> - I.R.C.A.N.T.E.C. : 2 ^{ème} réunion sur « titulaires sans droits »	34-37
<u>17</u> - Communiqué C.G.T. Fonction Publique sur la rénovation du dialogue social	38-39
<u>18</u> - Rencontre le 14 janvier à l'initiative de la C.G.T. des cadres supérieurs et dirigeants de la Fonction Publique	40
<u>19</u> - M.A.C.I.F.	41



AGENDA

Lundi 1^{er} décembre 2008 :

Réunion du groupe de travail « Pénibilité »

Mardi 2 décembre 2008 :

Commission Exécutive de l'U.G.F.F.

Mardi 2 décembre 2008 :

Réunion à l'U.I.T. sur le transfert de propriété à V.N.F.

Mardi 2 décembre 2008 :

Réunion du groupe de travail D.I.R.

Mercredi 3 décembre 2008 :

Audience au Cabinet du Ministre

Mercredi 3 décembre 2008 :

Elections Prud'homales

Jeudi 4 décembre 2008 :

Réunion du collectif Attaché de l'O.F.I.C.T.

Jeudi 4 décembre 2008 :

C.T.P.M. du M.E.E.D.D.A.T.

Vendredi 5 décembre 2008 :

Réunion du collectif fédéral « originaires d'Outre-mer »

Lundi 8 décembre 2008 :

Réunion du groupe de travail « Prévention des risques suicidaires »

Mardi 9 décembre 2008 :

Bureau de l'U.G.F.F.

Mercredi 10 décembre 2008 :

Réunion de l'U.G.F.F. sur les non-titulaires

Jeudi 11 décembre 2008 :

Journée d'action et de manifestation des originaires d'outre-mer

Jeudi 11 décembre 2008 :

Audience au D.R.H. pour les originaires d'Outre-mer

Jeudi 11 décembre 2008 :

Groupe d'échanges du M.E.E.D.D.A.T.

Lundi 15 décembre 2008 :

Réunion du C.M.F.P.

Mardi 16 décembre 2008 :

C.C.H.S.

Mercredi 17 décembre 2008 :

Secrétariat fédéral

Mercredi 17 décembre 2008 :

Réunion de l'U.F.E.

Jeudi 18 décembre 2008 :

Assemblée Générale de l'A.F.U.L.

Mardi 23 décembre 2008 :

Bureau de l'U.G.F.F.



INFOS BREVES

Ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement Durable et de l'Aménagement du Territoire

Arrêté du 7 novembre 2008 fixant la date limite de dépôt des *curriculum vitae* en vue de l'épreuve d'admission de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal d'administration du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire (session 2009).

Arrêté du 7 novembre 2008 autorisant au titre de l'année 2008 l'ouverture d'un concours professionnel pour l'accès au grade de technicien supérieur de l'environnement.

Arrêté du 18 novembre 2008 autorisant au titre de l'année 2009 l'ouverture et fixant la date des épreuves écrites des concours pour le recrutement de délégués au permis de conduire et à la sécurité routière.

Arrêté du 4 novembre 2008 fixant la liste d'admissibilité du concours pour le recrutement dans le corps des administrateurs des affaires maritimes au grade d'administrateur principal (session 2008).



Déclaration de la C.G.T.
Un fonds d'investissement ne peut de concevoir qu'en lien avec une véritable politique industrielle pour la France

Le Président de la République a annoncé officiellement aujourd'hui la mise en place d'un fonds d'investissement géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

L'idée de doter la France d'une capacité d'investissement sous maîtrise publique est bonne. La question est de savoir pour quoi faire, d'autant qu'il est de taille réduite (20 milliards d'euros de capital dont 6 milliards de liquidités) et qu'il n'est pas complété par une politique industrielle pour la France.

La C.G.T. défend le principe d'un fonds d'investissement au service d'une véritable politique industrielle inscrite dans la durée et visant à développer de véritables filières industrielles créatrices d'emploi.



ETATS-GENERAUX DE LA PRESSE
Positions et propositions de la C.G.T.

L'information, de nos jours, imprimée ou en ligne, occupe une place importante, déterminante au point qu'elle constitue un enjeu majeur de société. Marque de la démocratie, elle fait partie des échanges culturels, de l'acquisition des connaissances et de l'éducation. Bien sûr elle possède un aspect commercial. Elle se vend sur le marché. Mais elle relève d'abord du fonctionnement global de la démocratie, surtout à l'heure du réseau mondial Internet, tuyau par lequel passent tant de nouvelles non traitées par des professionnels.



LA POSTE
Par milliers dans les rues contre la privatisation

Des milliers de postiers, d'usagers de la Poste ont manifesté samedi dans toute la France pour protester contre le projet de privatisation partielle de la Poste. Des collectifs d'usagers, des enseignants et des élus ont également pris part aux nombreux cortèges mobilisés à l'appel de la C.G.T.-Fapt, Sud PTT, CFDT-F3C, FO Com, CFTC Poste.



CAISSE DE PREVOYANCE DES CHEMINOTS
La CGT première organisation chez les retraités SNCF

Les retraités de la S.N.C.F., appelés pour la première fois à élire leurs représentants au conseil d'administration de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRP), ont placé la CGT en tête avec 38,5 % des voix se réjouit la première fédération syndicale des cheminots.



TRAVAIL DU DIMANCHE
La proposition de loi doit être abandonnée

L'examen de la proposition de loi sur l'extension du travail du dimanche a commencé aujourd'hui à l'assemblée nationale. Cette proposition de loi répond à une demande des multinationales de la grande distribution, prétendument pour gagner un jour de consommation en plus, comme si la consommation des ménages était proportionnelle aux horaires d'ouverture des magasins.



DROIT AU LOGEMENT :
Initiatives unitaires le 13 décembre

En 2008, dès les premiers froids, nous vivons l'inacceptable. Des hommes meurent victimes de l'exclusion ultime, celle du droit au logement.

Combien de morts faudrait-il pour que le gouvernement réponde à l'urgence, celle d'assurer aux 100.000 sans-abri le droit à une réelle réinsertion sociale, le droit à un logement décent. Les inégalités sociales se creusent, les chiffres du chômage s'envolent, la précarité de l'emploi explose, 60 % des français se déclarent inquiets quant à leur avenir. Mais le gouvernement poursuit ses choix de régression économique et sociale. En pleine crise financière, il a su trouver des milliards d'euros pour – sauver – les banques et poursuit dans cette logique en détournant 60 milliards des ressources du livret A, de l'émargne populaire.



EMPLOI
Les aveux prémédités :
+ 40.000 demandeurs d'emplois en octobre

La Ministre de l'Economie, Christine Lagarde et le secrétaire d'Etat à l'emploi, Laurent Wauquiez, se répandent par les médias pour annoncer une forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi dès cet automne. Ils veulent ainsi mettre en condition l'opinion publique avant la publication officielle en fin de semaine des chiffres officiels = 40.000 demandeurs d'emploi supplémentaires en octobre.

La suite sur : **www.cgt.fr**



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.



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

DECLARATION CGT SUR LE REGIME INDEMNITAIRE DES VOIES NAVIGABLES

Paris le 17 novembre 2008

La CGT rappelle ses revendications en matière de régime indemnitaire pour les agents des Voies Navigables :

- L'attribution d'une PTETE unique à tous les agents d'AE à CTRL Div., d'un montant de 4500 €. Cette prime n'est pas liée au service fait, mais attribuée à l'ensemble des corps de catégorie C et B exploitation.
- Une prime pour le travail atypique de 803.34 € mensuel qui correspond à l'indice moyen du corps d'AE à CTRL.
- L'attribution des ISS aux AE, AES, CEE, CEEP au coefficient de 7.5 point équivalent à celui des catégories C administrative et technique.
- La revalorisation de la Prime de Service rendue : AE 1661.16 – AES 1728.48 – CEE(P) 2075.25. La revalorisation de la prime de service et de Rendement pour le corps des CTRL : CTRL 2437.49 – CTRL P 2828.03 – CTRL D 2996.36.

La CGT et les agents ont montré leur fort mécontentement lors de la journée de grève du 13 novembre.

En ce qui concerne les agents des voies navigables, ils attendent beaucoup de la réunion d'aujourd'hui.

Les agents subissent de plein fouet où vont subir les effets pervers de la crise financière, pétrolière et économique. C'est pourquoi leurs attentes sont fortes en matière de régime indemnitaire et de pouvoir d'achat. Ce n'est pas les 0.8% d'augmentation accordé au titre de l'année 2008 qui vont les satisfaire. Nous vous rappelons que les catégories C exploitation sont de ceux qui touchent le moins dans la fonction publique, avec des salaires avoisinant le SMIC.

Leurs missions ont quant à elles évolué avec un investissement important de chacun tant en matière d'organisation, de méthodes de travail, et de formation lourdes avec des conditions de travail de plus en plus pénibles et des baisses d'effectifs importants qui aggrave la situation.

Ces agents ont été oubliés en matière de régime indemnitaire depuis 2002. C'est pourquoi nous ne pouvons nous satisfaire des tableaux que vous nous proposés.

Sur les montants, nous constatons qu'un effort a été fait. Par contre nous sommes tout à fait opposés à l'étalement jusqu'en 2011. Nous vous rappelons que suite à un préavis de grève déposé par le SNPTRI CGT pour le 15 juillet 2008, Monsieur Ruyschaert DRH nous a reçu le 10 juillet. Il nous a clairement dit qu'il n'était pas opposé à réduire l'échelonnement des années et a promis d'arriver aux montants maximums en 2010. Les agents resteront intransigeants sur cette question et ne comprendraient pas un étalement jusqu'en 2011.

Nous vous rappelons que dans certains services, les agents n'ont toujours pas touché les 70€ négocié pour 2008.

Sur l'aspect de la surcote : la CGT est tout à fait opposé à son attribution. Nous vous rappelons que cela va créer des primes clientélistes, et bien sur créer des injustices entre agents. Ces derniers sont amenés dans leur carrière à effectuer toutes les missions que vous avez citées et donc la prime doit être la même pour tous le monde.

Sur l'aspect de CTRL : Ce sont les oubliés du protocole. Ce n'est pas deux points d'ISS qui vont nous satisfaire. La CGT demande à ce que l'ensemble du corps des Contrôleurs touche la PTETE déplafonnée.

Sur l'aspect logement de services : La CGT dénonce ce qui se passe en ce moment dans certains services Vous nous aviez promis une réunion accolée au régime indemnitaire courant juin, celle-ci a été reporté suite à une réunion que vous auriez du avoir avec France Domaine. Depuis plus rien. Par contre certains services se permettent de supprimer des NAS et de les remplacer par des US,

avec des montants de redevances qui s'élèvent à plusieurs centaines d'euros, sans prendre en compte les directives de la DGPA sur la circulaire Lallement. C'est-à-dire d'attendre les résultats du groupe de travail

Nous vous demandons de cesser tout de suite ces pratiques et de réunir sans attendre le groupe de travail promis en mai.

Enfin, nous vous demandons d'ouvrir sans plus tarder le dossier catégoriel AE/CEE. Les effets du protocole Jacob sont très néfastes pour les agents, pour exemple l'accès au concours de CEE ou pour certains agents il va falloir 11 ans au lieu de 5 pour pouvoir passer le concours ; l'accès au tableau d'avancement au grade de CTRL ou pour les VN les promotions se situent dans les différents services qui pour bon nombre entraîne une mobilité géographique de plusieurs centaines de kms, reprise d'ancienneté etc. Il est vraiment urgent d'ouvrir ce dossier dès 2009.



UNION DES SYNDICATS DES SERVICES D'ETUDES ET DE RECHERCHE DE L'EQUIPEMENT

Fédération nationale CGT de l'équipement et de l'environnement
263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 85/82 86 – Fax : 01 48 51 62 50
[E-mail : ussere@cgt.fr](mailto:ussere@cgt.fr)

Compte-rendu de la rencontre du 25 novembre 2008
entre l'USSERE-CGT et la DRI (Direction de la recherche et de l'innovation)

Présents :

- > Pour l'administration : R. Bréhier (Directrice de la DRI), M. C. Settimo, et Messieurs Talon, Colin et Maisonneuve pour la préfiguration du SCN informatique.
- > Pour l'USSERE-CGT : N. Baille (SG de l'USSERE), P. Garcia (CETE NC), A. Rougé (CETE Lyon), J. M. Trackoen (CETE NP).

Compte rendu des échanges :

Le SCN (Service à Compétence Nationale) informatique:

L'administration a présenté les éléments de contexte et la motivation de proposer la création d'un SCN :

- Le projet fait suite à la circulaire de transformation des CETE du 15 juillet 2008. Il répond à la volonté de polarisation des activités, à la pérennisation des métiers, et à l'évolution des divisions informatiques (DI) des CETE :
 - ✓ Les personnels non titulaires ont été peu à peu remplacés par des agents titulaires émanant de divers corps ;
 - ✓ Il y a eu des évolutions technologiques importantes comme l'avènement de la micro informatique, puis maintenant les architectures réseau intégrées, support des grandes applications nationales ;
 - ✓ L'activité des DI pour le compte des seuls CETE s'est transformée pour le compte du ministère ;
 - ✓ Pour l'administration, la création du SCN répond à une obligation de cohérence et de maintien des prestations informatiques en régie et au maintien d'une capacité d'expertise.

La création de ce SCN fait suite à la démarche OPADIC (logique de polarisation avec un seul interlocuteur).

La CGT a interpellé l'administration sur le cadrage national portant sur les effectifs des CETE à savoir pour les DI une réduction de 30 ETP en 3 ans (pour mémoire l'ensemble des réductions d'effectifs pour les CETE est de 300 ETP en 3 ans).

L'administration a confirmé que ce cadrage serait respecté.

La CGT a exprimé sa crainte d'un recentrage total des activités sacrifiant l'opérationnel local.

L'administration :

- Sur la question de l'informatique scientifique et technique, un travail doit être mené avec les STC (Services Techniques Centraux) dont SETRA, CETMEF, CERTU... sur l'articulation avec les SCN et le prolongement de l'activité en CETE.
- Pour ce qui est des prestations locales, malgré une évaluation effectuée dans le cadre de la démarche OPADIC estimée autour de 5% en volume, elles sont néanmoins très importantes pour les DI, les CETE et le ministère. Elles doivent être maintenues dans le SCN à l'image de l'observation des applications locales.
- Le lien avec les autres divisions des CETE doit se poursuivre.
- L'administration a fait état que sur une enveloppe totale de 31 Millions d'€ de financements en titre IX, 23 millions ont été maîtrisés par le service de l'administration centrale en charge de l'informatique (DGPA/TI) et 8 millions ont été affectés par des commandes directes des DAC (Directions d'Administration Centrale) dont la DGR.

La CGT :

- Elle est intervenue pour dénoncer l'absence de concertation sur ce point. Par ailleurs, la CGT souligné le besoin d'associer les personnels à la réflexion.
- Elle a affirmé son opposition à la publication du projet d'arrêté portant création du SCN informatique avant toute concertation.
- La CGT a exigé la mise en place d'un groupe de travail entre l'administration et les organisations syndicales représentatives sur :
 - ✓ un bilan de la situation actuelle,
 - ✓ l'organisation à terme de l'informatique du ministère,
 - ✓ le périmètre du SCN et notamment la question du SIG (Système d'Information Géographique), l'appui local et l'informatique scientifique et technique,
 - ✓ l'assistance informatique aux services déconcentrés,
 - ✓ le processus de mise en place,
 - ✓ les conventions avec les CETE.
- Pour la CGT, les arguments présentés par l'administration ne permettent pas de justifier la création d'un SCN.

L'administration :

- Elle a reconnu sa défaillance sur l'absence de concertation.
- Pour l'administration, « *Il n'est pas question de tout casser. On mettra le SCN en place lorsque nous nous serons assuré que tout fonctionne* ».

La CGT :

- Elle a pointé la question de la gestion des personnels dans un service de l'administration centrale implanté en région.
- La CGT a obtenu l'engagement de l'administration d'associer les organisations syndicales dans un groupe de travail calé sur le calendrier du comité de pilotage (COFIL) de la mise en place du SCN.

La délocalisation du SETRA à Sourdun :

L'administration reconnaît que la décision de la délocalisation du SETRA a répondu à une logique purement comptable et n'est pas sans poser de problèmes.

Pour la CGT, avec l'aspect social, se pose la question du maintien des compétences dans la mesure où un grand nombre d'agents ne rejoindront pas le site de Sourdun.

L'administration :

- Une étude va être menée sur la mise en œuvre pour les aspects logistiques et techniques.

- Cap Gemini a été choisi comme consultant pour aider l'administration dans cette démarche qui doit être achevée d'ici fin janvier 2009.

Pour la CGT, l'expérience d'autres délocalisations montre qu'en moyenne seulement 10% des personnels acceptent de suivre le service.

L'administration :

- Elle réfléchit aux moyens de rendre le projet plus attractif afin d'augmenter ce pourcentage.
- Par ailleurs, le marché de maîtrise d'œuvre concernant le projet de constitution du pôle scientifique et technique de Marne la Vallée (MLV) vient d'être signé.

Le plan d'évolution des CETE :

La CGT :

- Elle a remis en séance la production (en annexes) d'un collectif d'agents du Laboratoire Régional d'Autun sur la question des sondages.
- Cette problématique illustre la nécessité d'animation des CETE par les têtes de réseau comme par exemple le LCPC ainsi que le maintien de l'ancrage territorial.

L'administration :

- L'action miroir 14 (qui regroupe l'ensemble des Budgets Opérationnels de Programmes des activités de production du RST) permet de donner au CODAC (COmité des Directions d'Administration Centrale) tous les moyens opérationnels de piloter le RST.
- Cette action miroir comprend également les aspects de la budgétisation du fonctionnement des CETE.
- Pour 2009, le CODAC a acté la diminution du titre IX (paiement des prestations pour le compte du ministère) sur les activités routières au bénéfice des activités en lien avec le grenelle de l'environnement.

La CGT a interrogé l'administration sur la liquidation des stocks en titre IX (production réalisée au profit des services du MEEDDAT mais non facturées en 2008).

L'administration a affirmé qu'il n'y aura pas de régularisation sauf cas particuliers.

Pour la CGT :

- Les personnels subissent les conséquences de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) en termes de diminution d'effectifs, d'abandon de missions comme l'ingénierie publique concurrentielle ainsi que les réorganisations et restructurations des services.
- En revanche, ils ne perçoivent pas le redéploiement des activités sur les nouvelles missions.

L'administration :

- Les effets seront perceptibles dès lors que les dotations en titre IX seront redéployées au profit des activités « grenellisées ».
- Dès 2009, le titre IX sera réparti en 3 enveloppes et contractualisé sur 3 ans :
 - ✓ une dotation de base aux directions générales (DGEC, DGALN, DGITM, DGPR...);
 - ✓ une enveloppe aux DREAL pour privilégier les projets grenelle et/ou en partenariat avec les collectivités territoriales;
 - ✓ une enveloppe de restructuration sous la forme d'une réserve qui sera redistribuée aux directions d'administration centrale (DAC) sur les activités grenelle pour réorienter les effectifs.

Pour la CGT, les polarisations (regroupement d'une activité sur un seul CETE...) ne doivent pas impacter le cadrage des effectifs ni s'effectuer au détriment de l'ancrage territorial.

L'administration :

- L'enjeu de la polarisation repose sur :
- ✓ la baisse des activités sur le champ routier,
- ✓ le développement d'activités nouvelles,
- ✓ le besoin pour les DAC d'équipes pluridisciplinaires inter-CETE.
- Chaque directeur de CETE doit mener la réflexion dans ce sens.
- Un séminaire Développement Durable se tiendra les 20 et 21 janvier 2009. Il sera piloté par le CGDD à destination des DAC et du RST afin de faire partager les enjeux du Grenelle.
- Les travaux de ce séminaire feront l'objet d'une diffusion.

La CGT a fait part de son souhait d'y assister.

L'administration :

- Dans le prolongement du séminaire, une réunion du CSST (Conseil des Services Scientifiques et Techniques) dans sa nouvelle configuration (nouveau périmètre du ministère) est prévue fin janvier/début février.
- De plus, Mme Pappalardo (Commissaire Générale au Développement Durable) a présenté aux DREAL (Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement) le plan de transformation du RST.

Pour la CGT, dans le cadre du plan de transformation des CETE et des polarisations, l'ancrage territorial doit être porté comme essentiel pour le fonctionnement en réseau et pour répondre aux attentes des collectivités territoriales.

L'administration :

- a pris pour exemple la méthode employée par le CETE Méditerranée croisant à la fois l'axe domaine et l'axe métier en y associant les personnels.
- Pour Mme Bréhier : « *Il est important pour moi que le lien territorial fasse partie du projet des CETE* ».

Pour la CGT, l'approche des polarisations se poserait-elle dans les mêmes termes selon que les CETE sont organisés au sein d'un Service Unique ou dans leur configuration actuelle à 8 Services Déconcentrés?

L'administration :

- **Elle reconnaît effectivement l'ouverture d'un chantier sur l'évolution du statut des CETE.**
- La philosophie de l'administration sera faite d'ici **juin 2009** au regard de 3 hypothèses :
- ✓ **8 services déconcentrés,**
- ✓ **1 service à compétence nationale,**
- ✓ **1 établissement public.**
- Afin d'orienter le choix, l'administration a défini 3 temps :
 1. disposer d'un mandat du Secrétariat Général pour mener la réflexion,
 2. établir les critères de choix,
 3. analyser chacune des hypothèses au regard des critères retenus.

La CGT :

- Elle a alerté l'administration sur les conséquences d'un changement de statut des CETE tant sur les missions ou l'ancrage au ministère que sur les statuts des personnels et la notion de fonction publique même.

- Elle a demandé à être consultée lors des différentes phases afin de porter un vrai débat de fond sur cette question sur la base de nos revendications.
- La CGT a demandé une clarification sur la contribution des CETE dans le cadre des mutualisations des services supports et tout particulièrement la liquidation des dépenses ainsi que la paye.

L'administration a affirmé que les CETE ne seraient pas sollicités au delà de la réduction de 40 ETP prévue sur 3 ans dans le cadre de la RGPP.

Pour la CGT :

- afin de conclure sur le sujet du plan d'évolution des CETE, la CGT soulève la question de l'évolution de la gestion des ressources humaines dans le ministère et la modulation des rémunérations liée à la fonction occupée (modulation fonction/performance).

Le chantier Ressources Humaines :

La CGT demande à l'administration comment elle explique la vacance de postes dans les CETE et les laboratoires ainsi que sur les difficultés de recrutement.

L'administration :

- Dans le cadre du plan de transformation des CETE, un chantier piloté par le directeur du CETE Nord Picardie (NP) porte sur les Ressources Humaines (RH).
- Le travail a commencé à être mené au CETE NP par un recensement quantitatif et qualitatif des compétences existantes au travers d'un questionnaire d'enquête sur chaque agent au niveau des chefs de groupes.
- Ce questionnaire a vocation à être étendu à l'ensemble des CETE. Un croisement sera effectué entre les compétences recensées et les compétences nécessaires à la transformation des CETE.
- Par ailleurs, un travail est mené sur la caractérisation des emplois dans les CETE (Aménagement Urbanisme Habitat et sciences de la terre) à l'instar de celui fait au LCPC.

La CGT :

- Elle demande la constitution d'un groupe de travail avec la DRI et la DRH (Direction des Ressources Humaines) sur les questions du recrutement, des déroulements de carrière et l'attractivité du RST.

Points divers :

La CGT :

- La CGT a rappelé sa demande d'intégrer les services du RST dans la liste des services pouvant bénéficier de la prime de restructuration.

Pour l'administration, la DRI est favorable à cette demande.

La CGT a interrogé l'administration au sujet du rapport sur la réorganisation des services territoriaux du MEEDDAT paru en juin 2008 qui faisait mention de la sortie de la division de transport des CRICR des CETE vers les préfetures.

Pour l'administration, il n'y a pas de demande organisée à ce stade.



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

Montreuil, le 25 novembre 2008

Monsieur Jean Louis BORLOO
Ministre de l'Ecologie, de l'Energie,
du Développement Durable
et de l'Aménagement du Territoire
246, Boulevard Saint-Germain
75007 – PARIS

OBJET : Réorganisation des services locaux Infrastructures œuvrant au sein du M.E.E.D.D.A.T. sur l'activité Bases Aériennes du M.I.N.D.E.F.

Monsieur le Ministre,

Par courrier en date du 30 juillet 2008, nous avons fait part de notre inquiétude sur l'avenir des services du Ministère œuvrant dans ces services.

Nous avons à l'époque obtenue une réunion en date du 16 septembre 2008 qui a été annulée au dernier moment.

Depuis, des groupes de travail du Service Infrastructure Défense auxquels participent des agents de notre Ministère émettent des avis sur la réorganisation des S.L.I. et la mise à disposition des agents du M.E.E.D.D.A.T. auprès du S.I.D. du MINDEF. Toutes ces informations émanent du MINDEF. Du côté M.E.E.D.D.A.T. aucune information.

Les agents sont dans une situation incertaine qui les fragilisent psychologiquement.

Nous réitérons notre demande d'entrevue dans le cadre de cette réflexion.

Des propositions doivent être faites sur les Bases Aériennes pour la fin de l'année. Vos services n'ont donné aucune consigne aux D.D.E. et D.D.E.A. concernées quant à la position à adoptée et restent immobiles face aux manœuvres du S.I.D. du M.I.N.D.E.F.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments respectueux.

Le Secrétaire Général de la Fédération
Equipement-Environnement C.G.T.
Jean Marie RECH



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

Réunion du Groupe d'échanges du 20 novembre 2008 Centres de valorisation des Ressources Humaines (CVRH)

Pour la CGT ce projet s'inscrit dans la logique de la LOLF et de la RGPP, fondée sur une notion de compétences, qui induisent une politique de résultats.

Il trouve son socle dans les missions et orientations stratégiques et politiques de notre ministère, et dans leur déclinaison au travers du répertoire ministériel des métiers. La CGT s'est exprimée dans différentes instances, sur l'absence de qualité de ce répertoire.

Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines serait un outil aux services des agents et des services. Il devrait être généralisé dès 2009.

La volonté de sa création se base sur le succès de l'expérimentation des rapprochements des cellules Gueparh et CIFP de Nantes, Toulouse et Nancy. Pouvez-vous nous communiquer le bilan ? Quel est son contenu ? Quelle communication avez vous organisée ? Est-il basé sur la satisfaction des services ? Des agents affectés dans les services du périmètre de l'expérimentation ? Des agents des structures impactées par l'expérimentation ?

Les prestations qu'offriraient les CVRH seraient de cinq ordres :

Professionnalisation et formation : les textes présentés lors du dernier bureau de la formation nous conduisent à penser que nous allons vers plus d'individualisation, nous ne sommes plus dans une logique d'accompagnement des agents dans un processus d'acquisition de qualifications, mais dans une logique unique de développement des compétences en vue d'atteindre un résultat. Se pose aussi la question de la réactivité (cf. texte sur la formation tout au long de la vie – volet plan de formation).

Conseil et assistance à l'agent : le texte prévoit que cette prestation serait contrainte au contour des missions conseils ou dans le cadre d'une aide au repositionnement. Cela n'est pas satisfaisant. Les agents qui le désirent doivent pouvoir faire appel à des conseillers formés et disposant de tous les éléments permettant de dispenser des conseils pertinents en liaison avec le chargé de mission (il faudrait préciser lequel et dans quelle circonstance - quand il existe), les chargés de mission GPEC dans les services.

Conseil et assistance aux services : il faudrait dans un premier temps définir ce que sont les compétences collectives. A ce jour et à notre connaissance, aucun document n'en précise la définition.

Recrutement : mission traditionnelle d'organisation matérielle des concours ou examens, assistance au recrutement sans concours.

Missions de contribution à la mobilité, de recherche de profils de compétence demandés par les services semblent plus complexes à mettre en œuvre. De quels outils disposent les

agents, quels lieux de capitalisation ? Comment détecter les compétences détenues par un agent ou son potentiel si les entretiens appelés autrefois de carrière ne sont plus de mise ? A nouveau quel lien avec les chargés de missions ?

Activité de centre de ressources : un agent ou plusieurs agents seront-ils dédiés à cette fonction ? Quelle formation ? Comment recueillir et capitaliser et diffuser l'information recueillie...? Cette problématique mérite d'être développée car elle est, à notre avis, très importante pour les services. Cela pourrait les conduire à terme vers plus d'autonomie.

Le statut juridique envisagé : service à compétence nationale (SCN) serait l'option privilégiée. Vous ne nous présentez pas les différents éléments qui conduisent à cette proposition. Vous souhaitez recueillir notre avis sans nous donner tous les éléments d'appréciation.

Vous indiquez que SCN nécessitera la mise en place d'un CTP unique (local, national ?). Quid des instances qui émanent du CTPS (commission locale de formation, CLAS, CHST...). A quel moment est instauré le dialogue social au niveau national ?

Dans le même ordre d'idée pouvez-vous nous apporter des précisions sur les différentes instances au niveau local ? Quelle est la place réservée au dialogue social ?

Quel est l'avenir des Gueparh Paris ? Sont-ils intégrés dans le CVRH Paris ?

Le statut juridique envisagé induit un régime indemnitaire différent de celui qui existe pour les agents relevant de l'administration centrale dont relève une partie des agents. Nous vous rappelons que notre revendication est « à travail égal rémunération égale ».

Nous souhaitons que tous les agents bénéficient du régime indemnitaire le plus favorable. Nous craignons des dérives, comme nous avons pu le constater par le passé. (Baisse de coefficient pour les uns pour augmenter les autres).

La professionnalisation des agents des CVRH s'effectuera en partie en présentiel et en partie à distance. Nous aurions souhaité être destinataire du cahier des charges des formations envisagées, du moins en connaître la teneur. Connaître aussi quel thème sera dispensé selon telle ou telle méthode.

En résumé : L'évaluation des agents, qui n'a fait l'objet d'aucune concertation, est l'axe central du projet politique conduisant à la création du CVRH. Nous ne pouvons nous inscrire dans cette politique qui ne vise que l'individualisation au profit unique de l'administration. Elle est le fondement de la GPRH et de la GPEEC, mise en œuvre dans notre ministère.

Nous condamnons la gestion des personnels par les seuls besoins de l'administration qui sont l'obligation de résultats sans prendre en compte le facteur humain, la réduction des effectifs et du service public.

Nous nous interrogeons sur la nature juridique du projet, et de ses conséquences sur le personnel de ces structures (régime indemnitaire...) et les raisons qui ont conduit à ce choix.

Quelle articulation avec les plates-formes des SGAR, dans le contexte de la création des Directions départementales des territoires (DDT) ?

Quels seront les lieux de concertation ?

Tous les éléments développés précédemment, font que nous sommes opposés à ce projet sur le fond.

Enfin, nous rappelons notre souhait d'avoir une vision d'ensemble des politiques de GRH et de ses outils.



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 du bureau de la Commission Nationale de Formation Professionnelle (CNFP) du 26 septembre 2008

Ordre du jour : La formation professionnelle tout au long de la vie

Présents pour l'administration : Mme Le Guern, Mme Gautier, Mme Baudère-Clomp, Mme Nicolay, M. Priou de la direction des Ressources Humaines ; Mme Aupierre, M. Konieczny et M. Debeaumont, des CIFP ; Mme Ferreol, de la DSCR

Présents pour la CGT : Gilles Brochard et Philippe Garcia
Présent pour la CFDT : M. Dat

M. Priou a ouvert la séance en indiquant qu'il y aura une validation en CNFP et en CTPM du projet de circulaire concernant le dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie. Le 15 ou le 16 décembre, une CNFP devrait se tenir avec à l'ordre du jour : le répertoire des métiers du ministère, la circulaire précitée, le bilan 2007 et les perspectives 2009. Il indique que la circulaire a été envoyée durant l'été et que peu de remarques sont remontées à l'administration.

L'administration reprend les éléments contenus dans la circulaire en précisant les points suivants :

- Pour le droit individuel à la formation (DIF), une feuille de calcul Excel sera mise en oeuvre. Le DIF sera compté à raison de 1 mois pour un agent arrivant.
- Après 2 ans de refus ou suite au 2^{ème} refus le DIF sera de fait prioritaire.
- La période de professionnalisation concerne tous les agents : Titulaires, PNT et OPA. Durant cette période, l'agent perçoit son traitement. Le droit des OPA ne sera pas limité à notre seule administration. Sur ce sujet, la CGT demande une étude juridique.
- Dans la typologie du plan de formation, les actions de formation continue ne figurent plus.
- La Préparation aux Examens et Concours (PEC) ouvre droit à une demi-journée d'absence par semaine à concurrence de 5 jours par an.
- Une formation, liée à la mise en oeuvre de la circulaire, des équipes de RH et de l'encadrement est prévue dans les modules management et GRH.
- Un plan de communication sera également établi.

En outre, les notions de hors temps de service pour le DIF, de financement central de la formation et des autorisations spéciales d'absences nécessitent une discussion avec le ministère de l'agriculture.

La CGT demande quelle information sera faite auprès des agents de ce dispositif ?

L'administration propose de faire une plaquette pédagogique reprenant les points clé.

La CGT s'inquiète de savoir comment le réseau de formation va s'approprier ce sujet ?

La CFDT reprend cette inquiétude en argumentant sur le fait que le réseau actuel est déstructuré (plus de CLF dans les services, manque de chargés de formation, ...). Selon la CFDT il faut reconstruire ce réseau.

L'administration répond que la mise en place des Centres de Valorisations de Ressources Humaines (CVRH) qui découleront de la transformation des CIFP, permettra de traiter ce sujet.

Le directeur du CIFP de Nancy, indique que son service se restructure en CVRH.

Cependant, la CGT constate qu'il n'y a plus de réseau et plus de structuration de la formation. Le pilotage stratégique, via un comité, est une chose, mais sur le terrain, ce sont les moyens qui font défaut. Par exemple, dans le domaine de la suppression de l'Ingénierie Publique, c'est 3000 ETP qu'il faut reconvertir et au moins autant d'agents ! En outre qu'en est-il de l'IP au ministère de l'agriculture ?

L'administration explique que le comité stratégique a vocation pour le pilotage national des besoins. Les CVRH constituent les premiers acteurs au niveau du terrain. L'évolution des structures appelle une évolution des instances de concertation avec des CTP régionaux et des CLF régionales.

Les Centres Support Mutualisés dans le domaine de la formation sont constitués aux deux-tiers. C'est le niveau de proximité pour les agents.

Sur l'évolution des missions, les CVRH seront maître d'œuvre, comme par exemple en ce qui concerne le redéploiement au détriment de l'Ingénierie Publique.

Pour la professionnalisation de la gestion des ressources humaines, il existe un programme national de formation.

La formation doit être efficace et peu coûteuse. Ainsi, la mise en concurrence répond à ce double objectif. Il y a d'autres possibilités également par le biais de la formation à distance, qui est généralement très efficace. Au final, l'administration gère au mieux avec ses moyens humains et financiers.

Pour la CGT, les instances de concertations doivent être régionales, mais aussi locales.

La CFDT demande ce qu'il advient des bureaux de formation évoqués par la précédente directrice de la DGPA ? Par ailleurs, la CFDT réclame une réelle égalité d'accès à la formation indépendamment des catégories.

L'administration convient qu'il faudra mener une concertation ce qui concerne les CVRH.

La CGT insiste car, elle pressent l'influence grandissante des préfectures dans le domaine de la formation. Ainsi, le fonctionnement des CVRH est en jeu et le problème juridique de ces CVRH se pose. La CGT est favorable à un CTP niveau RBOP qui soit différent d'un CTP équivalent à une somme de services.

L'administration pense que les plates-formes ressources humaines au niveau des SGAR favoriseront des formations interministériels mais, avec 5 à 6 ETP et 500 K€ ne pourront pas couvrir l'ensemble des besoins. En outre, le ministère revendique auprès du ministère de la fonction publique un besoin particulier de formation dans le cadre de la transformation des missions axées notamment sur le Grenelle de l'Environnement. Sur ce sujet, notre ministère est en avance et le terme de convention entre le MEEDDAT et les ministères paraît d'actualité.

La CFDT s'inquiète plus particulièrement de l'architecture globale entre les CVRH, les DREAL et les CSM, et des moyens car, la mutualisation semble plus importante que ce qui est dit. Dans ce contexte, les guerres de pouvoir entre les responsables locaux semblent prioritaires face aux missions et au devenir des agents.

L'administration explique qu'il existe un bilan d'étape des CSM, mais qu'il faudra le réviser région par région, l'objectif étant des plates-formes ressources humaines avec 1 A+, 3 A et 2 agents.

La CGT constate que les décisions ne sont pas prises au niveau auquel elles le devraient. Le jeu de la « citadelle » face au ministère de la fonction publique n'est pas tenable, à moins que nos structures deviennent indispensables. En outre, il y a des incertitudes par exemple en ce qui concerne les DDEA, union de services de ministères différents.

Le directeur du CIFP d'Arras témoigne du bon fonctionnement, y compris financier, lorsque le CSM est implanté au CIFP.

Le directeur du CIFP de Nancy est favorable aux conventionnements entre administrations, mais à la condition de garder son identité.

L'administration évoque les problèmes de déplacements dans les DIR pour les formations. Une solution inter-ministérielle peut répondre dans ce type de circonstances. Cependant, il faut être vigilant. Sur Paris, il existe un conventionnement, mais pas dans la région PACA par exemple.

La CFDT pense qu'il faut structurer le réseau de formation, puis améliorer son fonctionnement.

Après cette digression sur le réseau de formation, le bureau de la CNFP en revient à l'ordre du jour.

La CFDT met en cause le calendrier qui ne permet pas d'étudier consciencieusement les documents. Par ailleurs, elle dénonce le lien fort entre DIF et plan de formation.

L'administration répond en indiquant que le plan de formation de l'année N est constitué sur la base des entretiens d'évaluation de l'année N-1.

La CGT affirme qu'il faut être prudent sur la Reconnaissance de l'Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP), car cette notion n'est pas exclusive aux concours professionnels. Il y a par exemple aussi les cycles de promotions. En outre, elle demande s'il existe un bilan de la RAEP concernant le concours de dessinateurs à TSE et d'Adjoint Administratifs à SA ?

L'administration exprime que dans le cadre de concours, la RAEP peut aussi être mise en œuvre aux travers de mises en situation.

La CGT constate que le compagnonnage n'est pas évoqué comme mode de formation.

L'administration précise que le tutorat est inclus dans les périodes de professionnalisation.

La CGT demande ce que deviendra le centre de formation de Brest dans le cadre d'un CVRH implanté à Nantes ?

L'administration confirme son maintien en complément du CVRH dont il dépend administrativement.

La CGT évoque le problème des mutations à la DDE de la Guadeloupe pris en charge par le CVRH de Rouen. Quid de la gestion des agents originaires des DOM ?

L'administration affirme que le rôle du CVRH de Rouen est de collecter les informations pour éclairer les choix de la DDE 971.

La CGT dénonce cette pratique que les agents jugent discriminante. Il n'y a aucune concertation en CAP pour envisager au mieux ces mutations.

L'administration répond que pour le moment, l'action du CVRH dans ce domaine est suspendue.



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

Elections catégorielles 2009

La Direction des Ressources Humaines a réuni, le 27 novembre, les organisations syndicales avec à l'ordre du jour, la présentation des Élections Catégorielles 2009.

Les précédentes élections se sont déroulées, pour les personnels techniques et administratifs le 21 mars 2006 et arrivent à échéance. Même dans le contexte actuel de la réorganisation du MEEDDAT, la direction des ressources humaines veut réaliser le renouvellement de ces élections en 2009.

Après débat, le premier tour des élections catégorielles des personnels techniques et administratifs des CAP Nationales et Locales se déroulera **le 2 AVRIL 2009**.

Seuls les adjoints administratifs et les dessinateurs ne sont pas concernés par ce vote, leur mandat étant prorogé d'une année dans l'optique de modifier le niveau de gestion de ces agents. En effet, le MEEDDAT souhaite la conserver et de ce fait la remonter au niveau régional. La DRH s'efforcera de réaliser ce renouvellement à l'automne 2009. Lors de ce scrutin d'automne, il sera également constitué la CAP des adjoints d'administration centrale.

La DRH a décidé également de renouveler également la CAP des attachés administratifs dont les dernières élections datent du 22 mars 2007, afin de commencer à se mettre en conformité avec la fonction publique qui imposera à terme une date unique de renouvellement de toutes les élections catégorielles.

Les personnels concernés par le vote du 2 AVRIL 2009 sont :

1. Corps de fonctionnaires

- Inspecteurs Généraux de l'Équipement et Inspecteurs de l'Équipement (a),
- Ingénieurs des Travaux Publics de l'État,
- Directeurs de Recherche de l'Équipement,
- Chargés de Recherche de l'Équipement,
- Délégués au Permis de Conduire et à la Sécurité Routière (a),
- Inspecteurs du Permis de Conduire et de la Sécurité Routière (a).
- Techniciens Supérieurs de l'Équipement,

- Techniciens de l'Environnement,
- Contrôleurs des Transports Terrestres **(a)**,
- Conseillers Techniques de Service Social et Assistants de Service Social **(a)**,
- Secrétaires Administratifs de l'Équipement,
- Experts Techniques des Services Techniques,
- Agents Techniques de l'Environnement,
- Inspecteurs des Affaires Maritimes **(a)**,
- Officiers de Ports **(a)**,
- Officiers de Ports Adjoints **(a)**,
- Professeurs Techniques de l'Enseignement Maritime **(a)**,
- Contrôleurs des Affaires Maritimes **(a)**,
- Syndics des Gens de Mer et Agents Administratifs des Services Déconcentrés (Mer) **(a)**,
- Attachés d'administration de l'Équipement ;

(a) le vote s'effectue uniquement par correspondance

2. Personnels non titulaires

- Agents non titulaires régis par la décision du 18 mars 1992 relative au règlement intérieur national (R.I.N.),
- Personnels relevant du règlement CETE et exerçant hors du réseau des CETE (« 8^{ème} CETE ») **(a)**,
- *Personnels relevant du règlement CETE et exerçant au LCPC,*
- *P.N.T. DREIF recrutés à l'administration centrale et relevant de la CCP DREIF de l'administration centrale (a),*
- Agents contractuels chargés d'études de haut niveau régis par l'arrêté du 10 juillet 1968 **(a)**,
- Agents contractuels d'études d'urbanisme - Circulaire 1800 DAFU du 12 juin 1969 **(a)**,
- Auxiliaires recrutés sur contrat régis par le Décret n° 46-1507 du 18 juin 1946 (hors, 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} catégorie) **(a)**,
- Agents Administratifs et Techniques non titulaires et Ouvriers et Surveillants Auxiliaires de travaux relevant des règlements intérieurs locaux - directives du 2 décembre 1969 et du 29 avril 1970,
- Contractuels SNEPC - 3^{ème} catégorie **(a)**,
- Personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole (ex- Agema) **(a)**,
- Agents non titulaires de droit public mentionnés à l'article 34 de la loi du 12 avril 2000 (« Berkani ») **(a)**

3. Ne sont pas concernés par le scrutin :

- Ingénieurs des Ponts et Chaussées,
- Administrateurs Civils,
- Architectes et Urbanistes de l'Etat,
- Chargés d'Études Documentaires,
- Attachés d'Administration de l'Équipement,
- Adjoints Administratifs (*)
- Dessinateurs (*)
- Conducteurs et Contrôleurs des TPE,
- Personnels d'Exploitation des TPE,
- Ouvriers des Parcs et Ateliers mandat prorogé,
- Médecins de prévention,
- Agents contractuels en CDD ou CDI recrutés par l'administration centrale,

(*) Les CAP centrales existant actuellement pour ces deux corps vont être prorogées et feront l'objet de scrutins ultérieurs.

(a) le vote s'effectue uniquement par correspondance.

La circulaire nationale relative au déroulement de ce scrutin sera transmise aux services début décembre 2008.

Par ailleurs, La Fédération, en lien avec les syndicats concernés, a constitué un groupe de travail afin d'établir les listes CGT, élaborer les professions de foi ainsi que des affiches.

Dans les prochains Courrier du militant ou sur le site fédéral, nous vous donnerons d'autres informations.



**Consultation des cadres et techniciens
« Le travail comment le voulez-vous »
les résultats sont disponibles !**

Au cours des mois d'Octobre et Novembre, à l'initiative de l'OFICT, des syndiqués du MEEDDAT se sont adressés à leur collègues cadres et techniciens avec le questionnaire sur le thème « Votre travail, comment le voulez-vous ? » dans le cadre de l'initiative organisée par L'UGICT. A l'heure actuelle une première restitution a été rendue publique sur la base de 2200 questionnaires recueillis, aussi bien dans le public que dans le privé. L'UGICT a publié les résultats au cours de la conférence de presse organisée le 25 novembre.

Au MEEDDAT nous avons constaté un bon accueil, voire une attente, que ce soit en Administration Centrale, à l'IGN, à la DRE Nord-PdC, au CETMEF, etc...de la part de collègues, B administratifs, ingénieurs, chefs de service, techniciens etc...encadrants ou non, soit sensiblement plus d'une centaine de questionnaires recueillis, du B administratif au chef de service.

Des résultats nationaux ressortent quelques points marquants :

Une montée du stress très préoccupante liée à la charge de travail et aux pratiques managériales (objectifs, performance, concurrence) avec des difficultés croissantes à rendre un travail de qualité, et des contradictions éthiques grandissantes.

L'encadrement ressent une perte de reconnaissance et un manque de moyens. Seul 1% jugent le système d'évaluation « très satisfaisant » et 50% considèrent que les critères d'évaluation sont arbitraires.

L'absence de visibilité sur la stratégie d'entreprise constitue un handicap pour 73%. Et 85 % des cadres jugent par contre le droit d'expression prioritaire dans l'entreprise.

Deux points importants : 69% des cadres interrogés souhaitent garder leur RTT et 78% souhaitent augmenter la part fixe de leur salaire : le souci de se protéger des pratiques chronophages et de l'opacité arbitraire de l'individualisation des salaires s'exprime fortement.

Le second volet de la consultation pointait les pistes de changements possibles dans le travail :

Il en ressort la nécessité de remédier au manque de reconnaissance dans l'entreprise, de répondre à l'aspiration à la promotion professionnelle et sociale. De sortir du hiatus entre ce que le cadre ou le technicien pense devoir faire et ce qu'il fait réellement (par exemple : est-ce que je fais du bon travail ?), source de mauvaise reconnaissance de soi-même et vis-à-vis des autres. Et donc agir en profondeur sur le système d'évaluation, à partir du travail réel par rapport aux autres salariés plus qu'à l'employeur.

L'encadrement a un urgent besoin de maîtriser son temps de travail. Ce qui justifie de ne rien céder sur les jours RTT mais aussi d'exiger un décompte horaire quel que soit le type de forfait-jours.

Il est nécessaire d'intégrer la question du sens et de la finalité du travail de permettre à l'encadrement d'exercer sa responsabilité sociale et restaurer sa capacité « contributive » ce qui suppose un droit d'expression publique au désaccord, le retour au libre arbitre, esprit critique, aux propositions alternatives et à la participation aux décisions.

Il est nécessaire de proposer de nouveaux droits individuels garantis collectivement pour exercer sa responsabilité sociale.

En un mot, une consultation d'ores et déjà utile, dont les résultats détaillés méritent des analyses et des suites. Elle permet à des cadres de disposer d'un espace pour s'exprimer sur leur travail, est source de contacts positifs avec le syndicalisme CGT. De quoi alimenter la réflexion et l'activité syndicale, les revendications, les élections professionnelles, etc.

Pierre THOMAS
Secrétaire général de l'OFICT



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

Appel de la Commission exécutive Fédérale

A l'offensive !

La Commission Exécutive Fédérale réunie les 18 et 19 novembre a débattu de la situation politique, économique et sociale et des conséquences de la crise financière qui se propage à toute l'économie, apportant comme seules perspectives des vagues de chômage partiel, technique et de licenciements. Selon nombre d'économistes, la crise serait comparable à celle de 1929 avec ses conséquences dramatiques...

Parallèlement, le Gouvernement promeut la régulation à qui veut l'entendre ; en fait, cela consiste seulement à renflouer les pertes des spéculateurs sous couvert d'une pseudo-moralisation du capitalisme.

Ne nous y trompons pas, c'est bien de la crise du capitalisme dont il s'agit. L'enjeu immédiat est de savoir qui va payer la crise.

Pour le Gouvernement le choix est clair, c'est aux salariés, aux privés d'emploi et aux retraités de payer la facture. Celle-ci se présente sous différents aspects :

- accroissement du chômage de masse et de la précarité,
- pressurisations des salaires et des retraites,
- réduction des budgets publics et sociaux ;

Ces orientations politiques portées par le Président de la République, son gouvernement et ses alliés du patronat, amplifient la crise économique et sociale et aggrave les inégalités.

C'est un enjeu de société qui est posé, notamment celui du rôle de l'Etat. La C.G.T. réaffirme que les services publics assurent une régulation et permettent le développement économique et social des territoires.

Les nombreuses actions menées depuis la création du MEEDDAT se sont traduites par des succès et doivent être un point d'appui pour faire avancer nos revendications sur le service public, les missions, le statut, les emplois publics, les rémunérations et les retraites.

Les personnels sont confrontés à la R.G.P.P., aux réorganisations et démantèlement des services, à l'individualisation des rémunérations, à des mobilités imposées...

Pour toutes ces raisons, la C.G.T. propose de passer à l'offensive en s'engageant dans un processus d'actions. A partir des journées du 20, 22 et 26 novembre, des élections prud'homales du 3 décembre, faisons converger les luttes dans l'unité syndicale la plus large possible, vers un mouvement fort, durable, interprofessionnel en début d'année 2009.

Montreuil, le 19 novembre 2008

Communiqué commun

CFDT / CFE-CGC / CFTC / CGT / FO / FSU / SOLIDAIRES / UNSA

Comme elles en avaient convenu, les organisations syndicales se sont retrouvées ce lundi 24 novembre 2008.

Elles constatent une accentuation des problèmes liés au pouvoir d'achat et à l'emploi. Ceci confirme que les salariés, les retraités, les demandeurs d'emploi sont les premiers à payer une crise dont ils ne sont pas responsables. Dans de nombreuses entreprises, les salariés sont contraints d'utiliser leurs jours RTT pour faire face aux baisses d'activité, d'autres subissent du chômage technique, les plans sociaux se multiplient, des intérimaires et des salariés en CDD se retrouvent au chômage. Le gouvernement poursuit sa politique de suppressions d'emplois dans les fonctions publiques mettant en péril la qualité des services rendus. Cette situation conduit à de nombreuses réactions et mobilisations.

Rappelant leurs responsabilités aux employeurs et à l'Etat, les organisations syndicales retiennent le principe d'une mobilisation massive des salariés au début de l'année 2009 pour faire aboutir leurs revendications sur l'emploi, le pouvoir d'achat, les garanties collectives, les protections sociales, les conditions d'une relance économique... Afin d'en préciser le contenu et d'en arrêter les modalités de la mobilisation, elles se réuniront à nouveau le 15 décembre 2008 et le 5 janvier 2009.

lundi 24 novembre 2008



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC



LA FONCTION PUBLIQUE, UN BIEN COMMUN À DÉFENDRE

La mise en œuvre de la Révision Générale des Politiques Publiques pose avec acuité la **Question : quelle Fonction publique voulons-nous pour notre pays ?**

Cette question se pose pour les personnels qui en subissent les effets au travers de la politique de l'emploi avec le non-remplacement d'un départ en retraite sur 2 pour le versant de l'Etat, la fragilisation des garanties statutaires et la politique salariale, le corsetage des finances publiques locales et ses inévitables conséquences en terme d'emploi public territorial.

Elle se pose aussi aux élus et aux maires confrontés à la nécessité de faire face aux besoins et aux attentes de la population avec des services publics de l'Etat qui disparaissent les uns après les autres. Dans le même temps, plus de responsabilités sont aussi données aux collectivités territoriales mais sans les moyens à la clé.

Elle se pose surtout pour l'ensemble des citoyens pour lesquels la réduction massive de l'intervention publique va être synonyme de difficultés supplémentaires dans l'accès aux droits et besoins fondamentaux, de la mise à mal de l'égalité de traitement, de renforcement des inégalités...

D'abord l'Etat puis les collectivités territoriales ?

La RGPP s'applique d'abord aux services de l'Etat. Mais s'agit-il d'une révision ou d'une régression tout azimut des politiques publiques ? Fermeture par dizaines de tribunaux, de trésoreries, d'établissements militaires, délocalisations à la hussarde, fusions de services dans le seul but d'effectuer des coupes sombres, etc.

Des missions sont supprimées ainsi, par exemple, celles d'ingénierie publique et l'aide technique aux petites communes qui n'ont pas les moyens d'avoir leur propre service technique.

Les déclarations du Président de la République et celles du Gouvernement ne doivent pas faire illusion : les véritables buts recherchés sont la réduction des dépenses publiques érigée comme dogme et l'introduction de la loi du marché et du profit quasiment partout.

La méthode est celle de la décision unilatérale. Aucun débat public n'a lieu ni avec les organisations syndicales ni non plus avec la représentation nationale et les élus locaux.

Elle vise toutes les dépenses publiques, celle de l'Etat, comme celles de la santé et des collectivités territoriales.

Ces dernières ont été ciblées dès le premier rapport du comité de modernisation des politiques publiques placé près du président de la République. Les collectivités territoriales doivent contribuer à la réduction des déficits publics. Le modèle est celui de l'Etat avec notamment le non-remplacement d'un départ en retraite sur 2 et la remise en question des missions publiques assurées par les collectivités.

Lors de son discours de Toulon du 25 septembre 2008, le Président de la République indique qu'elles constitueront la prochaine

étape de la réforme de l'Etat. L'angle d'attaque est celui du coût du nombre de collectivités qui constitue « *un poids excessif* » pour notre économie !

Une mission Balladur est mise en place mais d'ores et déjà le projet de budget de l'Etat pour 2009 donne le ton des réformes attendues. Les dotations de l'Etat versée aux collectivités territoriales progresseront moins

que l'inflation alors même que les transferts de charges se poursuivent. Les élus auront trop souvent comme seule alternative l'augmentation des impôts ou la réduction du niveau de service public rendu à la population. Dans les deux cas, les décisions prises seront lourdes de conséquence pour les usagers mais aussi pour la situation économique générale du pays.

Agissons pour des services publics de qualité au service de tous dans les communes, les départements, les régions, comme au niveau national :

Les personnels comme les élus sont attachés à œuvrer utilement au service de toute la population.

Le service public – la Fonction publique – correspond au choix d'une société solidaire qui reconnaît des droits à ses habitants, pour se loger, éduquer ses enfants, se soigner, se déplacer, ...

Le service public, c'est aussi un atout décisif pour les territoires. Si la France est un des premiers pays à attirer les investissements étrangers, elle le doit à la qualité de ses services publics.

Il n'y a certes pas d'organisation idéale et figée du service public. Celle-ci doit évoluer pour répondre aux besoins des habitants, et aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. C'est l'objectif qui devrait dicter toute réforme de la Fonction publique.

Aujourd'hui, les décisions se prennent en catimini dans des cercles confidentiels avec l'appui de bureaux d'études qui cherchent à transposer des modèles d'organisation d'autre pays (le Canada, la Suède, l'Italie... selon les cas).

Parce que la Fonction publique est le bien commun de tous, qu'elle est au cœur de notre mode de vie, nous pensons que les questions qui la concernent doivent être débattues publiquement. Cela suppose la négociation, avec les organisations syndicales, les élus et forces politiques, les usagers. Le Parlement doit être au centre du dispositif.

Le débat doit aussi avoir lieu au plan local. C'est pourquoi la CGT demande la création de commissions territoriales des services publics qui puissent débattre de l'organisation et du fonctionnement des services publics locaux.

L'UGFF CGT et la Fédération CGT des Services publics font part de leur entière disponibilité pour débattre avec les maires et leurs associations de ces questions et pour engager des démarches partagées, dans le respect des rôles de chacun, pour défendre le bien commun que représente la Fonction publique.

**CELA PASSE PAR LA CONSTRUCTION DU MOUVEMENT
INDISPENSABLE POUR S'OPPOSER À LA POLITIQUE
PRÉSIDENTIELLE ET GOUVERNEMENTALE ET PROPOSER UNE
ALTERNATIVE DE PROGRES POUR LA FONCTION PUBLIQUE**

PROJET DE LOI DIT « *DE MOBILITÉ* » :
EMPARONS-NOUS DES REPORTS POUR OBTENIR SON RETRAIT

Le 20 octobre, le Secrétaire d'Etat en relation avec le Parlement a annoncé que l'examen par l'Assemblée Nationale du projet de loi relatif à « la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique », initialement prévu pour juin dernier, était une nouvelle fois reporté en janvier ou février 2009.

Il faut rappeler que, contrairement à son intitulé, ce projet n'a pas grand-chose à voir avec la mobilité, mais, constitue une profonde remise en cause du statut des fonctionnaires.

L'article 7 prévoit, dans les cas de restructuration d'une administration de l'Etat, une nouvelle position dite de « *réorientation professionnelle* » qui peut déboucher sur une mise en disponibilité d'office en cas de refus de 3 propositions nouvelles d'affectation par l'Administration. Et même si un léger recul a eu lieu en précisant que les emplois proposés devaient l'être prioritairement dans un endroit proche de la résidence administrative, ce dispositif demeure profondément inacceptable. D'autant plus si on le relie au projet

de fonction publique de métiers que l'on essaie de nous imposer. En effet, dès lors que nous serions dans des « *Cadres statutaires* » extrêmement larges, on pourra imposer à des agents des emplois n'ayant plus grand-chose à voir avec leurs qualifications.

C'est la fin des garanties statutaires liées à l'emploi public pour garantir la neutralité et l'impartialité des fonctionnaires qui est ainsi programmée. Les conséquences pour la population et pour l'égalité de traitement de tous seraient évidemment considérables.

L'article 8 généralise les possibilités de travail à temps incomplet auprès de plusieurs employeurs. C'est la remise en cause de l'obligation faite à l'administration d'affecter un agent reçu à un concours sur un emploi à temps complet correspondant à son grade. Il

s'agit d'une rupture profonde avec la conception de la carrière. Cette disposition est porteuse de fragilisation sociale importante et, accessoirement, de difficultés de gestion énormes.

L'article 9 étend de façon très importante le recours au contrat à durée déterminée y compris pour répondre temporairement à des besoins permanents. Allant au-delà des

dispositions déjà permissives du Code du travail, cette mesure programme la généralisation de la précarité.

L'article 10 prévoit la possibilité pour toutes les administrations de faire appel à des agences d'intérim. L'Etat et les collectivités territoriales pouvant ainsi se décharger de leurs responsabilités de gestionnaires directs au profit d'employeurs privés. Cerise sur le

gâteau, la rédaction de cet article prévoit des conditions d'emplois inférieures à celles prévues pour les travailleurs intérimaires intervenant dans le secteur privé.

Sur les questions essentielles, d'autres réponses sont nécessaires :

→ **La vérité qui est que les personnels de la Fonction publique sont d'ores et déjà largement mobiles.** Pour le versant de l'Etat, **ce ne sont pas moins de 9 % des agents qui connaissent une mobilité d'une année sur l'autre.** Et encore, ces chiffres ne prennent-ils pas en compte les mobilités opérées à l'intérieur d'un même département ! A cela s'ajoutent les 4,7 % de personnels en détachement ou en mise à disposition.

Tout cela corrobore les enquêtes de l'INSEE qui indiquent que **les agents de la Fonction publique sont aussi mobiles que leurs collègues du privé.**

→ **Mais, davantage de mobilité choisie, est souhaitable et possible.** Pour cela, il faut développer les passerelles entre les 3 versants de la Fonction publique, préserver et renforcer la grille indiciaire unique (le contraire du salaire au mérite et des éléments de rémunération aléatoires), construire un statut unifié des fonctionnaires assis sur le principe de la carrière et avec des emplois qualifiés.

→ Avec déjà plus de **1 million d'agents non titulaires**, l'heure n'est certainement pas à l'accroissement de la place du contrat dans la Fonction publique. Il faut, au contraire, mettre en place **un véritable plan de titularisation**, avec des conditions de reclassement renouvelées pour les salariés concernés. **Le statut, c'est la garantie pour les citoyens, d'agents publics neutres et impartiaux et l'égalité d'accès de tous aux emplois de la Fonction publique ; le contrat, c'est la porte ouverte au clientélisme et aux discriminations et à la précarité la plus éhontée !**

Là où des besoins dérogatoires subsisteront, il faudra mettre en place – **sous des contrats de droit public** – de meilleures conditions d'emplois pour les contractuels qui demeureront.

La totalité des organisations syndicales représentée au Conseil Supérieur de la Fonction publique ont considéré ces articles comme inacceptables et non négociables. Au printemps dernier, ce qui constitue le « *volet social* » des restructurations envisagées par la RGPP a suscité une large mobilisation dans de nombreux secteurs de la Fonction publique. **Nul doute sur le fait que cette mobilisation a compté dans l'analyse que les parlementaires ont fait de ce projet de loi.** En première lecture au Sénat, la commission a proposé le rejet de l'article 10 tandis qu'à l'occasion de l'inscription à l'Assemblée Nationale **plus de 1.000 amendements de droite comme de gauche étaient enregistrés.**

Tous ces éléments soulignent une nouvelle fois que ni le Président de la République, ni le Gouvernement n'ont une autoroute dégagée devant eux pour faire passer leurs projets régressifs.

Mais, pour vraiment obtenir des avancées significatives, il nous faut, dans l'unité la plus large, développer encore la mobilisation, montrer la cohérence de toutes les attaques en cours en travaillant à la convergence des luttes et avancer nos propres revendications et propositions alternatives pour que les changements nécessaires aillent dans le sens de l'intérêt de toute la population et des personnels.

Sans attendre, il nous faut poursuivre et amplifier la sensibilisation et l'intervention de tous les agents et des citoyens pour faire en sorte que les premiers reculs du gouvernement se transforment en un retrait pur et simple du projet dit de mobilité et de parcours professionnels.

Montreuil, le 24 novembre 2008



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

L'air du (compte épargne) temps dans la fonction publique

**TRAVAILLER : TOUJOURS PLUS !
SALAIRES ET RETRAITES : TOUJOURS MOINS !**

Le **compte épargne-temps** dans la fonction publique connaît des évolutions inquiétantes.

Le dispositif du compte épargne temps est institué par un décret de 2002 (2002-634).

Dès 2002, ce décret prévoit d'alimenter le CET par le report de jours de RTT et de congés annuels non pris à la seule réserve que l'utilisation effective de ces derniers ne puisse être inférieure à 20 jours.

A l'origine, « les droits à congés acquis au titre du compte épargne-temps ne peuvent être exercés qu'à compter de la date à laquelle l'agent a accumulé quarante jours sur son compte ». Les droits acquis doivent être exercés avant l'expiration d'un délai de dix ans. Dans le cas contraire à l'expiration du délai les droits sont soldés de plein droit.

Sans revenir sur l'ensemble du dispositif rappelons cependant que les congés annuels minimum, initialement prévus par ce texte, pouvaient être de 20 jours au lieu de 5 semaines, **qu'il s'agissait déjà pour l'UGFF « de risques évidents de contournement de la RTT et du temps de travail obligatoire » et qu'au fond il s'agissait d'un véritable marché de dupe.**

Au premier semestre 2008, le texte modifié sur le compte épargne-temps (D 2008-1136) s'exonère de nombreuses contraintes et crée la possibilité « d'indemnisation des jours accumulés » **C'est l'instauration de la « monétisation » du compte épargne-temps.**

Le titulaire du CET peut opter pour l'indemnisation de jours inscrits sur son compte sous certaines conditions de nombre de jours et de dates limites.

Des taux bruts forfaitaires par jour sont publiés par arrêté: catégorie A : 125 € catégorie B : 80 € catégorie C : 65 €

Le principe du forfait et de sa non indexation ne font qu'aggraver le constat d'une rémunération de journée inférieure au salaire réellement dû, ce qui, au-delà de l'appréciation générale portée sur le texte est un comble.

Enfin, le ministère du Budget soumet au conseil supérieur du 28 novembre prochain une nouvelle version du CET. Elle est censée respecter l'accord salarial du 21 février 2008 qui n'a été signé que par l'UNSA et la CFTC.

.../...

Ce dernier dispositif modifie encore les modes de consommation des jours épargnés, par la monétisation, et crée la possibilité d'utilisation des jours épargnés en points supplémentaires du régime additionnel des retraites (RAFP).

L'assiette servant au calcul des cotisations correspondant aux sommes des forfaits jours, ainsi transférées sur le RAFP, est dé plafonnée au-delà des 20% du traitement brut initialement prévus dans le décret du 18 juin 2004.

La cotisation au régime additionnel, fixée au départ à 10% (5% agent et 5% employeur) d'une somme considérée, est dé plafonnée à 100%, versée cette fois, intégralement par l'agent.

.C'est la transformation de l'intégralité d'un temps de travail supplémentaire au-delà de la durée légale, en épargne retraite dans un régime obligatoire par points et par capitalisation, et sans aucun versement de contre partie par l'employeur.

Depuis la loi Fillon sur les retraites de 2003, la pension civile ne cesse de diminuer.

Dans ces conditions, les fonctionnaires vont-ils demain, pour compenser la réduction drastique de leur pension, devoir supprimer leurs congés annuels et travailler jusqu'à 70 ans en abondant par ces journées le régime additionnel des retraites, système anti-solidaire et d'ailleurs incertain comme chacun sait ?

En trois phases successives, la Fonction publique vient d'en rajouter à travers le CET, sur une remise en cause des fondements de la durée légale du temps de travail, de la rémunération, du salaire socialisé et de la pension retraite.

Par ailleurs, la monétisation avancée comme solution de règlement du compte épargne temps vient faire la démonstration d'un déficit criant d'emplois dans la fonction publique. **Or, au lieu d'embaucher, le PLF 2009 continue de sabrer dans les effectifs de l'emploi public.**

Le gouvernement aggrave ses attaques contre les 35 heures, contre le repos hebdomadaire du dimanche et contre les limites d'âge pour la retraite.

Inévitablement, cette volonté de casse conjointe des garanties collectives du code du travail et du statut général des fonctionnaires se retrouve dans des projets de décrets liquidateurs des droits acquis.

L'UGFF appelle les syndicats et les personnels à la vigilance et à la lutte contre l'accélération des déréglementations et la remise en cause de droits liés au travail et à sa rémunération.

En matière de temps de travail et de rémunération, le véritable progrès social est de renforcer les normes et les garanties collectives des agents, pour toutes les catégories.

Lors du Conseil supérieur du 28 novembre l'UGFF s'opposera à la sortie d'un décret porteur de lourds reculs.

19 novembre 2008

263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cédex
Téléphone : 01.48.18.82.31 – Télécopie : 01.48.18.82.11 – Courrier électronique : ugff@cgt.fr
Site internet : www.ugff.cgt.fr – Numéro de Siret : 784312043 - 00036.



IRCANTEC

**Compte rendu de la seconde réunion du « groupe de travail »
« titulaires sans droits » (TSD)
du lundi 24 novembre 2008**

Paris, le 27 novembre 2008

La CGT était représentée par Marie Annick Mathieu (administratrice IRCANTEC, fédération des Finances) et Jean-Louis Butour (UGFF).

En introduction, Thierry Pellé (Direction du Budget et président de séance) a précisé les objectifs de cette réunion, à savoir faire l'état des lieux et trouver un accord sur le constat.

Il a proposé d'examiner quatre types de questions :

- 1- analyse des statistiques
- 2- audit des processus
- 3- analyse de la charge de gestion
- 4- analyse des flux financiers

1- Premier tour de table syndical sur l'état des lieux:

CFTC : pose le pb des militaires, qui pourrait être le plus facile à régler dans la mesure où ce sont en majorité des personnels ayant entre 20 et 29 ans.

Majoritairement, les jeunes qui ne sont pas caporaux-chefs et les caporaux-chefs ayant 11 ans d'ancienneté sont reversés à l'IRCANTEC et doivent payer la compensation sur leur allocation chômage. Il serait plus simple de les affilier directement à l'IRCANTEC et de leur faire bénéficier du régime des pensions civiles et militaires s'ils sont blessés ou en situation d'opération.

Il y a un pb d'information des affiliés.

CFDT : Il faut gérer 2 situations : le flux et le traitement du stock en trouvant une solution pour l'ensemble des régimes

FO : Les militaires sont désormais sous contrat, pourquoi relèvent-ils du code des pensions alors qu'ils seront majoritairement TSD.

Il faut arriver à une *simplification* et une amélioration de l'information, pas seulement pour les militaires.

UNSA : Il y a des populations cibles. Quel que soit l'employeur, il faut identifier rapidement les contrats courts, les personnels qui ne pourront pas avoir leurs 15 ans et les reverser à la CNAV et à l'IRCANTEC. Ceci permettrait des économies de gestion et serait dans l'intérêt des agents.

CGT : Nous sommes d'accord pour qu'un inventaire soit fait, mais il s'agit avant tout d'un travail technique qui revient aux services concernés. Nous rappelons que nous disposons déjà des analyses du rapport Chadelat, du COR etc. Nous souhaitons que se dégage rapidement une orientation, afin que nous puissions travailler à une solution concrète.

Étant à nouveau rappelé le principe de la neutralité financière pour la CNAV, le reste est du domaine de la responsabilité des employeurs publics.

La règle des quinze ans est fixée par le Statut, pour des raisons de cohérence et d'efficacité de la Fonction publique qui dépassent largement la question des TSD. Les agents concernés sont placés dans cette situation, indépendamment de leur volonté.

La solution doit être trouvée dans le cadre de la répartition interne à l'emploi public, sous la responsabilité financière des employeurs publics.

Le coût financier et en personnel montre qu'on a tout intérêt à aller vers une simplification.

CGC : mêmes constats et mêmes demandes d'affiner les typologies, en particulier pour les divers (hors militaires, FPE, FPH)

CFDT : Il faut aussi une étude juridique dans le cadre européen qui a pu être modifié depuis l'adoption des textes.

Pellé (Direction du budget) : Cette réunion est destinée à faire un constat partagé et ne rien oublier. Le 11/12, on devrait avoir un *panorama complet* et les *premières orientations*.

Ce groupe de travail doit arriver à formuler les orientations pour que les instances politiques puissent prendre des décisions.

Il faut donner d'ici mercredi la liste des questions pour cerner les populations concernées.

Une étude sera demandée à la DAJ sur l'Europe.

2- Audit des processus

Pellé : Les différents éléments fournis dans le dossier montrent les difficultés. Avant 89, le rétablissement n'est pas possible (CNAV), les opérations de transferts entre validation et TSD se télescopent (CNRACL).

La même règle peut générer des pratiques différentes, il faut dégager les différents modes opératoires et arriver à des simplifications. Un papier de la CNRACL sera fourni sur les circuits de traitement des dossiers.

Voir l'info et son traitement, la fréquence des questions.

Tour de table employeurs

Défense : L'affiliation rétroactive est assez efficace et nécessite 40 personnes pour 16 000 personnes concernées par an.

Les personnels ont une égale vocation à faire carrière (in fine 50%), c'est pourquoi nous tenons à l'affiliation au code des pensions.

Un assouplissement des délais de paiement est souhaitable car les agents concernés sont jeunes.

Ministère de l'Éducation : 2 000 dossiers par an, durée moyenne à reconstituer : 4ans +7 à 8 mois

Pas de spécificité par tranche d'âge, 40% moins de 30 ans, 1/3 supérieur à 50 ans

57% femmes, 43% hommes

Gestion très déconcentrée par académie et rectorat, entre 50 et 100 dossiers par an

Effectifs affectés non spécialisés, en ETP, quelques unités nationalement

CNAV : 24000 dossiers /an

Pas de grosses difficultés de gestion, 70 agents nationalement /an

CNRACL : les contraintes actuelles : gérer davantage de départs à la retraite et mettre en œuvre le droit à l'information.

Le traitement du stock dépend des priorités données par le CA de la CNRACL, par exemple passer de 7 000 dossiers à 12 000 dossiers traités par an à compter de 2008.

C'est l'acte le plus complexe pour les gestionnaires 106 mn, 7 à 12 ETP / an.

IRCANTEC : c'est nous qui devons réclamer une cotisation supplémentaire au salarié. En emplois : environ 8 ETP /an.

Mairie de Paris : 4 000 dossiers par an avec 2 ETP.

La gestion est complexe et artisanale. La difficulté est d'expliquer ce système à des agents qui n'y comprennent rien.

Nous sommes submergés par le droit à l'info, les départs à la retraite vont doubler avec demande de simulations accrue. Ceci nous empêche de faire l'info aux TSD.

Nous demandons une simplification à l'extrême et une règle unique pour tout le monde ou par groupe.

Tour de table syndicats

CFTC, UNSA, CGC : simplification mais pas au détriment des salariés, en gardant les spécificités, demande d'échanges d'outils de gestion. Améliorer l'info

FO : faire le lien entre validation de service et TSD. Il faut un point sur la réglementation.

CFDT : Le mécanisme repose sur une comparaison entre cotisations salariales dans les deux régimes. Cette comparaison conduit l'agent à constater qu'il aura des droits inférieurs avec le reversement. Or, on lui réclame pour cela un supplément de cotisation ! Le mécanisme est perçu comme injuste. L'agent a déjà versé des cotisations pour la période antérieure. La différence, ce n'est pas son problème !

CGT : Partage tout à fait ce point de vue que la CGT a déjà exprimé. Ce n'est effectivement pas le problème du salarié, on doit s'orienter vers une simplification et un règlement financier entre employeurs publics uniquement.

FSU : il faut satisfaire à un sentiment d'équité et de justice et aller vers une baisse des coûts. Pourquoi ne pas fusionner les parts employeurs et salariés ?

FO : on devrait reprendre les pistes du rapport Chadelat.

CFDT : voir l'articulation avec le RAFFP.

Pellé :

On regardera le pb de la « validation » mais d'abord nous concentrer sur l'objet du groupe : les TSD.

Les niveaux de cotisations employeurs sont différents mais les régimes sont différents. Le régime militaire est structurellement déficitaire.

A voir :

- un état précis du droit ;
- mise en évidence des « bonnes pratiques » dans les services ;
- peut-on avoir des règles plus simples en conservant le mécanisme actuel ?
- ou bien, faut-il modifier les textes ?
- neutralité pour les agents concernés ?
- mesurer les coûts de gestion
- comment améliorer l'information (difficile à articuler avec le droit à l'info).

* * *

En résumé, les pbs posés :

- Les **militaires** : faut-il ou non les maintenir dans le code des pensions sachant qu'ils seront majoritairement reversables à l'IRCANTEC.
- Pb de l'**information**, les agents n'ont pas les éléments pour comprendre.
- **Simplification** nécessaire, actuellement l'interprétation des textes varie selon les employeurs.
- les **coûts** de gestion du mécanisme.

Les pistes de réflexions avancées :

- affilier les militaires à l'IRCANTEC
- cibler les populations qui seront TSD et les reverser rapidement à l'IRCANTEC
- lien avec la réglementation européenne (CFDT)
- lien « validation » et TSD (FO)
- fusionner les parts employeurs et salariés (FSU)
- lien avec le RAFF
- (CGT) : définir rapidement une orientation afin de trouver des solutions qui doivent être assumées financièrement par les seuls employeurs publics.

Proposition de positionnement CGT :

Les risques d'enlisement dans la « technique » que nous avons relevés dans le compte rendu de la première réunion se confirment.

Nous proposons, pour la suite, de confirmer notre option : **il s'agit d'un problème de règlement financier interne aux EMPLOYEURS publics.**

Dans le cadre de la répartition « interne » à l'emploi public, il peut y avoir soit une règle de reversement pris en charge par les seuls employeurs (fusion des deux parties de la cotisation), soit l'absence de tout reversement sur le principe même de la répartition (même si le régime des pensions civiles n'est pas stricto sensu en répartition).

Comme l'a clairement dit le représentant de la CFDT (pour une fois !) : le constat, après coup, de la différence de cotisations antérieures, ce n'est pas le problème de l'agent.



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC

Communiqué

Projet de loi relatif à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique :

Des avancées importantes sont obtenues, mais des problèmes demeurent

Après avoir pris le temps de la consultation, les organisations CGT de la Fonction publique (UGFF, Fédération des services publics, Fédération de la Santé) ont décidé d'approuver, le 2 juin 2008, par leur signature le « *relevé de conclusions relatif à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique* » proposé par le gouvernement.

S'en suit, aujourd'hui, la traduction législative et réglementaire de ces accords.

Les organisations CGT de la Fonction publique restent vigilantes, pour que les avancées contenues dans le texte connaissent une transcription législative et réglementaire fidèle, pour que les principes arrêtés connaissent une réelle concrétisation porteuse d'un dialogue social renoué dans la Fonction publique et de démocratie sociale.

Premier saisi, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale se réunissait le 19 novembre 2008. A cette occasion, la CGT a déposé vingt amendements, dont deux portant sur des aspects déterminants pour elle : **l'inscription dans la loi de la notion d'accords majoritaires et la hiérarchie des normes en termes d'accord** (lorsqu'une négociation a pour objet de traduire un accord conclu au niveau supérieur, celle-ci aura pour objet de le préciser, le transposer ou l'améliorer dans le respect de ses stipulations générales). **Le gouvernement a accepté ces deux amendements.**

Une grande partie des amendements de la CGT portait par ailleurs sur le paritarisme. Au travers de ce texte, le gouvernement supprime en effet le paritarisme au niveau des CTP, des Conseils supérieurs (de la territoriale, de l'hospitalière et de l'Etat), ainsi que de l'instance commune à ces trois conseils supérieurs. Il supprime purement et simplement le collège des employeurs publics locaux, au niveau des collectivités locales. Le Maire ou le Président pourra – s'il le souhaite – être accompagné d'autres élus, mais les seuls votes seront ceux des organisations syndicales. Il s'agit là pour la CGT d'une remise en cause d'un acquis démocratique.

La CGT s'est abstenue sur ce projet de loi, relevant les avancées significatives, mais regrettant que « l'évolution du paritarisme » inscrite dans le relevé de décisions des accords de Bercy qu'elle a signé, soit transformée par le gouvernement en une suppression.

Par ailleurs, les élections aux comités techniques seront généralisées et associeront l'ensemble des personnels titulaires et contractuels. Leurs résultats serviront de base au calcul de la représentativité des organisations syndicales, au plus tard en 2013. **Ainsi, la voix de chacune et chacun sera prise en compte à tous les niveaux.**

De même, un décret portera sur le cycle électoral qui sera uniformisé dans les trois versants de la Fonction publique, ce qui permettra notamment de déconnecter les élections professionnelles dans les collectivités locales des échéances électives politiques.

Une instance de dialogue social commune aux trois Fonctions publiques est créée, comme le réclamait la CGT depuis des années.

Ce que la CGT avait nommé le « droit suspensif » sera également mentionné dans un décret : *« Lorsque les projets dont sont saisis les comités techniques et les conseils supérieurs suscitent une position négative unanime, une deuxième délibération de l'instance sera organisée ».*

C'est bien parce que les mobilisations, le plus souvent unitaires, se sont développées depuis des mois dans la Fonction publique que les points positifs contenus dans le relevé de conclusions sur le dialogue social et repris dans le projet de loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique ont pu être obtenus.

Pour la CGT, ils sont un point d'appui pour continuer à combattre la politique gouvernementale, la Révision Générale des Politiques Publiques, les restrictions du droit de grève, et pour obtenir de nouvelles avancées, notamment en matière de salaires, de santé au travail, d'hygiène et de sécurité, de retraites, de missions publiques...

Montreuil, le 21 novembre 2008.

Politiques publiques et RGPP, la CGT invite les cadres supérieurs et les cadres dirigeants de la Fonction publique à en débattre

L'Union générale des fédérations de fonctionnaires CGT et l'Union générale des ingénieurs cadres et techniciens CGT convient les cadres supérieurs et dirigeants des trois fonctions publiques à une Rencontre :

**Le 14 janvier 2009 de 9h à 13h.
Au Ministère de la Santé,
11 avenue Duquesne 75007 PARIS
Salle Pierre Laroque**

Le débat sera animé par une table ronde à laquelle participeront le directeur de cabinet du secrétariat d'Etat à la Fonction Publique, un secrétaire général de ministère, un ancien ministre de la Fonction Publique, Anicet Le Pors, Marie-Jo Kotlicki, Secrétaire générale de l'UGICT-CGT, avec la participation de plusieurs grands témoins, cadres supérieurs engagés syndicalement, et un élève de l'ENA.

Quel exercice de la responsabilité, quelle participation aux décisions, quelle qualité des politiques publiques ?

Le MEEDDAT est au cœur d'une volonté de réorienter fondamentalement la mise en œuvre des politiques publiques, à partir d'objectifs de réduction des dépenses et de remodelage de la place et du rôle de l'Etat.

A l'heure de la mutation vers les thèmes du développement durable, de l'évolution de l'Etat dans le contexte de la compétition mondiale, et maintenant de la crise économique, d'autres logiques s'affirment, de performance, d'abandon assumé d'activités comme l'ingénierie publique concurrentielle, de redéploiement de métiers.

L'encadrement supérieur est confronté à ces enjeux ?

Quel devenir des « métiers » historiques des ministères qui ont intégré le MEEDDAT ? Quelle participation des cadres supérieurs aux processus de décisions ? Quelle possibilité d'expression ? Comment s'articulent le droit d'expression et la loyauté ?

Des réformes importantes sont engagées, comme la fusion IPC/IGREF, bientôt effective et menée au pas de charge. Ces réformes répondent-elles aux attentes ?

Toutes ces questions seront débattues lors de la rencontre des cadres supérieurs et dirigeants de la Fonction publique du 14 janvier 2009.



MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr