



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° 1487 du 20 juillet 2015

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Réforme territoriale : Communiqué CGT	3
2. Plan de requalification 2015 : Compte rendu CGT de l'audience du 16 juin 2015	4-7
3. Plan de requalification : Courrier FNEE – CGT aux Ministres des MEDDE – MLETR	8-10
4. IGN : Communiqué CGT du 7 juillet 2015	11-13



AGENDA

22 juillet 2015

Secrétariat fédéral



INFOS REVES



Crédit d'Impôt Recherche

y a-t-il quelque chose

à cacher ?

Le Sénat a lancé en décembre 2014 une mission d'enquête sur le Crédit Impôt Recherche. De nombreuses auditions ont été réalisées, notamment celle de la CGT. Le rapport a été rédigé, mais le Sénat a décidé de ne pas le publier. Pourtant, chaque année, ce sont 6 milliards d'euros, soit un quart du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche qui sont consacrés au Crédit Impôt Recherche. (...)



Conseil Economique Social et Environnemental

Sans surprise !

La déclaration commune de 19 organisations dont le titre est « pour un renouvellement démocratique du CESE », débouche sur l'annonce de la candidature du MEDEF à la présidence du CESE pour la prochaine mandature. (...)



Grèce Après le référendum en Grèce

Le peuple grec s'est exprimé avec clarté et fermeté : à plus de 61 % des voix, les électeurs ont rejeté les demandes de la Troïka. Ceci est d'abord un refus de l'austérité imposée au peuple grec depuis plus de cinq ans. Ce sont les travailleurs, les plus pauvres et les plus faibles qui font les frais de politiques inspirées par l'idéologie néo-libérale. (...)

suite sur : www.cgt.fr



Réforme territoriale et dialogue social : la CGT mobilisée et à l'offensive !

Les Fédérations CGT de l'Équipement – Environnement, des Finances, de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture (FERC) et le SYAC CGT (syndicat national CGT du ministère de l'agriculture) ont dénoncé dans l'unité, lors des derniers Comités techniques ministériels et audiences aux Cabinets ministériels les conditions dans lesquelles est bafoué le « dialogue social » dans les services de l'Etat.

Sans attendre, elles entendent tout mettre en œuvre pour faire échec aux politiques de casse des missions et de l'emploi public en lien avec la réforme territoriale et la réforme de l'État.

Elles revendiquent des moyens humains et financiers qui permettent le développement de services publics de proximité qui répondent aux besoins des populations.

Vous avez ci-joints, les déclarations intersyndicales lors des Comités techniques ministériels ainsi que les communiqués.

Montreuil, le 07 juillet 2015



Compte-rendu de la 2^{ème} réunion

Plan de requalification 2015

Du 16 juin 2015

Réunion présidée par M. Cazottes, DRH

Autres représentant-e-s de la DRH : Hervé Schmitt, Brigitte Thorin, Rémy Gaube (MGS), Anne Harlé (RS).

Représentant-e-s CGT : Claude Pestelard, Fabienne Tatot, Patrice Beaupin, Jean-Bernard Marcuzzi, Marie-Christine Van Marle.

Autres organisations syndicales représentées : FSU, Solidaires, FO, CFDT, UNSA.

Cette 2^{ème} réunion fait suite à l'audience du 01 juin réunissant les organisations syndicales au Cabinet du ministre, en présence de Ségolène Royal, afin de traiter, entre autres, du dialogue social et de l'agenda social 2015-2016.

Au cours de cette audience et suite à la position unanime des organisations syndicales lors de la 1^{ère} réunion du plan de requalification du 17 avril, la ministre annonçait l'accord de principe de la DGAFP pour autoriser **un relèvement du volume d'emplois de ce plan, passant dès lors de 1650 à 2150, mais incluant les 150 emplois environnement prévus par un relevé de décisions de 2011 non mis en œuvre.**

L'administration précise ses propositions, mais très peu d'évolutions à l'avantage des agents

Après nous avoir transmis un bilan pour chacun des corps entrant dans le plan de requalification, le DRH précise ou apporte des modifications aux propositions initiales¹ :

- Sur la volumétrie : elle se répartit entre catégories et filières : **1650 de C en B et 500 de B en A**, mais le DRH affirme ne pas avoir mandat pour la faire évoluer, alors même que les bilans et rapports transmis nous permettent de justifier une augmentation importante². Nous notons également que les IAM ne sont pas pris en compte comme corps de débouché pour les ex CAM ;
- Sur la démarche : si le DRH affirme qu'il s'agit de reconnaître les acquis de l'expérience pour les agents de catégorie C, les mesures qui concernent les agents de la catégorie B ne visent elles qu'à maintenir un pyramidage acceptable...
- Sur les voies d'accès : pas de modalités exceptionnelles de type liste d'aptitude exceptionnelle (refusé par la DGAFP) ou d'examen professionnel exceptionnel. L'administration entend mettre en œuvre les clauses de sauvegarde majorées ou statutaires pour augmenter temporairement les taux pro/pro et le nombre de postes à pourvoir par la voie de l'examen professionnel classique. Cependant un examen professionnel spécifique pourrait être organisé, mais les conditions n'en n'ont pas été précisées à ce stade.

¹ Voir diaporama DRH du 16 juin

² Voir notre argumentaire ci-joint

Requalification dans le corps des Attachés : des risques sérieux de remise en cause pour les SACDD

Dans le cas particulier de la requalification dans le corps des attachés, la nature interministérielle du corps (CIGEM) impacte les possibilités d'accéder au corps pour les SACDD. La DGAFP met en avant que la clause de sauvegarde a déjà été doublée sur la période 2013-2015 (soit 53 postes en 2014 pour LA + examen professionnel !), et que l'ensemble des ministères adhérant au CIGEM se verraient obligés de modifier le volume de promotions. De fait resterait la solution du concours interne mais celui-ci bénéficierait alors à l'ensemble des agent-e-s des corps remplissant les conditions statutaires dans les 17 ministères adhérant au CIGEM.

Pour la CGT, les 200 emplois prévus pour la requalification des SACDD de notre ministère en attachés étaient déjà très largement insuffisants au vu des responsabilités exercées par les agents. Le constat est fait que le CIGEM serait chèrement payé par les SACDD s'ils n'obtenaient pas des garanties sur de réelles possibilités de reclassement. Elle a demandé que la clause dérogatoire qui doit prendre fin en 2016 soit maintenue jusqu'à la fin du plan de requalification et que si la voie du concours interne ouvert à tous les ministères adhérents s'avère être la seule possible, le nombre de postes soit revu à la hausse.

- Sur la répartition entre les différentes voies d'accès, la DRH propose de jouer sur les critères de gestion et les mentions des spécialités pour cibler « au mieux » les futur-e-s candidat-e-s ;
- Sur le calendrier : la saisine du guichet unique est prévue cet été ; avis CTM à l'automne, application entre 2016 et 2018, soit un dérapage d'1 an par rapport à l'annonce initiale.

Un plan sans ambition...

La CGT dans sa déclaration liminaire et dans les échanges qui ont suivi, est intervenue sur le volume d'emploi indigent, très en deçà de son estimation du nombre d'agent-e-s appelé-e-s à pouvoir bénéficier d'un tel plan en raison de leurs responsabilités, de leur qualification professionnelle, et du blocage de leur déroulement de carrière.

Pour l'ensemble des corps concernés et au regard des différents rapports ou études remises par l'administration³, 33 000 agent-e-s effectuent des tâches ou missions supérieures à la catégorie à laquelle elles/ ils appartiennent et/ou sont promouvables ; 20 à 30 % d'entre eux pourraient sans problème faire partie du plan de requalification.

La CGT a poursuivi en faisant remarquer le manque d'ambition et la faiblesse des moyens budgétaires prévus, en comparaison à d'autres ministères. Même des mesures de requalification peu onéreuses du fait de l'absence de changement d'échelon survenant avant le départ en retraite d'agent-e-s qui seraient « requalifié-e-s », mais qui contribueraient à la fois à la reconnaissance d'agent-e-s qui le méritent et à la création d'un « bouffée d'air » dans les corps d'appel, ne semblent pas envisagées à ce stade.

La CGT a rappelé l'inadéquation chronique entre niveau des taux pro/pro, critères de gestion et évolutions des qualifications et des responsabilités des agent-e-s. Le blocage de la revalorisation du point d'indice et le tassement des grilles statutaires contribuent eux aussi à une dévalorisation rampante des agent-e-s de la fonction publique.

Engagements de la DRH

- le plan de requalification sera financé au-delà de l'enveloppe catégorielle dans une proportion à négocier dans le cadre de la préparation de la loi de finances 2016 ;
- les mesures de requalification n'entraîneront pas de mobilité géographique imposée.

La prochaine réunion (mi-juillet) devrait porter sur :

- réponse des ministres à la demande syndicale unanime d'augmenter la volumétrie du plan ;
- travail corps par corps sur les conditions de requalification ;
- cas particulier des épreuves du concours interne pour l'accès au corps d'AAE.

³ Enquête CEDIP, rapport CGEDD

Déclaration liminaire CGT

Cette réunion fait suite à la rencontre entre Ségolène Royal et les organisations syndicales le 1^{er} juin à Roquelaure au cours de laquelle notre ministre a annoncé une augmentation du volume d'emplois requalifiés passant de 1650 à 2150, y compris les 150 agents de l'Environnement, non pris en compte lors de la proposition initiale.

C'est un petit pas, en deçà du minimum demandé par la CGT mais très insuffisant au regard des besoins sur lesquels nous reviendrons.

Sur les moyens budgétaires, l'enveloppe évoluerait de 2.6 millions à 3 millions, sur 3 ans. Cette enveloppe est à comparer aux à celles des mesures catégorielles qui s'effondrent d'années en années :

- 2013 : 18 M€ + 6 M€ au titre des réformes
- 2014 : 15 M€ dont 4,1 M€ au titre du relèvement
- 2015 : 8,6 M€ seulement pour les mesures catégorielles, et 6 M€ pour l'accompagnement des réformes toujours ?
- Et pour 2016.... 0 M€ ?

Egalement à comparer à ce que d'autres ministères ont pu obtenir ces dernières années en mesure de requalification : au Ministère des finances, chaque année de 2009 à 2012, 1650 emplois de catégorie C ont été requalifiés en catégorie B et 585 de B en A.

Au MELTR et au MEDDE, l'administration peut faire de bien meilleures propositions pour chaque corps concerné étant donné le faible impact budgétaire qui en découlerait. Par exemple, la promotion des adjoints administratifs des 5^{ème} au 7^{ème} échelons dans le corps des SACDD verrait le bocage de leur indice pendant près de 10 ans.

S'ajoute à cela que nombre d'agents potentiellement concernés par un reclassement sont appelés à partir en retraite dans les quelques années à venir (dans les 4 / 5 ans), libérant de facto autant de postes pour la promotion dans les corps d'appel....

Et que dire si l'on regarde la situation professionnelle et les déroulements de carrières des agents appelés à « bénéficier » d'un plan de requalification :

Car ce plan ne peut occulter la faiblesse des moyens mis en œuvre pour permettre la reconnaissance des qualifications initiales ou l'expérience professionnelle acquise :

- faiblesse des taux pro/pro qui contribuent aux blocages de carrières dans l'ensemble des corps, et en particulier au sein des catégories C et B ;
- tassement des grilles ne permettant plus aux agents d'avoir un déroulement de carrière continue au sein de leur catégorie ;
- absence de revalorisation de la valeur du point d'indice contribuant à tirer toutes les rémunérations au niveau du SMIC.

Cette situation était d'ailleurs évoquée par l'administration elle-même au cours des réunions concernant l'évolution des critères de gestion dans la catégorie B.

Par ailleurs, un plan de requalification ne devra pas créer ou accentuer des tensions entre corps ou au sein des corps, et devra veiller à préserver une cohérence entre reclassement corps et missions, à l'opposer de ce qui a été fait au travers de la fusion des corps contrôleurs des TPE et TSE vers TSDD.

Nous estimons que le nombre d'agent-e-s devant bénéficier du plan de requalification va bien au-delà du volume actuellement concédé et demandons que celui-ci soit revu à la hausse. Il doit se baser sur l'estimation des agents effectuant des missions de catégorie supérieure et des agents promouvables donnés par l'administration (soit 33 000 agents), et avec en référence des taux 25 à 30 % d'agents concernés par ces situations selon divers rapports remis à l'administration.

Nous avons noté la réponse de la DGAFP concernant notre demande d'une voie de promotion par liste d'aptitude exceptionnelle, qui ne s'appliquerait qu'aux corps mis en extinction. Il nous semble que ce dispositif resterait valable pour certains corps mis en extinction de fait, par absence de recrutement depuis plusieurs années.

Nous rappelons enfin notre revendication qu'aucune mobilité ne soit imposée aux agents entrant dans le plan de requalification.



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

Montreuil, le 8 juillet 2015

Madame Ségolène ROYAL
*Ministre de l'écologie,
du développement durable et de l'énergie*

Madame Sylvia PINEL
*Ministre du logement,
de l'égalité des territoires et de la ruralité*

Objet : Plan de requalification MEDDE/MLTER

Mesdames les Ministres,

Le plan de requalification d'emplois de C en B et de B en A est attendu par les agents des ministères chargés de l'écologie et du logement depuis des années.

Sa concrétisation se doit d'être à la hauteur tant de la réalité des fonctions exercées et des qualifications acquises par les agents que de leurs attentes légitimes, dans le contexte de modification de grande ampleur des missions et des structures des deux ministères.

À cet égard, la CGT note favorablement l'augmentation qui a été annoncée le 1^{er} juin dernier du volume d'emplois requalifiés passant de 1650 à 2150, y compris 150 agents techniques de l'environnement mentionnés dans un relevé de décisions ministériel de 2011 mais non mis en application, sans toutefois s'en satisfaire.

Votre approche numérique ne tient compte que très marginalement de la réalité des missions exercées, ce qui va à l'encontre de l'esprit d'un véritable plan de requalification,

Nous souhaitons donc vous transmettre le niveau qu'il nous semble nécessaire d'atteindre afin que le pyramidage des corps se rapproche du niveau de fonctions exercées.

Pour ce qui concerne la requalification de C en B :

Adjoint administratifs en SACDD 1900 postes.
Adjoint techniques en TSDD 143 postes.
<i>Le rapport du CGEDD de 2013 relève que 25% environ des agents exercent d'ores et déjà des fonctions de catégorie B.</i>

Syndics des gens de mer en TSDD (100) et SACDD (500) soit 600 postes.

Corps placé en extinction depuis plus de 5 ans, les modalités de requalification en B doivent lui être appliquées. Répartis en deux spécialités : navigation sécurité & droit, social et administration générale, les syndics des gens de mers ont vocation à rejoindre d'une part le corps de TSDD dans la spécialité NSMG (100) et d'autre part le corps de SACDD (500). Il s'agit de reconnaître la montée en gamme des missions exercées et de réparer une situation de « plafond de verre », les concours professionnels restant fermés aux syndics jusqu'en 2012. Aujourd'hui la pyramide du corps est sur la pointe.

Experts techniques des services techniques en TSDD 103 postes.

Des fonctions du niveau de la catégorie B correspondent aux emplois d'environ 1/3 du corps, la plupart se trouvant dans le grade d'ETPST.

Dessinateurs en TSDD 1268 postes.

Ce corps placé en mode d'extinction depuis des années doit être requalifié en B comme d'autres corps de dessinateurs l'ont été (Mairie de Paris, Ministère des Finances) en adéquation avec l'évolution des fonctions.

Personnels d'exploitation des TPE en TSDD 1091 postes.

Il s'agit de reconnaître les fonctions d'encadrement mais aussi de repyramider la grille par le passage des chefs d'équipe principaux en catégorie B. En effet, actuellement plus de 60% des agents sont bloqués à l'échelle 6 (2ème niveau de grade) sans perspective d'évolution.

Agents techniques de l'environnement en TE 1500 postes.

Les ATE exercent des fonctions d'inspecteurs de l'environnement qui ne relèvent pas de la catégorie C mais de la catégorie B. L'ensemble des agents devraient donc être requalifiés dans cette catégorie et le corps mis en extinction. Cette démarche devrait s'accompagner de l'application du NES au corps des actuels TE, lesquels devraient alors être reclassés aux 2ème et 3ème niveaux de grade.

Soit un total de 6605 postes pour la requalification de C en B dans les filières administrative et technique. Rappelons qu'au ministère des finances, chaque année de 2009 à 2012, 1650 emplois de catégorie C ont été requalifiés en catégorie B (soit un total de 6600 postes sur 4 ans).

Pour ce qui concerne la requalification de B en A :

SACDD en Attaché 2300 postes.

Le rapport du CGEDD de 2013 relève que 38% environ des agents exerçaient en 2011 des fonctions d'encadrement et de responsabilité, avec une tendance à l'augmentation de cette situation. De plus, avec le CIGEM, le statut interministériel du nouveau corps des attachés ne permet pas de recourir à une liste d'aptitude et/ou un examen professionnel spécifiques au MEDDE/MLETR, mais impose un concours interne ouvert à tous les ministères adhérents au CIGEM. Même « adapté », ce concours largement ouvert ne peut se limiter à 200 postes alors que plus de 5000 SACDD des MEDDE/MLETR sont promouvables AAE.

TSDD en ITPE 2300 postes.

Cette estimation prend en compte les 800 emplois fonctionnels supprimés lors de passage au NES, les niveaux de fonction exercées et le blocage de 53% des TSDD au 3ème et dernier niveau de grade (TSCDD). Pour le maritime, l'absence d'accès au concours ITPE jusqu'en 2012 a bloqué les perspectives d'évolution quand, par ailleurs, une place tous les deux ans dans une seule spécialité était offerte pour l'accès au corps d'inspecteur des affaires maritimes.

Soit un total de 4600 postes pour la requalification de B en A.

De plus, nous demandons qu'une mesure de requalification soit mise en œuvre pour l'accès des Techniciens de l'Environnement à la catégorie A. Pour rappel, en moyenne seuls 2 agents de ce corps accèdent annuellement en catégorie A par promotion (corps des ingénieurs agriculture environnement).

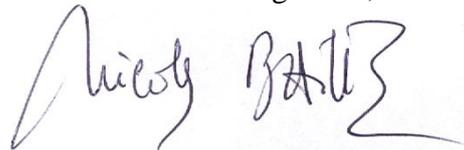
Il est à noter que nombre d'agents potentiellement concernés par un reclassement sont appelés à partir en retraite dans quelques années, ce qui réduit l'impact financier du plan de requalification.

Par ailleurs, un tel plan doit être assez ambitieux pour ne pas créer ou accentuer des tensions entre corps ou au sein des corps, contrairement à ce qui a été fait lors de la fusion des corps de contrôleurs des TPE et de TSE pour constituer celui des TSDD.

La CGT vous demande donc de recalibrer les perspectives du plan de requalification en tenant compte de ces éléments.

Je vous prie d'agréer, Mesdames les Ministres, l'assurance de toute ma considération.

Le Secrétaire général,



Nicolas BAILLE

Copie :

- M. Rol-Tanguy, Secrétaire général MEDDE/MLTER
- M. Cazottes, DRH MEDDE/MLTER



Syndicat Ouvriers et Maîtrise de l'IGN

Syndicat des Personnels Techniques et Administratifs de l'IGN

Communiqué du 7 juillet 2015

Fermeture de la base aérienne de Creil :

Fortes inquiétudes pour l'avenir de la prise de vue aérienne de l'IGN basée à Creil, pour l'avenir des personnels et les conséquences pour l'IGN

Le Service des Activités Aériennes (SAA) de l'IGN, installé à Creil en bordure de la base aérienne militaire, met en œuvre les prises de vue aériennes systématiques du territoire, et d'autres sur commande. C'est un atout national indispensable au service public. Il a besoin d'être conforté. La décision du ministère de la Défense de fermer la base aérienne de Creil va priver l'escadrille des avions photographes de l'IGN de l'usage de la piste qu'elle utilisait depuis près de 70 ans, et rend impératif de trouver une solution. L'État doit prendre en compte les mesures nécessaires à la continuité et à la pérennité des activités du Service des Activités aériennes de l'IGN.

L'enjeu est de taille

Les photos aériennes constituent l'information de base qui permet de constituer et de mettre à jour les principales bases de données d'information géographique de l'IGN, en métropole comme dans les DOM et TOM. Ces informations sont indispensables au suivi des évolutions pour l'aménagement du territoire, l'évolution des forêts, l'occupation du sol, la cartographie de l'utilisation des parcelles agricoles exigée par l'Europe pour la répartition des aides de la PAC, les prises de vue urbaines à très grande échelle, etc. L'escadrille de Creil effectue environ 1600 heures de vol par an. Le potentiel actuel de 4 avions est bien adapté à cette activité.

Les avions de l'IGN interviennent également avec un faible délai de prévenance pour évaluer des événements exceptionnels (extension des inondations à la demande du SHAPI, marées noires...), ce qui permet d'améliorer la prévention. Des campagnes (cartographies thermiques pendant un temps, cartographie de l'éclairage artificiel...) permettent de développer des techniques nouvelles, et s'inscrivent dans la démarche de maîtrise de l'énergie.

L'intégration très poussée de l'activité de prise de vue aérienne à la chaîne de traitement des données (récupération des données dès l'atterrissage de l'avion, chaînes logicielles intégrées, équipes en forte synergie en terme de statut et de formation, partageant la même culture technique, en contact permanent) permet une haute qualité technique, des gains importants d'efficacité, des délais de production très court et enfin une capacité d'intégration des innovations importante et aussi une grande disponibilité, appuyée sur le fort engagement des personnels.

Les prises de vues réalisées par externalisation en différentes occasions ont posé assez fréquemment des problèmes, sources de surcoûts, de reprises, et de difficultés techniques.

D'autres moyens de prise de vue se développent et sont utilisés par l'IGN : prise de vues satellitaires et maintenant drones. Dans l'état de l'art actuel, ils sont complémentaires, représentent un apport mais ne remplacent pas la prise de vue aérienne. Au contraire, le nombre d'heures de vol a fortement augmenté ces dernières années.

Le SAA comprend actuellement 52 agents, un effectif très tendu.

La pérennité des personnels fonctionnaires et ouvriers d'État du SAA dans leur activité permet un haut niveau de qualification et le développement d'une expertise reconnue. La baisse des effectifs a conduit à organiser des polyvalences et complique l'organisation du travail. De nouvelles suppressions de postes seraient très problématiques.

Des évènements qui mettent en danger le SAA et risquent de déstabiliser l'IGN

L'annonce par le MINDEF de la fermeture prévue de la piste pose de manière aiguë à brève échéance (actuellement, la date du 1er septembre 2016 est avancée par le MINDEF) la question de la continuité du service public, à commencer par la campagne de PVA de l'année 2016. Et cela, quelles que soient les alternatives à moyen terme (reprise d'une activité civile sur la piste de Creil, ou déménagement sur un autre site)

Une mise en défaut de l'IGN toucherait en premier lieu l'application des directives européennes de la PAC, mais bien entendu également l'ensemble des autres activités relevant de la mission statutaire de l'établissement, que ce soit la prise de vue systématique ou l'exécution de contrats ponctuels.

Pour les personnels, toute solution doit impérativement permettre de garantir la cohérence des équipes et le maintien des qualifications.

Un déménagement à longue distance fait courir un grand risque de diminution massive des effectifs du service et de perte de compétences-clés, auquel s'ajouteraient tous les problèmes de reclassement des personnels ou de départ d'agents de l'IGN. Le SAA a déjà été fortement touché par les diminutions d'effectifs que subit l'IGN et qui vont se poursuivre (84 suppressions d'effectifs programmées sur la période 2015-2017)

Le travail de l'ensemble des personnels de l'IGN serait déstabilisé et plus particulièrement celui des agents qui mettent en œuvre la chaîne de production de l'information géographique à l'IGN.

Les syndicats CGT de l'IGN alertent aujourd'hui les tutelles ministérielles sur la gravité de cette situation. Des solutions existent et des mesures peuvent et doivent être prises.

1) Dans tous les cas, à titre transitoire, le ministère de la défense doit assurer la possibilité pour l'IGN d'utiliser la piste aérienne, et donc maintenir les moyens d'aide à la navigation, jusqu'à ce qu'une solution pérenne soit assurée.

2) La meilleure solution pour l'IGN serait que la piste de Creil devienne civile et puisse donc être utilisée. Des projets dans ce sens existent dans le cadre du développement du bassin d'emploi, sachant que la fin de la base militaire entraîne la perte de plus de 600 emplois (Voir l'étude d'impact menée par l'INSEE). Nous soutenons les projets de récréation d'une activité aérienne civile sur ce terrain et nous demandons au ministère de l'Écologie de les appuyer.

3) Si cela n'aboutit pas, nous préférons le projet d'un déménagement sur l'aéroport de Beauvais tout proche, qui permettrait de maintenir la cohérence du service et le niveau d'activité. Cela minimiserait fortement voire rendrait sans objet les déménagements de personnel. Mais en plus, cette solution offre deux avantages structurels : une économie dans la gestion des vols nécessaires à la couverture de la partie Nord de la France métropolitaine en relation avec les conditions météo et une proximité avec la portion centrale de l'IGN à Saint-Mandé.

Le coût d'investissement estimé d'une telle opération n'est pas négligeable, mais pas démesuré, sans commune mesure avec le coût social et économique pour la communauté nationale d'un démantèlement de l'activité aérienne.

Il y a urgence : l'IGN est un élément majeur et sans équivalent du service public français, une référence internationale dans le domaine, un atout indispensable pour la souveraineté et pour le développement du pays, pour de multiples activités et pour l'emploi. Il serait inadmissible de le déstabiliser gravement, d'amoinrir ses capacités pour des raisons parfaitement circonstanciées et l'obsession d'économiser quelques millions d'euros.

Contacts :

- Pierre THOMAS (secrétaire CGT PTA IGN) : 07-86-28-45-93
- Olivier DELBEKE (secrétaire adjoint CGT OM IGN) : 06-81-86-53-78
- Michel CARON (Base de Creil) : 06-51-75-85-52

CGT PTA de l'IGN : 73, avenue de Paris – 94165 Saint Mandé Cedex / Courriel : cgt-pta@ign.fr

CGT OM IGN : 73, avenue de Paris – 94165 Saint Mandé Cedex / Courriel : cgt-om@ign.fr