



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° 1486 du 07 juillet 2015

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. DREAL : Action intersyndicale du 2 juillet 2015	3-5
2. DREAL : Déclaration dans les CT DREAL	6-11
3. Réforme territoriale : Communiqué de presse intersyndical	12-13
4. Réforme territoriale : Communiqué CGT régionale Centre bourgogne	14-15
5. Journée de mobilisation du 8 octobre 2015 : Appel CGT – FSU – Solidaire	16
6. Journée d'actions du 25 juin 2015 : Communiqué CGT	17-18
7. PPCR : note CGT FP	19-23
8. Logements de fonction : Compte rendu CGT FP de l'audience du 24 juin 2015	24-25
9. Rapport MASSAT : Compte rendu de l'audience du 18 juin 2015	26-28
10. Rapport MASSAT : Communiqué intersyndical	29-32
11. AFB : Compte rendu de l'audience du 25 juin 2015	33-37
12. Contractuels des EP environnements : compte rendu de la réunion du 17 juin 2015	38-40
13. Formation syndicale : Note CGT	41-45
14. MGET : Résolution adoptée à l'AG des 17 et 18 juin 2015	46-47



AGENDA

6 juillet 2015

Bureau UIT-CGT

7 juillet 2015

OS/DAM

7 juillet 2015

OS/DRH : arrêté TIC

8 juillet 2015

Bureau UGFF-CGT

10 juillet 2015

OS/SG : logements de fonction

22 juillet 2015

Secrétariat fédéral



INFOS BREVES



LA GRECE : QUI A PEUR DE LA DEMOCRATIE ?

Le peuple Grec subit depuis janvier dernier, une pression et un chantage intolérable de la part des institutions européennes, des gouvernements de la zone Euro et du Fonds Monétaire International. Ces derniers refusent d'accepter le verdict des urnes et l'élection démocratique d'un nouveau gouvernement qui propose des alternatives crédibles aux politiques d'austérité imposées par le monde de la finance. (...)



SYNDICALISTES... PAS VOYOUS !

« Casser du militant », briser des élans sociaux, créer des peurs, menacer les Bourses du travail... la répression syndicale reste un des moyens patronal pour freiner le développement du syndicalisme. Ainsi, certains militantes et militants de la CGT, de par leur engagement, sont traités comme des délinquants. Ils sont trainés devant les tribunaux, dans des procédures de plusieurs années. Leur carrière est souvent brisée, leur vie bouleversée, leur famille affectée... (...)



Sous-traitance nucléaire 97% de grévistes pour de meilleurs salaires chez Centraco

De la femme de ménage au chef de chantier, 97% des salariés de la société Centraco (branche nucléaire du sous-traitant Spie-den, à Codolet, dans le Gard) sont en grève, avec la CGT, devant l'entrée du site. Le mouvement a débuté le 25 juin dernier, jour de mobilisation nationale sur les salaires. (...)

suite sur : www.cgt.fr



Paris le 02 juillet 2015

Les délégués des personnels des DREAL se font entendre du cabinet de la ministre !

Plus de 100 délégués des DREAL, représentants des 4 fédérations, se sont exprimés ce jour en ouverture des CTM du ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie et du ministère du Logement, de l'Égalité des Territoires et de la Ruralité.

Ils ont dénoncé l'absence de concertation sur la réorganisation de leurs services et relayé le malaise des agents, les préfets préfigurateurs venant de remettre leur rapport devant faire l'objet de décisions du PM au cours du mois de juillet.

En guise de réponse, le secrétaire général s'est contenté d'égrainer le liste des dispositifs potentiels d'accompagnement interministériels déjà connus de tous, sans aucun élément nouveau.

Face à ce constat, nos délégués des DREAL et les élus du personnel ont quitté le CTM, pour aller chercher au niveau politique les réponses que l'administration ne souhaite ou peut apporter. Seuls les représentants de la CFDT ont souhaité rester...alors même que le secrétaire général avait déjà décidé de lever la séance !

L'intersyndicale FO-CGT-FSU-Solidaires a immédiatement été reçue par le cabinet de Mme Royal.

Les délégués des DREAL ont témoigné, pour chaque région, de l'absence de dialogue social, de l'embarras des directeurs face aux préfets de région et du ressenti d'abandon des agents de la part de leurs ministres.

A l'issue de cet échange, le cabinet a été amené à réaffirmer qu'aucune suppression de mission du ministère n'était cachée derrière la réforme territoriale, et reconnaître que les délais de mise en œuvre des restructurations étaient « serrés ».

Sur la base des engagements oraux du cabinet, l'intersyndicale a exigé d'obtenir dans les meilleurs délais:

- un courrier des ministres (MEDDE/MLETR) à leurs agents confirmant la pérennité de l'ensemble des missions dans le cadre de la réforme territoriale,
- la communication de l'ensemble des rapports et propositions des préfets préfigurateurs,
- le portage auprès du Premier ministre d'une demande de desserrement du calendrier de mise en œuvre de la réforme, laissant le temps de consulter l'ensemble des instances de dialogue social (CT/CHSCT) sur la base des éléments indispensables.

Grâce à cette action, les vraies questions sont désormais sur la table des préoccupations du niveau politique.

Restons vigilants et mobilisés pour que les engagements pris soient tenus !



Déclaration au **Comité technique ministériel du 2 juillet 2015**

Jean Hédou : Monsieur le Président, le 23 avril dernier le Premier ministre enjoignait les Préfets à saisir l'occasion de la loi sur la réforme régionale pour remettre en cause l'organisation territoriale de l'État sur l'ensemble de ses échelons territoriaux et pas seulement régionaux.

Nicolas Baile : Nous en voulons pour preuve le fait qu'aujourd'hui, alors que n'ont été nommés que les préfigurateurs des régions fusionnantes, chacun y va de la restructuration de sa DREAL, qu'elle soit dans le périmètre d'une région fusionnante ou non.

Jean-Luc Ciulkiewicz : Et que d'aucuns échafaudent des restructurations de services qui ne relèvent soit ni de leur compétence (comme les directions interministérielles) ni de leurs périmètres (comme des services interrégionaux ou interdépartementaux).

Laurent Pidancet : Et tout cela dans la précipitation pré-estivale via un contournement autoritaire des instances pourtant récemment renouvelées dans un cadre démocratique comme sont venus en témoigner nos représentants de chacune des vingt deux DREAL.

Un délégué FO-DREAL :

Je suis venu m'exprimer ici sous le contrôle des 22 représentants FO des 22 DREAL ici présents et de concert avec les 66 représentants CGT, FSU et Solidaires de ces mêmes 22 DREAL.

Lorsque nos représentants nationaux vous interpellent au niveau national, vous les renvoyez aux concertations prétendument menées dans nos services.

Je suis venu vous dire qu'il n'en est rien, ni dans le comité technique de ma DREAL, ni dans le comité technique des 21 autres DREAL.

Tout au plus nous présente t-on – et dans le meilleur des cas ! – de vagues schémas d'organisation de nature à n'entretenir dans l'esprit des agents que d'angoissantes incertitudes quant à leur devenir.

Un délégué CGT-DREAL :

Je suis venu m'exprimer ici sous le contrôle des 22 représentants CGT des 22 DREAL ici présents et de concert avec les 66 représentants FO, FSU et Solidaires de ces mêmes 22 DREAL.

Lorsqu'au niveau local nous demandons à nos directeurs régionaux où et comment seront exercées dans moins de 200 jours les missions dont ils prévoient la poursuite – pour celles dont ils prévoient qu'elles seront poursuivies – dans les services restructurés, nous n'obtenons aucun début de réponse.

Mon directeur régional se retranche, comme il se doit et comme les 21 autres directeurs régionaux, derrière le mandat confié à son préfet à sa place pour restructurer son service.

Tout au plus nous assure-t-on que le Premier ministre validera les projets qui s'inscriront selon les principes de modularité qu'il a édictées (comme son prédécesseur en son temps pour les directions départementales interministérielles).

C'est dire s'ils sont légitimes à attendre de leurs ministres qu'ils leur disent en quel sens ils comptent peser sur les arbitrages interministériels à venir.

Un délégué FSU-DREAL :

Je suis venu m'exprimer ici sous le contrôle des 22 représentants FSU des 22 DREAL ici présents et de concert avec les 66 représentants FO, CGT et Solidaires de ces mêmes 22 DREAL.

Lorsque, comme ici, nous demandons quelles garanties et quelles contreparties seront octroyées aux agents malmenés dans le cadre de la restructuration de leur DREAL – mais aussi d'autres services – vous renvoyez nos représentants nationaux, comme nos directeurs régionaux le font eux-mêmes, vers la Ministre de la Fonction publique.

Or si celle-ci annonce notamment dans la presse que ces garanties et ces contreparties seront améliorées par rapport aux dispositifs actuels, nous ne savons toujours rien de ses intentions réelles.

A l'instar des négociations salariales ouvertes le 17 juin dernier où le « coup de pouce » annoncé le matin à la presse est ensuite apparu, lors de sa présentation aux organisations syndicales, sous la forme ... de l'inscription dans la durée du gel de la valeur du point d'indice !

Les agents demandent à vérifier au plus tôt que l'annonce de l'amélioration de leurs garanties et contreparties ne se traduise, là encore, que par des mesures de gestion en mode dégradé.

Un délégué Solidaires-DREAL :

Je suis venu m'exprimer ici sous le contrôle des 22 représentants Solidaires des 22 DREAL ici présents et de concert avec les 66 représentants FO, CGT et FSU de ces mêmes 22 DREAL.

Nous ne pouvons laisser perdurer le suspense jusqu'à découvrir, à la rentrée, toutes ces décisions et arbitrages attendus au creux de l'été sans en savoir plus.

C'est pourquoi nous vous demandons de prévenir le Cabinet de Mme. la Ministre que nous nous rendons maintenant à l'Hôtel de Roquelaure.

L'échelon politique doit enfin nous dire ce qu'il a interdit à son administration de nous dévoiler quant aux exigences qu'il porte, auprès du Premier ministre, dans le cadre de la restructuration de ses services.

Et vous dire d'ores et déjà que, une fois le creux de l'été passé, notre détermination sera à la hauteur des attentes des personnels.

Reste juste à savoir si les signes que leur donnera enfin leur Ministre leur permettra de partir sereinement en vacances...

...ou avec l'angoisse de lendemains qui ne seraient à l'évidence pas le signe d'une rentrée paisible !

Pour la FEETS-FO

Jean HÉDOU

Secrétaire général

Pour la FNEE-CGT

Nicolas BAILLE

Secrétaire général

Pour la FSU

Simon LÉRY

Représentant titulaire

Pour Solidaires

Yannick DUVAL

Représentant titulaire



Comité technique de la DREAL Rhône-Alpes du 23 juin 2015

Déclaration Liminaire Intersyndicale

Lyon, le 23 juin 2015

Les réformes touchant les services déconcentrés se succèdent et se multiplient : après la RGPP¹, la MAP², la RéATE³, voici maintenant venue la réforme territoriale dont l'une des conséquences est la fusion des directions régionales des services de l'État.

Le premier semestre s'achevant, force est de constater que le dialogue social est dévoyé. Même si pour certains, l'information descendante est de la concertation, pour nous, concertation rime avec discussion et négociation. À titre d'exemple, nous sommes toujours en attente d'une réponse à notre demande intersyndicale d'audience auprès du préfet préfigurateur et de la directrice de projet.

Est-il normal, aujourd'hui, à moins d'une semaine de l'envoi par le Préfet préfigurateur au Premier Ministre de son projet d'organisation pour la nouvelle région AuRA, de ne rien connaître des scénarios proposés alors que ce projet va concerner près de 12 800 agents, dont plus de 1000 pour les 2 DREAL ?

Les représentants du personnel des DREAL Auvergne et Rhône-Alpes font le constat de la volonté délibérée de ne pas communiquer aux agents la teneur des hypothèses retenues :

- Localisation des services et des pôles (le document promis ne nous a toujours pas été fourni),
- Nombre d'ETP qui y seraient affectés, notamment sur le site de Clermont-Ferrand et au-delà de 2018,
- Calendrier de la mise en place des directions régionales d'aujourd'hui au 1er janvier 2016 (avec la nomination des directeurs et chefs de service préfigurateurs, le prépositionnement des agents, etc),
- Enfin, la description de la période transitoire d'ici à 2018.

Nous n'acceptons pas, et ne cautionnerons jamais, un schéma d'organisation décidé, sans concertation, par le préfet préfigurateur et le Premier Ministre et dont le seul résultat sera une dégradation des conditions de travail et une réduction des effectifs, tel un plan social, au détriment de l'exercice de nos missions. En procédant ainsi vous vous privez de la parole des agents, de leurs avis éclairés, pertinents et engagés.

Nous contestons également la précipitation avec laquelle les réflexions sont menées. Elle est incompatible avec la recherche d'un service public de qualité et une prise en compte de la situation personnelle de chaque agent. Nous renouvelons donc notre demande de surseoir à l'application de cette réforme, afin d'entamer **enfin** un véritable dialogue social sur la base d'une étude d'impact

1 Révision Générale des Politiques Publiques

2 Modernisation de l'Action Publique

3 Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat

fiable et complète pour les deux DREAL. Pendant qu'en Auvergne et Rhône-Alpes l'administration refuse la réalisation d'une étude d'impact, le préfet préfigurateur de la future région Bourgogne Franche-Comté a indiqué par courrier du 15 juin 2015 aux représentants du personnel des deux DREAL qu'une étude d'impact serait menée d'ici cet automne.

Dans le contexte actuel d'absence de concertation, nous constatons que :

- il n'est pas prévu de nous transmettre les propositions complètes faites par les deux DREAL au Préfet préfigurateur d'organisation de la future DREAL, notamment en termes d'effectifs cibles,
- le rôle des représentants du personnel ne se réduit pas à prendre simplement connaissance de documents généralistes en évolution permanente et qui ne répondent pas aux attentes des agents des DREAL,
- l'inquiétude et le mal-être grandissent chez les agents,
- les agents refusent toute idée de transfert de leurs missions vers les DDI (cf. pétition spontanée sur les missions en UT),
- notre avis formel n'est pas sollicité sur ce projet.

Pour toutes ces raisons, nous, représentants du personnel de la DREAL Rhône-Alpes, sommes venus vous informer aujourd'hui de notre refus de participer à un simulacre de dialogue social qu'est pour nous ce comité technique, et qui ne servirait qu'à accréditer au plus haut niveau de l'État l'hypothèse de l'existence d'un dialogue sur la fusion des DREAL Auvergne et Rhône-Alpes.

Les représentant(e)s du personnel en intersyndicale
CGT – CFDT – FO – Solidaires – UNSA



Comité technique de la DREAL Auvergne du 25 juin 2015

Déclaration Liminaire Intersyndicale

Clermont-Ferrand, le 25 juin 2015

Les réformes touchant les services déconcentrés se succèdent et se multiplient : après la RGPP¹, la MAP², la RéATE³, voici maintenant venue la réforme territoriale dont l'une des conséquences est la fusion des directions régionales des services de l'État.

Le premier semestre s'achevant, force est de constater que le dialogue social est dévoyé. Même si pour certains, l'information descendante est de la concertation, pour nous, concertation rime avec discussion et négociation. À titre d'exemple, nous sommes toujours en attente d'une réponse à notre demande intersyndicale d'audience auprès du préfet préfigurateur et de la directrice de projet.

Est-il normal, aujourd'hui, à moins d'une semaine de l'envoi par le Préfet préfigurateur au Premier Ministre de son projet d'organisation pour la nouvelle région AuRA, de ne rien connaître des scénarios proposés alors que ce projet va concerner près de 12 800 agents, dont plus de 1000 pour les 2 DREAL ?

Les représentants du personnel des DREAL Auvergne et Rhône-Alpes font le constat de la volonté délibérée de ne pas communiquer aux agents la teneur des hypothèses retenues :

- Localisation des services et des pôles (le document promis ne nous a toujours pas été fourni),
- Nombre d'ETP qui y seraient affectés, notamment sur le site de Clermont-Ferrand et au-delà de 2018,
- Calendrier de la mise en place des directions régionales d'aujourd'hui au 1er janvier 2016 (avec la nomination des directeurs et chefs de service préfigurateurs, le prépositionnement des agents, etc),
- Enfin, la description de la période transitoire d'ici à 2018.

Nous n'acceptons pas, et ne cautionnerons jamais, un schéma d'organisation décidé, sans concertation, par le préfet préfigurateur et le Premier Ministre et dont le seul résultat sera une dégradation des conditions de travail et une réduction des effectifs, tel un plan social, au détriment de l'exercice de nos missions. En procédant ainsi vous vous privez de la parole des agents, de leurs avis éclairés, pertinents et engagés.

Nous contestons également la précipitation avec laquelle les réflexions sont menées. Elle est incompatible avec la recherche d'un service public de qualité et une prise en compte de la situation personnelle de chaque agent. Nous renouvelons donc notre demande de surseoir à l'application de cette réforme, afin d'entamer **enfin** un véritable dialogue social sur la base d'une étude d'impact

1 Révision Générale des Politiques Publiques

2 Modernisation de l'Action Publique

3 Réforme de l'Administration Territoriale de l'Etat

fiable et complète pour les deux DREAL. Pendant qu'en Auvergne et Rhône-Alpes l'administration refuse la réalisation d'une étude d'impact, le préfet préfigurateur de la future région Bourgogne Franche-Comté a indiqué par courrier du 15 juin 2015 aux représentants du personnel des deux DREAL qu'une étude d'impact serait menée d'ici cet automne.

Dans le contexte actuel d'absence de concertation, nous constatons que :

- il n'est pas prévu de nous transmettre les propositions complètes faites par les deux DREAL au Préfet préfigurateur d'organisation de la future DREAL, notamment en termes d'effectifs cibles,
- le rôle des représentants du personnel ne se réduit pas à prendre simplement connaissance de documents généralistes en évolution permanente et qui ne répondent pas aux attentes des agents des DREAL,
- l'inquiétude et le mal-être grandissent chez les agents,
- les agents refusent toute idée de transfert de leurs missions vers les DDI (cf. pétition spontanée sur les missions en UT),
- notre avis formel n'est pas sollicité sur ce projet.

Pour toutes ces raisons, nous, représentants du personnel de la DREAL Auvergne, sommes venus vous informer aujourd'hui de notre refus de participer à un simulacre de dialogue social qu'est pour nous ce comité technique, et qui ne servirait qu'à accréditer au plus haut niveau de l'État l'hypothèse de l'existence d'un dialogue sur la fusion des DREAL Auvergne et Rhône-Alpes.

Les représentant(e)s du personnel en intersyndicale
CGT – CFDT – FO – Solidaires – UNSA

Monsieur le Premier Ministre,

Objet : Réorganisation des services de l'État en région ACAL

L'échec du comité technique conjoint informel des trois DREAL « ACAL » du 19 juin 2015, la mobilisation massive et conjointe des agents dans les DREAL Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine le 23 juin 2015, le boycott des trois comités techniques locaux et la dernière proposition de « projet d'organisation pour la future DREAL ACAL » réalisée dans la précipitation et ne répondant en rien à notre profonde inquiétude, nous conduisent à nous adresser directement à vous.

Cette proposition d'organisation, que nous rejetons unanimement, ne saurait en aucun cas être arrêtée lors du prochain Conseil des Ministres. Sa mise en place au 1er trimestre 2016 est absolument irréaliste et risque d'engendrer dysfonctionnements et risques psycho-sociaux majeurs.

Aussi, pour permettre un rétablissement du dialogue entre les directions et les représentants du personnel, mais aussi pour regagner la confiance de l'ensemble des personnels, nous vous demandons de bien vouloir :

- accepter un délai pour la date de remise par le préfet préfigurateur du projet de macro-organigramme de la DREAL ACAL. Ce délai permettrait de mettre en place une véritable concertation, d'approfondir les diagnostics, de mieux respecter l'équilibre territorial entre trois régions historiquement très spécifiques, et d'examiner les avantages et inconvénients des différentes alternatives d'organisation, y compris en termes de dépense publique,
- accepter au 1er janvier 2016 une organisation par multi-sites au format actuel mais sous direction unique qui permettrait d'assurer la continuité du service public. La période transitoire devant permettre l'élaboration concertée d'un organigramme détaillé pour la fin 2018 qui pourrait alors intégrer les évolutions législatives, l'organigramme de la nouvelle collectivité régionale établi courant 2016,
- organiser dans cette période triennale le pré-positionnement de chaque agent dans la sérénité et l'utilisation optimale des outils pour les personnels éventuellement confrontés à une mobilité fonctionnelle, voire géographique,
- réaliser l'étude d'impact relative à la qualité du service public, aux conditions de travail des agents et au coût avant la mise en œuvre effective de notre organisation régionale.

Monsieur le Premier Ministre, ce n'est qu'en acceptant de discuter d'une proposition alternative de bon sens, respectueuse des agents et de leurs missions que vous seriez à même de préserver la continuité de services publics essentiels à l'économie, à la sécurité et au développement durable des territoires.

Veillez agréer Monsieur le Premier Ministre l'expression de notre haute considération.

Les représentants du personnel des DREAL Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine
FO, UNSA-DD, liste commune CGT-SNE/FSU-Solidaires, CFDT-SEDRE

Copie à : Madame la Ministre de l'Écologie du Développement Durable et de l'Énergie





Mardi 23 jeudi 2015

réunion informelle Organisations syndicales – Directeurs – Préfet préfigurateur

Déclaration préalable de la CGT

Mesdames, messieurs, Monsieur le Préfet,

dès le 18 février, M Valls vous invitait à veiller à la bonne association des représentants du personnel et à ne prendre aucun engagement sur la réorganisation.

Depuis, dans les services, les travaux de préfiguration ont commencé avec plus ou moins, plutôt moins en moyenne, d'information, d'écoute et d'échanges avec les agents et leurs représentants.

Les directeurs n'ayant pas de lettre de mission, ni de légitimité à mener une fusion, travaillent au grand galop. Tous font comme si leurs vies dépendaient du respect de ce calendrier inepte. Avancer à marche forcée, sans attendre la version définitive de la Loi NOTRe, ni les résultats de la revue des missions, ni savoir comment le futur Conseil Régional sera organisé. Comment dans ce cas espérer qu'ils attendent les résultats des évaluations des impacts RH ou que les conditions de faisabilité techniques soient effectuées ?

Après tout, ce n'est pas dans leurs lettres de missions, ils n'en ont pas, mais c'est dans la vôtre. Où sont ces éléments ?

Dans votre lettre de mission, il est aussi noté que le dialogue social est un impératif essentiel. Comment avoir un vrai dialogue social quand les organisations syndicales n'ont pas le même niveau d'information que leurs directions ? Comment avoir un vrai dialogue social quand les directeurs en Comité Technique de proximité appliquent une consigne interministérielle inique de refus de vote sur les organisations proposées ? Comment avoir un vrai dialogue social quand les directions ne proposent pas de scénario alternatif ? Comment avoir un vrai dialogue social quand les directeurs au final se retranchent derrière le fait que c'est vous, M Le Préfet, ou M Valls qui décideront in fine ? Comment avoir un vrai dialogue social au sein d'instances informelles n'ayant aucune existence réglementaire ?

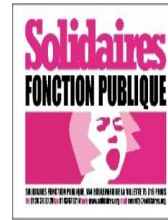
La CGT demande donc, entre autres :

- un moratoire sur le calendrier, pour permettre la prise en compte des éléments issus de la Loi NOTRe, de la revue des missions, des travaux et élections régionales de fin 2015, des évaluations des impacts sociaux, RH, aménagement du territoire, des études de faisabilités techniques, etc...
- que l'ensemble des propositions des différentes directions en votre possession nous soient transmises,
- que vous nous transmettiez les documents que vous allez remettre à M Valls,
- qu'à l'avenir différents scénarii soient proposés aux organisations syndicales dans les instances ad-hoc et que les votent aient lieu, comme la réglementation le prévoit,
- qu'un vote ait aussi lieu dans les instances de dialogue sociale réglementaire sur les macro-organigrammes qui vous ont été proposé le 15 juin dernier,
- que les mesures d'accompagnement tant sur les déroulements de carrières, que sur les mobilités fonctionnelles et géographiques soient clairement établies et préalablement débattus et négociés par les partenaires sociaux,
- que ces mesures soient dimensionnées bien au-delà des mesures habituelles, car à réformes exceptionnelles, mesures exceptionnelles,
- que les citoyens, usagers, de nos services publics soient réellement informés et concertés.

Enfin, pour mémoire, dans la mesure ou en tant que Préfet préfigurateur, sur la question de la réorganisation des services vous vous substituez à nos directeurs en l'absence de directeurs préfigurateurs, et qu'en tant qu'employeur et représentant de l'État employeur, la Loi 91-1414, vous impose d'éviter que les agents sous votre responsabilité soient exposés aux risques professionnels et stipule que cette obligation n'est pas subordonnée à des considérations économiques.

Merci de votre attention.

Copie : SGG, M le Préfet Névache



Réforme territoriale : Se mobiliser pour une Fonction publique qui réponde aux besoins !

Communiqué de presse

Porteuses de propositions pour le développement des services publics des collectivités territoriales, de l'Etat et de la santé, les organisations syndicales CGT, FO, FSU, Solidaires, FA-FP, tiennent à rappeler leurs critiques et leur opposition à la logique globale de la Réforme territoriale.

Métropoles, intercommunalités, fusions des conseils régionaux et des services régionaux de l'Etat, revue des missions de l'Etat, maisons de service au public, etc. inquiètent et mécontentent légitimement les agents et les usagers.

Les fusions, mutualisations sont synonymes de profonds changements, dont la mobilité forcée avec les conséquences dramatiques pour les agents et leur famille.

Ces restructurations interrogent fortement sur la présence et l'implantation des Services publics au plus près des citoyens.

Cette réforme territoriale a été engagée à marche forcée enfermant la concertation dans des conditions et un calendrier indignes des enjeux en cours. Tant sur le plan national que local, nos organisations affirment qu'un débat contradictoire, sincère et véritable sur les enjeux posés, est nécessaire, tant auprès des citoyens qu'auprès des personnels de la fonction publique.

Quelles que soient les modifications d'organisation, nous revendiquons des services publics de proximité permettant d'assurer les missions de la Fonction publique partout et garantissant aux agents de conserver, au travers de la pérennité des unités territoriales, leur affectation, leurs missions et leur statut particulier.

Les agents ne doivent être contraints à aucune forme de mobilité forcée, (ni géographique, ni fonctionnelle) ce qui s'apparenterait à de la flexibilité pour s'adapter aux restructurations.

Ce qui suppose dans la fonction publique de l'Etat, le maintien de services strictement ministériels. Pour les usagers, c'est la seule garantie de conserver un interlocuteur de terrain.

Par ailleurs, nos organisations réaffirment leur attachement au Statut général des fonctionnaires et aux statuts particuliers, autant de garanties pour l'exercice des missions publiques, tant pour les usagers que les personnels, et aux spécificités des trois versants de la Fonction publique.

Le développement de l'emploi public, la revalorisation de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies depuis des années, la reconstruction de la grille, l'amélioration des conditions de travail, plus globalement l'arrêt des politiques d'austérité, nécessitent une réaction forte des fonctionnaires et agents publics.

Ensemble, nos organisations syndicales créeront les conditions d'une mobilisation la plus unitaire et la plus large des personnels pour que leurs revendications soient prises en compte dans l'ensemble de la Fonction publique.

Sans attendre, les organisations syndicales apportent également tout leur soutien aux différentes actions en cours actuellement dans de nombreux secteurs de la fonction publique.



Fait à PARIS, le 22 juin 2015



Information CGT N° 4 – 29.06.2015

Fusion des Services Régionaux de l'Etat : NON A L'ARBITRAIRE DU PREMIER MINISTRE !

Le 26 juin dernier, le Préfet Préfigurateur Bourgogne-Franche Comté (Mr DELZANT) accompagné des directeurs des Directions Régionales, a réuni pour la cinquième fois les organisations syndicales afin de présenter l'état d'avancée de leurs travaux sur la réorganisation des services régionaux de l'état de Franche-Comté et de Bourgogne. Trois représentants CGT participaient à cette réunion.

LA CGT A RAPPELÉ SES EXIGENCES

Lors de cette rencontre, la CGT a rappelé que la méthode n'était pas acceptable : pas de concertation réelle avec les salariés ni leurs représentants, en amont des décisions.

Les boycotts des CT dans les DREAL et la DIRECCTE par exemple, sont là pour le prouver. Dans les CT, le fond du dossier n'a pas été abordé et nos représentants dans ces instances formelles, ne veulent pas, par leur présence, cautionner une parodie de dialogue social qui pourrait ensuite servir d'alibi au premier ministre pour entériner sa décision finale.

Pourtant, dans les documents remis par la DGAFP le 27 mai dernier, la commande passée au Préfigurateur est claire : dans la rubrique « un dialogue social approfondi », il est précisé : « *les éléments recueillis pour le 30 juin concerneront la cartographie actuelle des postes de travail par grands domaines de compétences (services), par catégorie et par localisation, la cartographie cible au **31 décembre 2018** ainsi que l'analyse des écarts entre ces deux cartographies* ».

Mais nous n'avons pas cette cartographie, ni par Direction Régionale, ni par catégorie, ni par site.

La CGT a aussi exigé dès le début de l'année d'avoir une étude d'impact, qui nous a toujours été refusée. Lors de la réunion du 26 juin, d'autres syndicats ont fait la même demande. Une étude d'impact, il nous la faut, avant la prise de décisions, sinon ça ne sert à rien !

C'EST MATIGNON QUI DÉCIDE !!!

En clair, pour le Préfet préfigurateur, comme pour les directeurs régionaux, il va falloir s'adapter à la fusion, mais aussi, à notre avis, diminuer les effectifs pour répondre aux besoins d'économies imposées par la politique libérale d'austérité que subissent tous les services publics.

Mais le Préfigurateur n'a pas le courage d'aborder le problème en direct avec les organisations syndicales, laissant le soin au premier ministre de prendre une décision on ne peut plus arbitraire.

Et tout cela au nom d'un soi-disant dialogue social approfondi ! Lamentable.

Mais le Préfet Préfigurateur assume. Manuel Valls lui a demandé de ne pas révéler les sites choisis tant que la décision ne sera pas prise à Matignon. Le Préfet a prévu de remettre le 30 juin au Premier Ministre, ses conclusions et propositions, sans que les agents, ni les syndicats n'en aient connaissance avant ! Et le Premier Ministre rendra sa décision pour chaque région à la fin de l'été.

QUELQUES INFORMATIONS COMMUNIQUÉES PAR LE PREFET

Le Préfet promet qu'au global il restera autant de fonctionnaires dans les deux villes. (A la CGT nous en doutons !)

Pour le Préfet, le plus logique c'est le principe des bi-sites fonctionnels, sauf pour la DRJSCS où il est prévu un monosite d'ici 2018. Bi-sites fonctionnels : il restera toujours une activité sur les deux villes Besançon et Dijon. Le niveau départemental sera conforté, voire renforcé. Il va être recherché au maximum une activité de gare à gare, il y a déjà un site prévu près de la gare de Besançon.

Il nous est révélé que 26 % des postes entraîneraient une mobilité fonctionnelle ou géographique.

Le télé travail ou bureau distant, est aussi un élément important dans le futur dispositif, d'après le Préfet.

La CGT défendra les intérêts de tous les agents de la région Bourgogne – Franche-Comté, dans un cadre national puisqu'il ne saurait y avoir des discriminations dans le traitement des fonctionnaires ou agents de l'État sur l'ensemble du territoire national.



LA CGT REVENDIQUE ! MOBILISONS NOUS POUR

- redynamiser les politiques publiques,
- une proximité des services publics avec les usagers,
- le maintien et développement des services et des missions de service public,
- pas d'abandon de services ni de missions, pas d'externalisation de services,
- maintien des agents dans leur emploi et dans leurs missions actuelles,
- un véritable dialogue social, en amont de toutes les évolutions.

Vous pouvez contacter les militants CGT de votre administration ou

CGT BOURGOGNE : – Tel : 03.80.67.35.67 - Mail : bourgogne@cgt.fr
CGT FRANCHE COMTE – Tél. 03.81.81.32.49 - Mail : franche-comte@cgt.fr



CGT, FSU, Solidaires appellent à une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre 2015

Durant toute cette année, les salarié-es et retraité-es se sont mobilisé-es à plusieurs reprises dans les secteurs professionnels et au plan interprofessionnel pour exprimer leurs attentes, leur exaspération grandissante face à une situation économique et sociale qui ne cesse de se dégrader et pour exiger une autre répartition des richesses qu'ils produisent.

Ces dernières semaines encore, des mobilisations, souvent unitaires, ont été menées par les salarié-es et les retraité-es, exigeant leur juste dûs, autour de luttes sur les salaires et pensions. Des actions se sont développées pour exiger de travailler mieux et moins, d'améliorer les conditions de travail et de réduire la durée du temps de travail, contre les licenciements, pour exiger aussi la pérennisation et la conquête de nouveaux droits (retraites, protection sociale, garanties collectives), le développement des services publics et la relance industrielle.

Cédant aux pressions des puissances financières, au MEDEF, aux injonctions de Bruxelles, le gouvernement déroule une politique qui remet en cause notre modèle social assis sur l'égalité, la justice et la solidarité.

Accompagnées par une bataille idéologique inédite, des politiques pour l'emploi se traduisent trop souvent par des mesures de régression sociale qui vont impacter tous les salarié-es.

Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires convient toutes les organisations syndicales et les organisations de jeunesse pour une réunion fin août afin d'échanger sur l'analyse de la situation sociale, économique et politique et d'évaluer les champs sur lesquels des initiatives communes pourraient être envisagées.

Dans un contexte où les inégalités se creusent et où la précarité se développe, elles réaffirment leur volonté de contribuer au renforcement des mobilisations et à leurs convergences, dans un cadre unitaire le plus large possible.

Dès à présent, elles invitent les salarié-es et retraité-es à amplifier la mobilisation autour d'une plate forme revendicative commune pour :

- Augmenter les salaires, les retraites, les pensions, les minimas sociaux et le point d'indice des fonctionnaires
- Promouvoir l'égalité salariale femmes / hommes
- Améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail pour créer des emplois, combattre et réduire le chômage
- Pérenniser et améliorer les garanties collectives
- Pérenniser et améliorer la protection sociale, les retraites complémentaires, pour garantir les droits à la santé et à la retraite
- Développer les investissements pour relancer l'activité économique en tenant compte des impératifs écologiques
- Conforter et promouvoir les services publics

Les organisations syndicales CGT, FSU et Solidaires appellent les salarié-es à en débattre pour construire une journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre prochain.

Paris, le 30 juin 2015



Journée nationale d'actions du 25 juin 2015

Les salariés mobilisés pour l'augmentation de leurs salaires !

Les salariés subissent de plein fouet les conséquences des politiques d'austérité se traduisant par des salaires bloqués tant dans le privé que dans le public. Les conditions de travail et de vie se dégradent fortement.

La CGT constate depuis plusieurs mois un regain significatif des luttes notamment sur les salaires. Dans ce sens, la CGT a décidé de lancer une pétition nationale exigeant l'augmentation générale des salaires, traitements, pensions et des minima sociaux. Elle exige une augmentation immédiate de 10 % du SMIC, du point d'indice des fonctionnaires et des minima sociaux. Le salaire minimum doit être porté rapidement à 1700 € dans notre pays. C'est pourquoi elle exige une conférence sociale sur la revalorisation des salaires et des pensions, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et la reconnaissance des qualifications.

Ces exigences ont trouvé un fort écho parmi les salariés puisque il a été recueilli en peu de temps plus de 142 000 signatures !

Les militantes et les militants ont pu constater au contact de leurs collègues l'urgence à répondre au problème du pouvoir d'achat qui plombe le quotidien des salariés, des retraités, des privés d'emploi et de leur famille. Ils ont pu débattre avec eux de la pertinence de s'orienter vers d'autres choix économiques.

La question des salaires est centrale pour la relance de l'économie de notre pays. En effet, 57 % du PIB, c'est la consommation des ménages. Tout le monde peut comprendre qu'il faut mettre de l'essence dans le moteur économie et qu'en l'occurrence, cela passe par l'augmentation des salaires !

La sortie de crise passe par la case salaire.

Les cadeaux fiscaux et les aides publiques sans aucune contrepartie s'élèvent maintenant à 220 milliards d'euros dans notre pays. L'inefficacité de ces politiques est à mettre en perspective avec les chiffres désastreux du chômage. A contrario, les entreprises du CAC 40 affichent des dividendes insolents versés aux actionnaires (56 milliards d'euros en 2014 !).

Aujourd'hui 25 juin, partout dans le pays, des dizaines de milliers de salariés se sont mobilisés à travers des grèves, des rassemblements et des manifestations interprofessionnelles.

Des salariés de plusieurs secteurs professionnels étaient aussi en mouvement aujourd'hui dans la santé, l'action sociale, les services publics, la SNCF, les transports, l'énergie. Tous ont pu converger et aller remettre les signatures de pétition dans les préfetures et au Ministère du travail à Paris. Une délégation de la CGT a été reçue. La disponibilité à agir des salariés est grandissante.

La CGT va continuer sa campagne sur les salaires pendant tout l'été et prépare d'ores et déjà une nouvelle journée d'action nationale à la rentrée. Elle travaille dès maintenant à créer les conditions d'un rassemblement le plus large possible.

Continuons de construire avec les salariés les conditions de la riposte afin d'obtenir des réponses concrètes du Patronat et du gouvernement.

Montreuil, le 25 juin 2015

Note pour négociation PPCR

Revaloriser les emplois à prédominance féminine dans la Fonction publique

Parmi les causes identifiées des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, figure le fait que **femmes et hommes n'occupent pas les mêmes emplois** pour la grande majorité d'entre eux. Dans la fonction publique, des filières, des corps et/ou des cadres d'emplois sont effectivement à prédominance féminine (ou masculine). **Or, globalement, ces emplois/filières à prédominance féminine sont sous-valorisées, y compris à qualification, et diplôme égaux.** C'est ce qu'il convient de démontrer et de supprimer.

I) Petit rappel du cadre juridique et conventionnel

Depuis 1972, la loi prévoit « un salaire égal pour un travail de **valeur égale** » (et pas seulement « à travail égal, salaire égal »). C'est un moyen important, mais non appliqué, de réduction des écarts salariaux, car ce principe permet de comparer des emplois différents mais de même valeur et de s'intéresser à **la sous-valorisation des emplois occupés majoritairement par des femmes.**

Reste à définir ce que l'on entend par « valeur égale » : Ce principe a trouvé une vraie définition dans la loi de 1983 qui affirme « *sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* » (L3221-2).

La loi du 9 mai 2001 oblige à introduire l'égalité dans toutes les négociations, **y compris dans les négociations de branche sur les classifications professionnelles.** De plus, l'article 3221-6 prévoit que le système de classification professionnelle et d'évaluation des emplois doit être fondé sur des critères communs aux deux sexes et que les classifications professionnelles doivent être établies de telle manière à exclure toute discrimination directe ou indirecte et fondée sur le sexe.

Prendre en compte les risques de **discriminations indirectes** dans l'évaluation est important c'est-à-dire : « *la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires* » (loi 27 mai 2008). Ce principe de **discrimination indirecte** est essentiel dans notre démarche : ce ne sont pas les femmes qui sont ici directement

discriminées **mais ce sont les emplois occupés majoritairement par elles qui sont le plus souvent sous-évalués.**

Notons que le Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique de 2013 prévoit dans la mesure 4 : « Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations inscrites à l'agenda social, **la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunérations qui peuvent être constatés avec des filières plus mixtes ou plus fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale** ».

Enfin rappelons que le Conseil économique social et environnemental souligne dans son rapport « Agir pour la mixité des métiers » de 2014, que certaines filières dans la fonction publique sont très féminisées (comme la FPH) et très masculinisés (Ministère de la Défense). Le Cese préconise que « **le principe de traitement égal pour travail de valeur égale soit appliqué dans les grilles de rémunération et le régime indemnitaire de la Fonction publique.** »

II) Comment faire ?

1. Démontrer que les grilles indiciaires actuelles sous-valorisent les emplois à prédominance féminine

- Tout d'abord, établir une carte des emplois sexuée (filière/cadres d'emplois/corps) : faire ressortir les emplois/filières à prédominance féminine (masculine) : c'est-à-dire ayant plus de 60% d'un sexe représenté.

- Mener une étude sur des emplois de « valeur » égale (même niveau de qualification requis ou plus précisément même niveau de diplôme) mais de filière différente (à prédominance féminine et masculine). Faire une étude de comparaison sur les niveaux de rémunération et sur les déroulements de carrière octroyés pour ces emplois. Etudier également les systèmes de quotas/ratios : sont-ils répartis dans toutes les filières et pour tous les catégories ou surtout dans les filières/ emplois à prédominance féminine ?

2. Proposer une grille indiciaire unique et transversale par catégorie pour les trois versants de la Fonction publique : c'est un des objectifs revendicatifs porté par la CGT qui permettra de comparer de façon transversale les emplois et donc de revaloriser les emplois à prédominance féminine.

3. Préconiser de nouveaux critères de positionnement de tous les emplois de la fonction publique

Le guide du Défenseur des droits repère des biais au sein de chaque critère, regroupé en 4 domaines (comme le propose le BIT) : qualifications ; complexité du poste ; responsabilités et exigences organisationnelles. Ces critères renvoient en partie à ce qui détermine les corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

- **Reconnaître toutes les composantes de la qualification requise :**

Il s'agit des connaissances, de la formation, du diplôme, de l'expérience...

Différents biais peuvent exister, par exemple :

- Il n'y a pas toujours équivalence des diplômes techniques/tertiaires (administratif et médico-social).
- La valorisation de l'expérience doit être reconsidérée : la Validation des acquis de l'expérience (VAE), devrait permettre de mieux valoriser certaines compétences.

Ceci permettra de mieux positionner les diplômes à prédominance féminine (notamment de la filière médico-sociale)

- **Une autre approche de la technicité – complexité :**

Ce critère est complexe et multiforme selon les méthodes. Il renvoie par exemple à : la résolution de problèmes, l'autonomie, les relations... **ou encore la notion de « mission » utilisée dans la fonction publique ?** Différents biais ont été repérés :

- Ce critère omet bien souvent les techniques relationnelles comme celles nécessaires aux situations d'interface spécifiques aux emplois à prédominance féminine. Ces compétences relationnelles sont associées à des capacités qui seraient « féminines » et non reconnues comme des techniques professionnelles acquises par la formation ou l'expérience.
- La non reconnaissance de la multi-dimensionnalité du poste : addition des rôles, diversité des attentes, des interlocuteurs, des tâches à mener simultanément, des priorités à organiser, le fait d'être fréquemment interrompu...
- La non reconnaissance des techniques relationnelles (à différencier des qualités associées aux femmes) ou encore des problèmes relationnels et de situations conflictuelles

- **Obtenir une définition plus large des responsabilités :**

Il convient de ne pas restreindre cette notion aux seules responsabilités financières, budgétaires et à l'encadrement. Ouvrir ce critère de responsabilités :

- Aux responsabilités envers les personnes (différent de l'encadrement)
- Aux responsabilités de confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles...
- Aux responsabilités de sécurité réelle des personnes et des biens.
- Aux responsabilités d'actions extrêmes, de menace de vie
- Aux responsabilités liées à la transmission de son savoir, au remplacement de supérieurs, à la formation des nouveaux arrivants...

- **Reconnaître que les emplois à prédominance féminine ont aussi des exigences organisationnelles**

Les charges physique et mentale font partie des critères retenus par la loi sur la valeur égale et dans les méthodes non discriminantes existantes à l'étranger (BIT, Québec), mais pas dans les critères de classifications en France. Il s'agit de reconnaître que des contraintes organisationnelles fortes existent dans tous les emplois, y compris à prédominance féminine, et doivent être pris en compte dans la définition de ces emplois. La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine vient également de cette absence :

Les exigences physiques : prendre en compte la durée et la répétition des gestes et pas seulement le poids, les efforts continus et les postures. La force physique dans des formes et pour des objets particuliers est sous-valorisée (soulever des êtres humains, des documents papiers...).

- Il existe d'autres sollicitations corporelles comme : la motricité, la concentration visuelle, le « brouhaha » humain, la dextérité manuelle...
- Il ne faut pas considérer uniquement les conditions de travail en milieu industriel mais aussi en milieu de soins, social, éducatif et administratif et/ou en contact avec les clients.

Les exigences émotionnelles et temporelles :

- La charge émotionnelle (maîtrise des émotions, implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques, contact avec la mort, gestion de la peur...).
- Le rapport au temps : pressions extrêmes d'emploi du temps, pression sur les résultats ou au contraire résultats du travail à très long terme non visible à court terme.
- La disponibilité
- L'imprévisibilité de la charge de travail
- L'exposition à des dangers (également humains, plus imprévisibles)

III) Proposition dans le cadre de l'accord PPCR

Sur la base de la démarche précédemment décrite, la CGT propose que soit pleinement mis en œuvre l'avant-dernier paragraphe de la mesure 4 de l'accord sur l'égalité, qu'on peut présenter ainsi :

« Dans le cadre de la concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations inscrites à l'agenda social :

sera examinée **la situation des filières**

- a) fortement féminisées**
- b) filières plus mixtes**
- c) ou plus fortement masculines**

et des **écarts de rémunérations** qui peuvent être constatés

- a) à situation juridique égale**
- b) et qualification égale** ».

La notion de travail de valeur égale doit être appliquée comme le recommande le CESE, (cf cadre de la loi de 1983).

1) Avoir une étude transversale des filières

La feuille de route ainsi tracée est très claire, puisqu'elle prévoit de travailler à la constatation des écarts de rémunération, ce qui suppose un plan de travail de l'appareil statistique dans la fonction publique, la détermination d'une méthode de recueil des données (exploitation des données existantes, enquêtes spécifiques, exhaustives ou bien qualitatives,...), et un calendrier permettant d'aborder de façon opérationnelle les conclusions à tirer des données recueillies.

Elle doit permettre d'établir l'existence ou l'absence d'écarts de rémunérations entre situations statutaires semblables, mais elle doit aussi interroger la qualification, afin d'établir si elle est égale malgré la dissemblance de la situation statutaire.

Cette étude de la réalité de la fonction publique doit s'organiser autour de la démographie genrée des filières ou des corps ou cadres d'emplois.

Dans ce dernier cadre, c'est non seulement le niveau statutaire entre filières qui doit être examiné, mais aussi la situation des « faisant-fonction », qui mettent en œuvre des qualifications très supérieures à leur catégorie statutaire d'appartenance. L'existence d'un biais discriminant par genre mérite d'être vérifiée dans cette situation.

2) Dans le calendrier de négociation la revalorisation statutaire des filières médico-sociale et socio-éducatives est une priorité.

3) Obtenir dans l'accord de juin un travail de classement non discriminant des corps dans les grilles indiciaires uniques et transversales

L'inscription dans PPCR suppose que la problématique première soit **l'inscription dans la grille** des filières suivant leur démographie genrée. D'autres problématiques (effet de la présence des enfants, discrimination indemnitaire, effet du temps partiel,...) relèvent plus clairement du travail entamé en comité de suivi de l'accord égalité professionnelle.

Ce qui fonde l'inscription dans la grille est ce qui fonde la constitution d'un corps ou cadre d'emploi : **la qualification requise pour la mise en œuvre de la mission publique** dévolue au corps. Le niveau de cette qualification est établi et garanti par un diplôme requis pour l'entrée initiale par concours externe. Les autres formes d'accès aux corps respectent ce niveau de qualification qui est alors validé par des concours internes ou examens professionnels tenant compte de VAE ou de RAEP, ou par une proposition de l'employeur pour une nomination au choix par liste d'aptitude (à l'exception des diplômes d'Etat requis).

C'est donc la qualification qu'il convient d'interroger, à partir du caractère discriminant ou pas de ce qui la fonde, suivant la méthode décrite en partie II de cette note.

Si la méthode établie pour les négociations dans le secteur privé doit être adaptée, voire traduite dans le secteur public, nous considérons qu'elle est utilisable pour la détermination du niveau de qualification.

L'accord qui sera présenté en juin doit prendre la décision d'entamer ce travail dans l'objectif d'éliminer ces discriminations dans un délai de 2 ans au maximum pour l'ensemble des filières. Les filières médico-sociale et socio-éducatives seront examinées avant fin 2015.



Montreuil, le 25 juin 2015

LOGEMENTS DE FONCTION

Compte-rendu de la réunion du 24 juin 2015
avec le Cabinet du Premier ministre

Présents :

CGT :

FDSP, UGFF, FNEE, Collectif logement FDSP, CGT Culture.

Gouvernement :

Nicolas de Saussure, Conseiller technique Fonction publique du Premier ministre.

Rappel de la situation :

Le décret du 9 mai 2012, portant réforme du régime des concessions de logements pour les agents de l'Etat, entraîne la suppression de 1000 logements (sur 12000) de fonction pour nécessité absolue de service (NAS) et 4500 (sur 6000) pour utilité de service (US).

Le régime d'occupation de ces logements est révisé, avec pour les NAS, l'obligation de prise en charge par les occupants des charges locatives (fluides, travaux d'entretien courant, taxes ou impôts liés à l'occupation des locaux...).

Pour les US (rebaptisées COPA) les conventions d'occupation doivent en outre fixer le montant de la redevance due par l'agent. Cette redevance est désormais égale à 50 % de la valeur locative du logement, estimée par France domaine en référence au marché local.

Des arrêtés viennent préciser, ministère par ministère, les fonctions ouvrant droit au logement en NAS ou en COPA. La fin de la période transitoire pour la mise en œuvre de cette réforme est fixée au 1^{er} septembre 2015.

La Fonction Publique Territoriale, les employeurs et plus particulièrement les centres de gestion ont considéré que ces dispositions s'appliquaient également à tous les agents de la FPT.

La CGT conteste cette réforme, abordée sous le seul angle comptable, dans des objectifs d'économie, au détriment des agents. Elle revendique une remise à plat de l'ensemble du dispositif abordant notamment l'état sanitaire des logements, les plannings d'astreinte des agents logés, aucune perte du pouvoir d'achat pour les personnels concernés.

Les retards pris dans la mise en œuvre comme les situations invraisemblables constatées dans de nombreux secteurs (notamment le niveau prohibitif des loges exigé dans les centres urbains) nécessitent un moratoire.

Par ailleurs, dans les Offices publics de l'habitat (OPH) se pose la question de l'égalité de traitement, les gardiens en NAS recrutés sous le code du travail bénéficiant, au titre de la convention collective, de la prise en charge intégrale par l'employeur du coût des fluides et autres charges locatives.

La position du Cabinet du Premier ministre :

N. De Saussure informe la délégation CGT que le sujet du champ d'application du décret de 2012 a été examiné en interministérielle le 23 juin. L'analyse du gouvernement est, d'une part que le décret de 2012 n'est pas d'application directe dans la FPT et la FPH et que, d'autre part, il ne s'applique pas dans les OPH vu le statut de ces organismes. Un courrier de Marylise Lebranchu en réponse à la CGT doit venir confirmer cette analyse. Cette nouvelle position gouvernementale est à mettre à l'actif de la mobilisation que la Fédération des services publics a impulsé ces dernières semaines.

Pour la FPE, le gouvernement n'envisage pas de moratoire ni le report de la date du 1^{er} septembre. Il appartient aux ministères de conduire les concertations nécessaires et de faire remonter au Premier ministre, pour arbitrage, les situations susceptibles de provoquer des pertes du pouvoir d'achat par les agents.

Parallèlement, le Cabinet du Premier ministre se déclare preneur de toute information syndicale permettant d'apprécier ces situations. Un nouveau point sera fait avec la CGT dans la deuxième quinzaine de juillet.



Réunion entre l'Intersyndicale et le Cabinet du MEDDE sur le rapport Massat

Paris, le 18 juin 2015, 14h30 - 15h45

Etaient présents :

Cabinet : Nicolas Murlon (conseiller social), Laurent Bouvier (chargé risques naturels, environnement)

MEDDE : P. Delduc (DGALN), Virginie Dumoulin (sous-directrice DEB), Nadège Coursaut et Jean-Baptiste Butlen.

Onema : E. Dupont-Kerlan (Directrice générale)

Intersyndicale (IS) : CGT Environnement (2), FO (2), Sne-FSU (2), Snape-Solidaires (3).

Le conseiller social s'excuse pour cette réunion tardive avec les OS alors que notre demande remonte à avril (et qu'accessoirement plusieurs relances ont été faites). Le cabinet indique que notre avis sur le rapport Massat transmis le 13 avril a cependant servi de point d'appui dans les discussions interministérielles sur le sujet (à noter que nos interlocuteurs avaient sur table notre avis agrémenté de nombreuses annotations).

La présente réunion a été convoquée en urgence. Le contexte de mobilisation actuelle (Strasbourg, Dijon et autres à venir) a certainement permis d'obtenir cette audience stratégique. **Nous apprenons qu'elle intervient la veille de la remise officielle du rapport final**, le 19 juin à 9 h, en présence du Premier ministre (PM) et des Ministres de l'Ecologie et de l'Agriculture, ce qui donnera lieu à une expression des deux derniers sur ce qui peut en être retenu pour y donner suite, suivi d'une expression du PM au nom du gouvernement. Une réunion interministérielle a eu lieu le 17 au soir...Le cabinet du MEDDE verra la Ministre dans l'après-midi où elle prendra les décisions qu'elle défendra. Les services et les cabinets respectifs ont travaillé en amont. La Ministre est sensibilisée au sujet de l'armement. Elle a répondu sur certains thèmes la veille en commission du développement durable devant le Sénat.

Le Conseiller social cite les groupes de travail (GT) réunis depuis 2013 sur ces sujets, l'instruction MEDDE sur l'identification des cours d'eau (CDE) sortie début juin, la charte d'entretien des CDE et de réalisation des contrôles de police eau-environnement, qui auraient fait l'unanimité dans les GT.

Il propose que les organisations syndicales (OS) s'expriment successivement. Nous demandons au contraire à l'écouter, nous étant déjà exprimés par notre avis intersyndical (IS) sur le rapport d'étape Massat le 13 avril dernier.

Le cabinet insiste sur l'origine de la commande du rapport, pas centrée sur les contrôles eau, donc pas ciblée sur l'Onema, mais sur tous les types de contrôles concernant le monde agricole.

Cartographies des cours d'eau par département

IS :

- elles seront incomplètes d'où travaux destructifs sur les têtes de BV, en incohérence avec les centaines de millions d'euros dépensés pour la restauration morphologique via les agences de l'eau.
- D'où sort le taux de 2/3 d'un linéaire à cartographier en 2015, alors qu'on ne connaît pas le vrai linéaire ?
- Charge de travail excessive donc impact sur les services, Onema comme DDT, sur fond de baisses d'effectifs qui se poursuivent, et temps de vérification qui sera pris sur celui de la surveillance effective.
- Syndrome de la table ronde : les agriculteurs seront dans les groupes d'actualisation en même temps que les techniciens, sans travail technique préalable et feront obstacle à l'augmentation des linéaires cartographiés, puisque pour eux, la question est de savoir où ils peuvent curer mécaniquement et d'avoir le minimum de contraintes.
- Ces cartographies mettent la charge de la preuve sur l'Etat. Nous avons écrit qu'il fallait faire l'inverse : que les pétitionnaires sollicitent les DDT avant d'engager éventuellement des travaux.
- et de toute façon, il y avait déjà des critères jurisprudentiels.

Désarmement des agents Onema lors des contrôles ?

L'IS insiste sur le caractère symbolique, donc fondamental de toute décision dans ce domaine, qui sera scrutée et interprétée immédiatement. Des représentants de la profession agricole veulent désarmer les agents de l'Onema, dont le rôle est primordial pour la protection des milieux, pour signifier que l'enjeu environnemental est secondaire par rapport à la production agricole (intensive). Donc attention au message donné aux agents et aux défenseurs de la nature, ainsi qu'aux répercussions sur les milieux.

Cabinet et MEDDE : évitent le sujet du désarmement pour revenir sur le sujet de la cartographie. Faire des cartographies des cours d'eau est une vieille histoire, entamée depuis plus de 10 ans dans certains départements. Le résultat pacifiera les relations par l'explication aux usagers. Cela n'a pas vocation à créer du droit et n'empêchera pas de dresser PV, le juge décidant en dernier ressort.

IS : sauf que la recommandation n°3 du rapport dit : "*ne faire que des avertissements pour travaux hors linéaires cartographiés.*" De plus, l'instruction du MEDDE sur l'identification sera appliquée diversement selon les départements, au gré du rapport de force avec les agriculteurs.

Le Cabinet dit entendre l'alerte. Mentionne la simplification du droit de l'Environnement, voulu sans détricotage ni autorisation de destructions supplémentaires. Il demande que, collectivement, nous ne nous montrions pas négatifs sur tout le rapport Massat. Il faut, que l'on puisse construire avec les agriculteurs.

IS : notre avis du 13 avril comporte une majorité de remarques. Les critiques frontales y sont minoritaires. Mais on a constaté une partialité de la mission dans le sens d'une écoute

priviliégée des affirmations de certains lobbies et d'une baisse par principe des contrôles, sans se baser sur des problèmes réels. Sa composition est aussi déséquilibrée (il y manque l'Environnement et la Justice). On reconnaît la bonne foi de la grande majorité des agriculteurs : ce n'est pas la profession qu'on vise.

Le Cabinet note que le rapport Massat ne contient pas d'étude d'impact des mesures, si elles étaient mises en œuvre.

L'IS redemande la position de la Ministre sur le désarmement éventuel.

Cabinet : décision à venir.

L'IS lit un communiqué sur ce sujet, qui est remis au Cabinet par mél simultanément (**voir PJ**).

Soutien aux agents intimidés ou agressés

La discrétion ministérielle en termes de soutien a été rappelée par l'IS... Si parfois, certains préfets réagissent (en cas d'agression ou lors de certains excès dans la presse spécialisée), les ministres successives n'ont ces dernières années jamais soutenu publiquement les agents. Nous souhaitons qu'elle donne des gages de l'intérêt qu'elle leur porte.

Cabinet : MEDDE et MAAF sont très clairs sur le soutien officiel à apporter en cas de délit et prise à partie, et il y a des articles publiés inacceptables. Faites remonter le plus vite possible tout cas de ce type à l'avenir, car cela pourra donner lieu à une intervention ministérielle.

L'IS pose enfin la question du **risque d'une annonce gouvernementale imminente d'une "requalification" de divers délits environnementaux en contraventions**, dont elle a eu vent.

Cabinet : ce type d'évolution législative a été évoquée dans le groupe de travail sur les contrôles du procureur Rivot, mais le rapport n'est pas rendu et rien de tel ne fait consensus.

Il y a eu le 1^{er} juin une communication en Conseil des Ministres disant que le gouvernement réfléchit à un meilleur échelonnement des sanctions, ce qui ne signifie pas rétrécir le champ des délits.

Il y a déconnexion totale de cette réflexion et de la remise du rapport Massat, donc pas de nouveauté à court terme à ce sujet.

L'IS rappelle à l'administration et au cabinet qu'elle n'est pas opposée par principe aux mesures de simplification du droit de l'environnement bien que trop souvent simplification rime avec réduction. De plus, ces mesures ont des impacts sur le service public de l'environnement et les agents dans les différentes structures. Or l'impact sur les personnels n'est jamais évalué ou alors en chambre au niveau central.

Le 18 juin, les représentants du personnel ont à nouveau alerté le cabinet de la Ministre.

Le 19, nous allons savoir si l'on a entendu la voix des agents du service public !



DESARMEMENT DES CORPS DE L'ENVIRONNEMENT LORS DES CONTRÔLES ?

ATTENTION : DANGERS !

Le rapport Massat préconise notamment le désarmement des agents des corps de l'Environnement lors des opérations de contrôle.

Il se murmure - suffisamment haut pour que tout le monde l'entende - qu'une décision dans ce sens pourrait être prise.

L'intersyndicale tient à alerter une dernière fois les autorités sur les dangers d'une telle décision.

UN DENI DE DEMOCRATIE

Le port de l'arme est pour les agents des corps de l'Environnement une obligation de nature réglementaire, certainement pas une fin en soi.

Il fait partie intégrante de l'exercice des missions de police qui leur sont confiées, non par un directeur d'établissement public, ni par un ou une ministre, mais par des textes de nature législative ou réglementaire.

Les lois et règlements sont proposés par le gouvernement, discutés et adoptés par les deux assemblées élues. C'est dans ce cadre, en en respectant strictement les termes, que les inspecteurs de l'Environnement exercent leurs missions sous l'autorité du Procureur de la République.

Lois et règlements régissent notre société républicaine au bénéfice de tous les citoyens.

Ils tirent leur légitimité du peuple dans son entier, pas seulement de quelques « agités » largement subventionnés et bruyamment représentés, et reposent pour leur respect et leur appropriation sur deux piliers indissociables.

- La pédagogie et l'éducation, nécessaire travail de long terme dont certains des effets attendus sont l'acceptation et le changement des mentalités, dans une société qui commence à prendre en compte les nécessités liées à la santé publique, à la préservation de notre capital environnemental dans un souci d'équilibre, de durabilité et de bien-être collectif.
- Le contrôle, nécessaire assurance du respect des règlements et des lois, indispensable alerte et correcteur lorsqu'ils ne le sont pas.

Affaiblir les ressources du contrôle, c'est ouvrir la voie à la multiplication des non-respects.

Affaiblir les contrôles, c'est faire vaciller l'édifice de la démocratie.

Affaiblir les contrôles, c'est donner raison à une infime partie de la population de notre pays et introduire une inégalité de traitement des citoyens devant la loi.

UNE DEMISSION DES POLITIQUES

Le monde agricole dans son ensemble est en souffrance.

C'est un aspect que ne méconnaissent pas les agents des corps de l'Environnement, bien au contraire, d'autant qu'une large proportion d'entre eux est issue des milieux ruraux et y travaille au quotidien.

Les causes du malaise, voire de la souffrance, ne sont certainement pas à rechercher du côté des missions des inspecteurs de l'Environnement.

Les agriculteurs, comme nombre d'autres « catégories » de la population française, ont à affronter notamment :

- Des difficultés économiques,
- Des enjeux nationaux et internationaux,
- Une prise de conscience qui nécessite des changements de comportements, en particulier en matière de santé publique.
- Les évolutions des modes de consommation et de production.

Pour la plupart, ils relèvent les défis avec courage et une volonté certaine d'adaptation voire de remise en question.

Une poignée d'entre eux refuse toute contrainte, rejette les difficultés sur l'autorité publique et ses représentants.

Ils le font bruyamment, parfois violemment, et bénéficient semble-t-il d'oreilles complaisantes voire de relais complices aux plus hauts niveaux de notre République.

Ainsi, l'autorité politique ne définirait plus les politiques publiques et serait sous « tutelle » de lobbies partisans pour les décliner et les faire appliquer ?

Tout à fait inadmissible dans un Etat de droit.

Par ailleurs, « on » parle également de confier aux inspecteurs de l'Environnement, les contrôles PAC.

Un changement de métier supplémentaire pour les agents concernés, hier gardes-pêche ou chasse, devenu agents techniques et techniciens de l'Environnement et aujourd'hui inspecteurs de l'Environnement.

Surtout, ils deviennent un palliatif pour les services de l'Etat en sous-effectif criant, victimes de « gestionnaires » à courte vue, plus soucieux d'économies immédiates que d'efficacité des politiques publiques.

Qui gouverne ce pays ? Les gestionnaires ou les décideurs ?

Faut-il croire que les politiques publiques, y compris dans ce qu'elles ont de plus régalién, relèvent de délinquants probables ou possibles et de comptables aveugles et sourds ?

UNE BAISSÉ D'EFFICACITÉ DES POLITIQUES PUBLIQUES

Rapport Massat, rapport de préfiguration de l'AFB, interventions de personnalités politiques - parfois élues - parfois de « haut rang », baisse des effectifs et des moyens de fonctionnement : tout concourt à un affaiblissement orchestré des politiques publiques, en particulier en matière environnementale.

Or, les préoccupations environnementales sont au carrefour de toutes les autres politiques publiques : santé, logement et cadre de vie, économie et emploi, aménagement du territoire ... jusqu'à santé publique.

Les agriculteurs se plaisent à mettre en avant qu'ils font manger le Monde. Les inspecteurs de l'Environnement, en particulier ceux affectés à l'Onema (les plus visés) s'assurent que ce que nous mangeons et l'eau que nous buvons ne nous met pas en danger !

L'interdiction de l'usage de certains pesticides par exemple, au-delà d'empêcher les agriculteurs et les jardiniers du dimanche de polluer tranquillement, a prioritairement pour but de protéger consommateurs et producteurs-utilisateurs (un décret récent ne reconnaît-il pas pour maladie « professionnelle » un cancer provoqué par l'exposition à certains produits phytopharmaceutiques ?).

L'application et l'efficacité des politiques publiques sont de la responsabilité directe du gouvernement et du législateur. L'immédiateté de la satisfaction d'une revendication ponctuelle, finalement assez peu mais bruyamment partagée, ne doit pas compromettre ou contribuer à annuler les effets protecteurs des politiques publiques pour l'ensemble de la population.

UNE MISE EN DANGER DES AGENTS.

Les agents commissionnés, assermentés et armés des corps de l'Environnement n'ont jamais été aussi bien formés et autant encadrés.

Leur formation est continue et obligatoire.

Elle prescrit une graduation dans l'utilisation des moyens de défense dont ils disposent pour exercer leurs missions en sécurité, sous l'autorité du Procureur auquel ils rendent compte, dans un contexte difficile susceptible de se dégrader en particulier à l'occasion d'un contrôle.

Ils apprennent :

- à prévenir et gérer les conflits, par leur parole, leur attitude, leur comportement...
- à mettre en œuvre des gestes techniques d'intervention (self défense), auxquels ils n'ont recours qu'après constat de l'échec de la mesure précédente ;
- à utiliser le bâton télescopique, uniquement dans le cas où les 2 mesures précédentes n'ont pas suffi à les mettre à l'abri d'une agression ;
- et enfin, en ultime ressort, à utiliser leur arme de service pour se défendre dans une approche responsable et respectueuse de l'individu.

Les exemples d'usage de l'arme sont heureusement très peu nombreux. On comprend dès lors d'autant moins les revendications de certains lobbies tendant à désarmer les agents.

Il est urgent de s'interroger sur leurs motivations réelles.

Le port de l'arme serait « visuellement choquant » pour le contrôlé ?

Sa vue le placerait de fait dans une situation de stress intense et incontrôlable ?

Il existe, et le marché d'équipement de l'Onema le prévoit, des étuis pour le port discret de l'arme. Répandre son utilisation répondrait assurément à cet argument.

Un agent chargé de missions de police devrait agir désarmé par principe ?

Pour ne pas augmenter ou faire courir un risque ?

On ne demande pas aux gendarmes de remplir leurs missions de contrôle routier en laissant leur arme au vestiaire.

Ils sont pourtant tout aussi susceptibles de rencontrer des automobilistes « stressés », en situation difficile ou dépressifs.

Un inspecteur de l'Environnement assurément désarmé face à un contrôlé qui a toutes les chances de l'être ?

Les populations rurales rencontrées lors des contrôles, en particulier celles qui demandent le désarmement des agents, sont assez largement pratiquantes de la chasse.

Elles détiennent donc des armes à feu.

A quoi rime alors cette revendication ?

A une volonté manifeste de placer l'agent en charge du contrôle dans une situation de vulnérabilité.

Que signifierait un inspecteur de l'Environnement désarmé face aux menaces souvent clairement exprimées, jusqu'à publication dans la presse ou vocifération dans une salle d'audience du tribunal ?

Tout simplement un agent dépositaire de l'autorité publique en danger !

Les autorités de tutelle, ministre de l'Ecologie et Premier ministre en tête, doivent prendre conscience de la situation de danger dans laquelle ils placeraient volontairement – et en toute connaissance de cause – les fonctionnaires sous leur autorité.

Le pire n'est pas assuré, le grave oui.

Les organisations syndicales tiennent à mettre en garde solennellement – et pour la dernière fois – la ministre de l'Ecologie et le Premier ministre.

Désarmer les agents, c'est les exposer à un danger inadmissible.

S'il devait en être ainsi, nous soutiendrons les agents, notamment s'ils refusent les conditions d'exercice de leurs missions de police judiciaire et attaquerons devant les juridictions compétentes tous les responsables qui les auraient placés sciemment en situation de danger.

Un danger grave et imminent qui justifierait un droit de retrait ? Les vociférateurs ne se contentent pas de menaces verbales. Ils passent aux actes (Dordogne, Ille et Vilaine, Lot et Garonne, Moselle, Indre, Orne, etc). Ils publient des menaces suffisantes par voie de presse – et pas seulement spécialisée – à l'image des « forces d'action rapide ».

Les agents peuvent compter sur nous. Nous, nous les défendons.

« Désolés, nous ne savons pas » : ce n'est pas une case à cocher sur un formulaire d'invalidité ... encore moins une épitaphe.



Rencontre avec le Ministre de l'Ecologie le 25 juin sur l'Agence Française pour la Biodiversité

Paris, le 29 juin 2015

La ministre en charge de l'Ecologie, Ségolène ROYAL, a reçu jeudi 25 juin de 16h20 à 17h20 les organisations syndicales membres du comité de suivi AFB, en présence du Secrétaire général du MEDDE, du DGALN, du Conseiller social de son Cabinet, du Directeur de la préfiguration AFB et des DG des 4 établissements amenés à fusionner.

La CGT Environnement, FO, le SNE-FSU et Solidaires Environnement avaient adressé la veille la plateforme intersyndicale sur l'AFB jointe au présent communiqué.

Sur la base de ce document elle a fait une allocution de 20 minutes portant principalement sur les points suivants :

PREAMBULE

Ségolène ROYAL rappelle que nous étions demandeurs de cette rencontre et qu'idéalement celle-ci aurait du intervenir avant. La ministre déclare que dans toute reconfiguration il y a des inquiétudes qui se font jour et souhaite donc avant tout nous écouter pour prendre la dimension de nos attentes. Elle indique que le document transmis soulève des questions légitimes. Elle se dit prête à retarder la publication d'un texte pour donner le temps à la négociation d'aboutir...

CALENDRIER

La première lecture au Sénat du projet de loi Biodiversité est inscrite à la séance extraordinaire à partir du 28 septembre. Il faudra ensuite les passages en deuxième lecture avant que la loi ne soit promulguée, au mieux au printemps 2016. S'ensuivront les décrets et arrêtés d'application.

Dans une hypothèse optimiste, un démarrage de l'AFB ne pourrait intervenir avant le 2^{ème} semestre 2016. La date du 1^{er} janvier 2017 a également été évoquée.

LE CHANTIER SOCIAL : UNE PRIORITE REAFFIRMEE

La ministre déclare porter un projet très ambitieux qui doit réussir, et cela ne peut se faire sans l'adhésion des personnels et en respectant tous les métiers : « *Je suis à votre écoute, je veux que ça marche, nous avons la chance d'avoir un magnifique chantier* ». Entre divers éléments cités, la France serait le premier pays à avoir une agence de la biodiversité (sic), les contraintes budgétaires, le besoin "d'accompagner" et d'expliquer aux personnels pour qu'ils adhèrent, la COP 21 sur le climat de fin 2015...

Elle a annoncé le renforcement de l'équipe de préfiguration avec notamment le recrutement de Paul MICHELET, actuellement directeur de l'Agence de l'eau Rhin-Meuse, qui se consacrera au volet social de l'AFB à plein temps.

NDLR : l'intersyndicale a convenu de lui adresser toute la documentation et de solliciter un rendez-vous rapidement. Mais on peut s'interroger sur sa marge de manœuvre vis-à-vis de nos recommandations : le MEDDE n'arrête pas d'invoquer le risque de refus du ministère de la FP et de Bercy, à presque chacune de nos demandes...

Les garanties demandées par les organisations syndicales concernant la situation des personnels feront l'objet d'un document cadre ou protocole d'accord à établir par le comité de suivi de l'AFB (rappel : sa première réunion a eu lieu le 7 mai, la prochaine étant fixée au 8 juillet.)

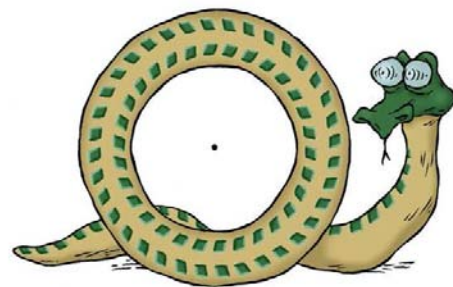
RISQUE DE DESARMEMENT DES INSPECTEURS DE L'ENVIRONNEMENT LORS DES CONTROLES AGRICOLES (rapport Massat)

La ministre s'y est opposée fermement. Sur ce point, elle est en contradiction avec d'autres membres du gouvernement. *(NDLR : l'arbitrage sera rendu à travers la circulaire du Premier ministre relative aux contrôles en agriculture, annoncée fin juin.)*

Ensuite, comme il est de coutume, les 6 OS présentes (avec CFDT et UNSA) ont chacune fait une intervention de moins de dix minutes.

EN CONCLUSION, un discours qui se veut rassurant, pratiquement pas de réaction aux interventions successives des six OS : la réunion n'était visiblement pas faite pour cela et l'ensemble de l'entrevue n'a pas dépassé 1 heure.

Une fois la Ministre repartie, il a été convenu avec l'administration que le second comité de suivi AFB serait avancé du 21 au 8 juillet.





SYNDICAT NATIONAL

C.G.T. Environnement

Entrevue des OS du CTM avec Madame la Ministre en charge de l'Ecologie

Déclaration préalable CGT
dans le cadre de la plateforme CGT, FO, Sne-FSU et Solidaires
diffusée le 24 juin 2015

Paris, le 25 juin 2015

Madame la Ministre, Mesdames et Messieurs les Directrices et Directeurs,

Je m'exprime au nom de la CGT Environnement, ce n'est donc pas la CGT Biodiversité, mais peut-être cela viendra-t-il un jour ?

Vous avez eu hier communication de la plateforme de nos quatre organisations syndicales, CGT Environnement, FO, Sne-FSU et Solidaires. Nous n'y reviendrons donc pas en détail.

Ce que nous avons à dire ici porte sur la suite du processus désormais engagé et se résume à cinq mots : **missions, moyens, organisation, ambition et garanties**.

A propos **de missions**, le rapport de préfiguration qui vous été remis le 10 juin 2015 liste à peu près les missions actuelles des quatre établissements promis à la fusion. Pour en avoir commenté une version précédente, ce n'était pas gagné d'avance. Elles sont regroupées sous les "**missions pour le compte de l'Etat**" : police des milieux, avis techniques, expertises techniques et scientifiques, gestion d'espaces naturels, formation...etc. Nous extrayons quatre points pouvant poser problème :

1° la **recherche et développement (R et D) en propre**, qui existe à l'Onema et à l'AAMP. Elle n'est pas citée alors que le projet de loi l'inclut. C'est inquiétant, en particulier pour les pôles R et D de l'Onema, dont trois sur quatre ne sont déjà pas en état de fonctionnement optimal...et pire pour l'un d'eux, qu'il serait question de supprimer fin 2015. Or nous avons besoin de recherches sur la fonctionnalité des

milieux et des populations, sur les impacts environnementaux et la monétarisation des externalités des politiques sectorielles, notamment ;

2° l'exercice de la **police de l'environnement**, dont la FNSEA (pourquoi ne les citerions-nous pas ?) a réussi à faire écrire dans le rapport Massat, présenté au Premier ministre le 19 juin, qu'il fallait qu'elle s'exerce sans armes, sans la moindre justification valable. L'Etat s'est déjà engagé à réaliser des cartographies départementales de cours d'eau, qui seront d'ailleurs minimalistes et hétérogènes, sous l'effet du *lobbying* agricole intensif. C'est une première défaite et une charge exorbitante pour vos services (DDT, Onema) déjà en souffrance. Il est donc impensable d'accepter une seconde défaite symbolique, et très concrète, qui consacrerait le recul de la force publique, la mise au rencart de la défense des milieux et mettrait en danger les agents du corps de l'Environnement ;

3° les **fonctions support**, également en danger compte tenu des velléités d'économie à l'occasion du passage à l'AFB. Nous considérons qu'il n'y a pas de "gras" à éliminer dans nos établissements respectifs. Attention là aussi à ne pas créer des problèmes et des souffrances supplémentaires ;

4° les suivis et **réseaux de mesures** pour le rapportage de l'application des directives européennes environnementales (DCE...). Cela n'existe pas dans le rapport de préfiguration alors que nos établissements publics en assurent une part essentielle, et de qualité. Pourquoi ?

Les autres missions, dites "**missions partenariales**", sont nouvelles pour la plupart. Il faudra des postes en plus pour les assurer, car les missions d'Etat ne sont déjà pas couvertes comme il faut au sein des quatre EP préexistants. Le transfert d'ETP actuels sur les nouvelles missions, au détriment des anciennes, est à bannir.

Dans ces missions, nous relevons l'insistance sur l'aide au montage de projets et sur leur financement (le versant "agence de moyens et d'objectifs"), qui laisse une impression de guichet financier dont sauront tirer partie certains "*acteurs*" experts en effets d'aubaine et captage de fonds publics. Ce schéma existe déjà dans certains projets nationaux, comme Ecophyto. Nous demandons donc que les aides à venir de l'AFB bénéficient au plus juste à la protection et à la restauration des biotopes et de la biodiversité, et non à une pseudo "*croissance verte*" sans lendemain. Pas de subventions déguisées à des activités économiques poudre-aux-yeux, prédatrices et de court terme.

Partant de 1200 agents, nous demandons à passer à 2000 postes dans les cinq premières années d'existence de l'AFB. De même, le budget ne peut en rester à la mise de départ des 4 EP : il doit passer de 230 millions à 630 millions d'euros. Ce n'est pas nous qui l'avons inventé, ce sont les auteurs d'un précédent rapport de préfiguration qui l'ont écrit, et nous sommes d'accord avec eux. **Si l'Environnement et la biodiversité sont importants, on trouvera les ressources nécessaires.**

D'autre part, les agents du corps de l'environnement comme les contractuels des différents EP ont été privés des revalorisations statutaires auxquelles ils ont droit et la gestion de leur carrière est calamiteuse, sans parler des collègues en CDD qui se débattent dans une précarité inacceptable. Il faut remédier à tous ces problèmes.

Cela fait partie des conditions nécessaires préalables. Malheureusement, l'enlisement de ces deux chantiers est complet. La réunion du 17 juin dernier sur le projet de "*quasi*" statut est particulièrement inquiétante. On se moque vraiment des personnels.

Voilà pour les **moyens**, à consentir d'urgence.

Pour ce qui est de l'**organisation**, la structure et les liens des futures "*agences régionales de biodiversité*" avec les Régions, les directions régionales de l'AFB et le siège de l'AFB ne sont ni clairs, ni solides. Qui est le patron au final ? Il est question de charte des ARB et de conventions avec l'AFB. Les ARB sont créditées d'un nombre de missions impressionnant : de vrais moutons à cinq pattes. Il est envisagé que les agents de l'Onema ou d'autres EP, qui ont vocation à poursuivre leurs missions actuelles, soient amenés à effectuer en partie ces nouvelles missions. Mais il faut vérifier la faisabilité et l'utilité de tout ceci au plan pratique et en aucun cas prétendre pouvoir tout faire, ni imposer des changements de métier aux agents.

Au final, ce sont 1% des missions claires et réalistes, 2% des moyens revus à la hausse et 3% une organisation plus logique et la plus homogène possible qui permettront de prétendre à une **ambition** en matière de nature et de biodiversité.

Sans l'une de ces composantes, l'AFB en restera à un effet d'annonce, et les agents rencontreront des difficultés pratiques, un défaut de crédibilité, un manque de cohésion et de projet commun, ce qui débouchera sur un grand nombre de souffrances individuelles...

Or beaucoup ont déjà vécu depuis moins de 10 ans la création ou la transformation de leur établissement, avec plus ou moins de bonheur...et ils n'ont pas demandé à être de nouveau refondus dans un nouveau cadre, qui ne s'annonce pas meilleur.

Nous rappelons que le principe et l'utilité d'une AFB n' a jamais paru évident du côté CGT Environnement et que les agents auraient préféré, à tout prendre, que l'AFB se crée à côté de leur établissement actuel pour assurer une coordination d'ensemble, plutôt que de s'y retrouver fusionnés, avec tous les coûts humains, énergétiques, matériels et donc monétaires qu'entraîne ce type d'aventures. Dans cette affaire, la sagesse semble avoir été reléguée à l'arrière plan.

C'est pourquoi nous souhaitons vous entendre sur ces points et sur ceux de la plateforme intersyndicale "AFB" que vous avez reçue hier.

Sur chacun d'eux, il nous faut des **garanties** pour avancer vers une AFB qui soit digne de ce nom.

A défaut de cela, vous raterez votre cible.

Nous vous remercions de votre attention.



SYNDICAT NATIONAL

C.G.T. Environnement

Contractuels des EP Environnement

Réunion du 17 juin 2015

Le 17 juin se tenait l'une des dernières (?) réunions sur le sujet du futur ("quasi"¹) statut des contractuels alors que nous n'en sommes qu'à une esquisse de projet...Et très inquiétante de surcroît.

Nous avons appris lors de cette réunion que :

- la fonction publique aurait "oublié" d'envoyer le décret des emplois dérogatoires au conseil d'état, ralentissant ainsi le circuit de signatures. Ainsi l'ONEMA et l'ONCFS apprennent qu'ils sont encore EP dérogatoires et que leur personnels ne sont pas éligibles à la déprécarisation Sauvadet. Pour une fois qu'un élément semblait un peu moins mal se dérouler (voir les conditions déplorables de titularisation), un simple oubli le remet en cause. Le MEDDE rassure tout de suite les OS en disant que les personnels des EP concernés vont pouvoir s'inscrire. L'administration espère la parution du décret avant la fin des concours...de l'espoir mais pas de certitudes ;
- les personnels actuellement en CDD, y compris ceux sur missions pérennes, seraient intégrés tels quels dans le quasi-statut en CDD : non CDIés !
- les possibilités d'avoir un régime indemnitaire convenable sont minces. Nous apprenons également que le "*taux moyen cible*" d'une des notes fournies au dossier (voir PJ), difficile à comprendre en première lecture, n'est qu'un objectif à atteindre à moyen terme (4-5 ans) avec une montée progressive espérée, sans garantie... C'est d'autant plus difficile à avaler que les montants proposés ne sont déjà pas bons même comme point de départ, alors pour une "*cible*"... L'administration consent, après une pression unanime des OS, à rediscuter les montants, toujours sans garantie. Les montants proposés actuellement correspondent à 60-70% du RI des fonctionnaires. Nous critiquons aussi le différentiel entre filières administrative et technique, injustifiable ;
- l'intersyndicale a demandé la liste complète des primes actuelles et leurs devenir dans le nouveau statut : l'Administration s'engage à fournir ce tableau ;

¹ Nous n'aimons pas cette expression qui ravale les contractuels à des "quasi" fonctionnaires, autrement dit, des sous-fonctionnaires. Cf. Notamment propos souvent entendus de l'administration et aussi au sein de la DRH Onema (ex : visioconférence du 22/04/2015) sur le fait qu'il soit normal qu'on ne bénéficie pas des mêmes avantages que ces derniers : primes moins élevées, taux de promotion...etc.

- le reclassement est très défavorable, selon les groupes et les quasi-statuts. Par exemple les agents du groupe 2 ITA actuel bénéficieront d'une promotion et seront reclassés en "experts" et les groupes 3 en "spécialistes". Il faudrait donc 2 promotions à un agent du groupe 3 pour rattraper un actuel groupe 2 dans le futur statut, alors qu'il en faut une seule actuellement à l'ONEMA. Il n'y a pas de passage prévu de spécialiste 1^{er} niveau vers expert 1^{er} niveau, alors que des recrutements externes seront possibles pour des personnes avec un niveau équivalent aux spécialistes 1^{er} niveau (bac+5 et quelques années d'ancienneté) ;

- Le déroulé de carrière sera catastrophique avec des taux de promotion basés sur les recrutements, alors qu'il n'y aura pas ou très peu de recrutements dans le futur statut. Lors des premières réunions, l'administration avait fait une estimation du nombre d'agents et elle estimait qu'à moyen terme, le nombre de contractuels passerait d'environ 1 000 à 500 personnes. Avec ces données, il est difficile de s'attendre à des recrutements massifs surtout au vu de l'évolution négative des plafonds d'emplois dans les EP. Nous demandons des taux de promotion exceptionnels les 3 premières années pour tendre vers un pyramidage cohérent et pour ne pas pénaliser les promouvables des anciens statuts. Refus catégorique de l'administration ;

- les bonifications d'avancement seront supprimées "*pour plus de simplicité*" (dixit le MEDDE). Cette suppression rallonge les carrières d'au moins 3 ans. Nous demandons le maintien du mois automatique de bonification. Il n'y a aucune complexité à maintenir cette règle simple, qui existe chez les fonctionnaires. Pas de réponse de l'administration ;

- mobilité : nous demandons la suppression de la période d'essai, qui permet certes à l'employé de renoncer à sa demande, mais qui permet surtout à l'employeur d'y mettre un terme. Cette règle n'existe pas chez les fonctionnaires. C'est à l'agent et à l'employeur de prendre suffisamment d'informations en amont de la mobilité puis d'émettre des avis.

Enfin, l'ensemble des OS a demandé que les personnels employés sous ce quasi statut dépendent d'une CCP unique, placée au niveau ministériel.

En conclusion, ce chapitre est très inquiétant. Encore une fois les contractuels sont considérés comme des sous-fonctionnaires :

- on leur fait un statut en patchwork en évitant soigneusement les meilleurs morceaux. Ainsi, même si les grilles sont correctes, elles seront bientôt obsolètes car en cours de revalorisation pour les fonctionnaires et non pour les contractuels ;

- le RI est bien inférieur à celui des fonctionnaires : 60 à 70% à terme dans 4, 5 ou 6 ans (si tout va bien...) signifie évidemment un point de départ plus bas ;

- le déroulé de carrière est catastrophique car basé sur des principes de corps de fonctionnaires, composés eux de plusieurs milliers d'agents.

- un reclassement inéquitable...

A ce stade **la question se pose**, pour les agents contractuels de l'ONEMA, **de rester dans leur statut actuel**, malgré ses tares évidentes. Jamais nous n'aurions pensé cela possible mais l'administration l'a fait : elle nous ferait presque regretter notre vieux et mauvais statut calqué sur celui de l'ONCFS de 1981...

Quant aux **contractuels en CDD** des autres établissements (AAMP, CLRL, ONCFS), on pourrait se dire qu'ils auront (?) au moins un statut, même mauvais, auquel se rattacher. Mieux que rien ? Mais ils n'auront **même pas le bénéfice immédiat de passer en CDI** : incroyable, mais pourtant vrai.

Franchement, après la précédente réunion du 20 mai où les OS avaient mis la pression sur la DRH et la SG du MEDDE pour obtenir une "copie" améliorée à se mettre sous la dent, la déception est grande. Le fond de tout ce que l'administration nous a fourni jusqu'ici consiste à dire que "personne n'y perdra", en termes de rémunération, au moment du passage à l'AFB. Quitte à mettre une indemnité compensatoire pour ceux qui justement y perdraient,

par la simple application des règles du nouveau statut envisagé : si ce n'est pas un rattrapage artificiel d'un mauvais projet, qu'il faudrait corriger, on se demande ce que cela peut être !

Pour finir, le contraste est énorme entre cette réunion calamiteuse et le numéro de séduction et la tentative de rassurer les foules dont nous (les 6 OS du CTM) a gratifié notre Ministre le 25 juin à Rocquelaure :

"beau projet, premier pays à se doter d'une agence de la biodiversité², pas qu'une décision législative mais un projet à co-construire avec les agents, les accompagner dans le changement...etc."

Franchement, pour les contractuels comme pour les agents du corps de l'environnement, ça patine et même ça régresse. Et on prétend rentrer dans l'AFB dans de bonnes conditions et éviter un mouvement social qui monte ? Sans parler des autres aspects sombres, sur les missions et leur répartition et sur l'absence très plausible de moyens supplémentaires : un avant-goût de fiasco !

² C'est totalement faux, il n'est que de regarder l'agence de l'environnement du Royaume Uni (Environment Agency), de haut niveau et qui emploie un grand nombre de scientifiques, publie de très bon documents de fond et de vulgarisation en propre, et qui impulse notamment une gestion des salmonidés migrateurs avec sérieux et uniformité dans tout le royaume, à des années lumières de la nôtre, en France, dans pays supposé centralisé...



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

COMMUNICATION DU COLLECTIF « FORMATION SYNDICALE FEDERALE »

Montreuil, le 18 juin 2015

La Fédération de l'Équipement Environnement-CGT a décidé pour être plus performante en formation syndicale de démultiplier les formations en territoires.

Pour ce faire, nous proposons aux différentes composantes de la Fédération à travers les syndicats et les différentes sections des syndicats nationaux d'organiser en 2 ou 3 jours des formations « thématiques » par exemple ou des formations fédérales sur 5 jours au niveau local.

La Fédération à travers le collectif « formation syndicale » est également disponible pour toute l'ingénierie de formation, entre autre, la création de modules sur des sujets particuliers.

Pour tout cela, la formation syndicale fédérale mettra à disposition le nombre de formateurs nécessaires pour la bonne tenue du stage, accompagné bien sûr d'un formateur local pour éventuellement démultiplier cette formation par la suite. La fédération prendra en charge les frais des formateurs fédéraux.

Toute demande devra être faite auprès de la Fédération qui mandatera les camarades pour répondre à la demande.

Nous devons déployer au maximum les formations afin de former nos adhérents et nos militants pour qu'ils soient armés syndicalement. Nous devons outiller tous nos élus et mandatés afin d'éviter qu'ils se retrouvent face à une direction qui pourrait les manipuler faute de connaissances.

La formation est une priorité suite aux élections du 4 décembre 2014. Armer et former pour être plus efficace.

Nathalie Carpentier
Chargée de formation syndicale fédérale



FLASH-INFO

FORMATION SYNDICALE

*La formation syndicale est un droit pour les syndiqués.
Être bien équipé pour agir !*

Juillet 2015

Dans ce document, vous trouverez :

- **Le droit à la formation syndicale et la loi du 5 mars 2014 :**
 - **pages 2 à 4**

Retrouvez le Flash-info Formation syndicale sur le site fédéral
www.equipement.cgt.fr rubrique Fédération - onglet Vie Syndicale.

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

**NOTE CONFÉDÉRALE SUR
LE DROIT A LA FORMATION SYNDICALE
ET LA LOI n°2014-288 du 5 mars 2014.**

Les dispositions de cette loi concernent les salariés du secteur privé. Cette note est donc relayée pour information.

Chère(e)s Camarades,

Le droit des salariés au congé de formation économique sociale et syndicale n'a pas changé. Ce qui a changé, ce sont les modalités de compensation du salaire pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale car la Loi n° 2014-288 a abrogé le 0.08/1000 à partir du 1^{er} janvier 2015. La compensation du salaire devant maintenant se faire à partir des fonds reversés aux organisations syndicales de salariés par un fond paritaire de financement du paritarisme.

Pour la mise en place de cet organisme, 2 pré-projets de textes réglementaires ont fait l'objet de discussion bilatérale entre les organisations syndicales de salariés, les organisations patronales et la Direction Générale du Travail. Nous vous avons fait une information lors des rencontres des responsables de la formation syndicale des 18 et 19 novembre 2014.

Un projet de texte relatif au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs et un autre concernant la création et le fonctionnement du fonds paritaire chargé de récolter les ressources et de les redistribuer devait être publié avant le 31 décembre 2014.

Le texte relatif à la contribution au fonds paritaire institué par l'article L.2135-9 du code du travail a été publié par décret n°2014-1718 au journal officiel du 31 décembre 2014.

Vous trouverez ci-joint la déclaration de la CGT faite à la sous-commission des conventions et accords de la Commission Nationale de la Négociation collective du 15 décembre 2014 concernant le décret paru.

La Direction Générale du Travail annonce que le système de versement des subventions du fonds paritaire aux organisations syndicales doit être opérationnel au 1^{er} semestre.

Certains employeurs ne perdent, quant à eux, pas de temps et informent les syndicats, voir les Comités d'Entreprise des « évolutions du financement des congés FESS » en indiquant que « les décrets d'applications sont à paraître » et que dans l'attente les salaires pour les formations réalisées à partir du 1^{er} janvier ne seront pas maintenues. Avec grande générosité, ils indiquent que « des attestations de perte de salaire pourront être faites pour prise en charge par le fond paritaire (selon les conditions à définir par décret) ».

Face à cette offensive, il faut faire respecter le droit à la formation économique, sociale et syndicale.

Nous vous demandons d'informer les syndicats et toutes les organisations professionnelles et territoriales pour mener dès à présent une bataille pour le respect du droit à la formation syndicale sans perte de salaire.

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

1- Nous devons obtenir la subrogation du salaire :

Le ministère du travail nous dit travailler à légiférer pour instaurer une subrogation du salaire pendant le congé de formation syndicale et que l'employeur devra ensuite se faire rembourser par les organisations syndicales. Ce système existe pour les conseillers prud'hommes lorsqu'ils interviennent aux prud'hommes et les entreprises sont remboursées par l'Etat. Mais à ce jour, rien n'est écrit.

Une interpellation des organisations syndicales de salariés va être envoyée au ministre du travail.

Partout dans les entreprises, nous devons aider les syndicats à faire cette demande. Pour ce faire nous avons modifié la demande d'absence pour porter cette revendication (voir pièce jointe 1).

2- Nous devons refuser et agir en cas de refus d'un employeur d'accorder le congé de formation au prétexte que le décret d'application concernant le maintien de la rémunération n'est pas paru.

En effet l'article L.3142-12 du code du travail est clair : l'employeur ne peut s'opposer au congé de formation **que s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise** (après avis conforme du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel). Le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours.

Pour tout autre motif, le syndicat doit aider le salarié à saisir le conseil des prud'hommes en bureau de jugement direct afin de statuer en référé.

3- Nous devons refuser et agir en cas de refus d'un employeur de maintenir le salaire au motif que le nouveau système n'est pas encore opérationnel. Le salarié n'est pas responsable de cette situation.

De plus, la collecte du 0,016% qui est entre autre destinée à la prise en charge des pertes de salaire est effective depuis le 1^{er} janvier 2015.

Dans l'ancien système (0.08/1000), l'employeur était contraint par la Loi de maintenir le salaire à la fin du mois de la formation et ce n'est qu'après le calcul du 0.08/1000 de la masse salariale en fin d'année qu'il pouvait effectuer dans la limite du dépassement, la retenue sur salaire. La motivation de la retenue peut aussi faire l'objet d'une procédure prud'homale en référé.

4- Les accords d'entreprise ou de branche existants sur la prise totale ou partielle par les employeurs des salaires pendant le congé de formation économique, sociale et syndicale n'ont aucune raison d'être dénoncés, il s'agit même d'en gagner de nouveaux.

5- Une première réunion intersyndicale s'est tenue le 6 janvier 2015 sur la mise en place de l'association qui gèrera le fonds paritaire.

Les cinq organisations sont d'accord pour une mise en place rapide de cette association et pour un versement rapide des premiers fonds issus de la cotisation employeur et des subventions de l'Etat.

Le fonds paritaire va ainsi verser la subvention que nous utilisons pour l'activité de formation syndicale (Financement du centre de formation Benoit Frachon, subventionnement des Unions Départementales et des Unions Locales, conception des formations par la confédération).

Aujourd'hui, il est difficile d'estimer de manière précise ce montant de la subvention ainsi que le montant de la contribution des entreprises pour la compensation des salaires pendant le congé de formation parce qu'une marge de manœuvre est laissée à l'initiative de l'association du fonds paritaire pour la répartition avec les deux autres parties du financement (Gestion du paritarisme et Politiques Publiques).

Dès que possible, nous engagerons une réflexion sur notre offre de formation et le subventionnement confédéral de la formation syndicale. Dans l'immédiat, les règles de subventionnement par la confédération des stages de formation syndicale sont maintenues en l'état.

Des nouvelles formations finalisées en 2014 ont été déposées sur la base FTP :

- Animateur Vie Syndicale UL ou Syndicat ;

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

- Outil du trésorier UD, UL ou Syndicat ;
- Loi de sécurisation de l'emploi (Tronc commun et 4 modules) ;
- Journée d'étude Négociation Annuelle Obligatoire.

L'Espace Vie Syndicale et le Pôle formation proposeront qu'elles soient subventionnées. Dès que les conditions seront réunies ces propositions seront soumises à la Direction confédérale.

Enfin, nous maintenons aussi en l'état les règles de gestion des dossiers administratifs et des éléments indispensables pour justifier de la subvention.

Nous tacherons de faire simplifier au maximum les modalités pratiques de gestion des dossiers mais sachez que nous engageons dès à présent une réflexion sur les pièces utiles et justificatives des subventionnements des formations syndicales et de la compensation des salaires.

Nous restons disponibles pour répondre à toutes vos questions.

Contact fédération équipement-environnement : **Isabelle PERON**
263, rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : ip.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Assemblée Générale

17 et 18 juin 2015

Dijon

« La réalisation des ambitions »

L'Europe est le cadre de l'action de beaucoup de citoyens français. Le cadre pour les vacances, les loisirs, la consommation, mais avant tout le cadre dont émane l'essentiel de notre droit. Les élections européennes passées, les constats sont là : une participation faible au scrutin et, en France, un parti anti-européen en tête des suffrages. Mais il ne faut pas croire que les citoyens de notre pays ne souhaitent pas d'Europe, c'est une Europe différente qu'ils appellent de leurs vœux. Cette Europe sociale, fraternelle et écologique serait le fondement d'une réorientation du projet européen. Malheureusement, nous n'en prenons pas la voie car en ce début d'année 2015 le projet de statut de mutuelle Européenne a été abandonné. La seule possibilité pour les mutuelles de passer à l'échelle européenne c'est adopter le statut d'entreprise par actions, ce qui traduit parfaitement le chemin libéral pris par les instances européennes.

Quelles évolutions pour le système de santé français ?

Les systèmes de protections sociales et de santé ont besoin de réformes en France, la MGET voit dans la réalité du quotidien des français le nécessaire besoin de réforme.

Sur l'offre et l'organisation de l'offre de soins tout d'abord. Avec comme première raison de renonciation aux soins l'absence ou la carence de médecin dans leur territoire, les Français souffrent de plus en plus des déserts médicaux qui concernent les campagnes mais aussi et de plus en plus les centres urbains jusque-là épargnés. Le coût d'accès aux soins est la deuxième raison de renonciation aux soins. La régulation des prix par l'Etat et la Sécurité sociale est un échec et la MGET appelle le Gouvernement à ne pas céder devant les différents lobbies qui s'opposent à la mise en place du tiers payant généralisé.

La MGET appelle aussi le Gouvernement à mettre en place un tiers payant où les mutuelles ne seraient pas des payeurs aveugles, et invisibles, et à ce qu'elles puissent sur l'exemple de la loi Leroux sur les réseaux de soins, étendre ces dispositifs à l'ensemble des prestations sur lesquelles nous intervenons. La MGET a pris acte du nouveau contrat responsable qui contraint de plus en plus

la liberté des mutuelles à faire le choix de leur niveau de garanties en lien avec leurs adhérents et de manière démocratique.

Si le champ de la complémentaire santé doit devenir un secteur administré, alors que l'Etat pousse la logique jusqu'au bout, et fasse en sorte que la Sécurité sociale retrouve son rôle qui est de fournir à chacun selon ses besoins la protection santé et le remboursement total des soins.

Un mouvement mutualiste en mutation

A Nantes, lors de son congrès, le mouvement mutualiste français s'est posé la question de son rôle, de ses frontières et de son avenir.

Quel rôle, quels moyens d'actions et d'influences possède le mouvement mutualiste aujourd'hui ? Quel est son poids pour influencer les décisions qui sont prises tant au niveau national qu'europpéen ? Et quelles sont les frontières et la dynamique du mouvement mutualiste aujourd'hui ?

A ces questions seule la volonté, le travail et le militantisme de la mutualité pourront répondre. Ce qui est en jeu, c'est aussi notre capacité en tant que mutualistes de convaincre les citoyens, les professionnels de santé et les politiques que notre modèle et nos propositions ont un sens et qu'elles sont positives pour l'organisation du système de soins.

Les frontières mutualistes bougent et si certaines mutuelles s'orientent vers des alliances avec le monde libéral et capitaliste, d'autres s'orientent, en cohérence avec leur histoire, leur valeur et l'idée que l'on peut faire autrement, vers des projets foncièrement mutualistes et respectueux des valeurs de l'économie sociale et solidaire de non lucrativité. La MGET, c'est une entreprise qui défend le modèle mutualiste et qui prend une orientation clairement mutualiste en rejoignant MGEN.

De la MGET à MGEN

L'Assemblée Générale de la MGET a décidé de fusionner avec MGEN. La MGET riche de plus de 1500 militants, 220 000 adhérents d'une histoire de près de 7 décennies, décide alors qu'elle est structurellement capable d'affronter les défis à venir. Cette fusion est un projet longuement réfléchi et mûri dont les bases sont des valeurs communes, des ambitions communes et une convergence des points de vue et des analyses sur les défis et orientations à venir. La laïcité, la place centrale que doit avoir la Sécurité sociale, l'organisation des solidarités et les forts ancrages professionnels sont quelques exemples de notre convergence.

La MGET va fusionner avec MGEN mais les forces militantes et revendicatives de la MGET, sa vision, ses orientations vont ressortir renforcées de ce choix que les adhérents, dans les 100 Assemblées Générales de sections, ont largement partagé, voté et sont prêts à accompagner. L'ambition historique de la MGET était de contribuer à la construction d'une grande mutuelle de la fonction publique. La MGET passe en fusionnant avec MGEN des ambitions à la réalisation.