

Document d'Orientation

16^{ème} congrès fédéral FNEE

Table des matières

	LE CONTEXTE GENERAL	3
	Les réformes	3
	Sens général.....	3
	L'évolution de la construction européenne.....	3
	Etat et collectivités locales.....	4
	Les territoires.....	9
10	Politiques publiques, services publics.....	11
	Nos ministères	12
	LA DEMARCHE CGT	15
	Les moyens à notre disposition	15
	Le temps syndical.....	15
	Le droit de grève.....	15
	Les droits syndicaux.....	15
	La formation syndicale.....	16
	La communication.....	17
	Les modes d'action.....	17
20	Le déploiement, la syndicalisation.....	18
	L'OFICT (Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens).....	18
	L'UFR (Union Fédérale des Retraité.e.s).....	18
	L'UIT (Union Interfédérale des Transports).....	19
	Résolution : la démarche CGT.....	20
	LA VIE DES PERSONNELS	21
	Salaires, indemnitaire et carrière	21
	La grille salariale des OPA.....	22
	Catégoriel	23
	Retraite	24
30	Les conditions de départ en retraite.....	24
	Le régime de retraite des Ouvriers de l'État : le Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État : Le FSPOEIE.....	25
	Les originaires d'Outre-mer	26
	Ouvriers d'État et Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA)	29
	Les personnels contractuels	31
	Jeunes diplômé.e.s	40
	Formation professionnelle	41
	Quel avenir pour les écoles ?.....	42
	Egalité professionnelle femmes/hommes	45
40	Temps et charges de travail	47
	Hygiène et sécurité	48
	Pénibilité, service actif et bonification	50
	Concernant les agents de travaux :.....	50
	Revendications fédérales sur la pénibilité pour les agents de travaux :.....	50
	Revendications fédérales sur la pénibilité pour les OPA:.....	51
	Handicap	51
	Le maintien dans l'emploi :.....	51
	Recrutement externe :.....	52
	Action sociale :.....	52
50	Déclaration obligatoire d'emplois des travailleurs handicapés (DOETH) :.....	52

	Convention entre ministère/EP et FIPHFP :.....	52
	Action sociale	52
	Le contexte de l'action sociale est notamment marquée par.....	52
	Les conséquences pour les personnels et les services :.....	53
	Protection sociale et mutualité	53
	Contexte :.....	53
	Conséquences :.....	54
	Retraité-e-s	56
	Résolution : vie des personnels.....	58
60	LES MISSIONS	59
	Transports et infrastructures	59
	Infrastructures routières - DIR.....	59
	Contexte :.....	59
	Conséquences :.....	59
	Revendications fédérales sur les infrastructures routières :.....	60
	Voies Navigables.....	61
	Contexte :.....	61
	Les enjeux environnementaux.....	61
	La baisse continue du transport fluvial de marchandises.....	62
70	Le transport des passagers.....	62
	Le Canal Seine Nord Europe.....	62
	Le contrat d'objectif et de performance.....	62
	Aérien.....	63
	Mer et littoral	64
	Organisation de l'administration de la mer :.....	65
	Les DIRM :.....	66
	Formation-Recherche :.....	67
	Lycées maritimes :.....	67
	Dispositif de Contrôle et de Surveillance :.....	68
80	Les DDTM :.....	68
	Guichet unique :.....	69
	Gestion de la plaisance :.....	69
	Accompagnement RH et GPEEC.....	69
	Système d'information, numérique, et innovation :.....	69
	Financements :.....	69
	Phares et balises :.....	70
	Les grands ports maritimes et décentralisés :.....	70
	Environnement, logement, biodiversité	71
	Environnement, développement humain durable.....	71
90	Logement, urbanisme et politique de la ville.....	73
	Chiffres clés du logement :.....	77
	Contre le changement climatique, quelle transition énergétique ?.....	78
	Réseau scientifique et technique	81
	CEREMA.....	81
	L'Agence Nationale de Cohésion des Territoires.....	82
	La mission publique météorologique : le bien de tous.....	83
	Services «pilotes» et «supports»	85
	Les DREAL.....	85
	Revendications fédérales sur les DREAL :.....	86
100	Les DDT-M.....	86
	Administration centrale.....	87
	Résolution : reconquête des missions.....	92

Les réformes

Sens général

110 Le basculement de notre modèle social et économique vers une autre société a franchi des étapes décisives. Celui-ci a visiblement commencé dans les années 80, avec notamment la crise du capitalisme industriel, la financiarisation, la mise en cause des États nations, la prise en compte des problèmes environnementaux. Les réformes en cours (réforme territoriale et de l'Etat, réforme du statut de la fonction publique et de la gestion des agents, réforme de la Santé, de la Justice, réforme du code du travail, etc.) n'interviennent pas par hasard, mais elles répondent à une logique d'évolution du système capitaliste. La dernière réforme territoriale n'est pas une décentralisation, mais elle tend plutôt à autonomiser les territoires, à structurer de « nouveaux » territoires (régions, intercommunalités, métropoles), à restreindre le rôle de l'Etat, à limiter les politiques publiques nationales et le service public.

Les réformes lancées depuis 2017 accélèrent ce mouvement et lui font passer un cap.

Pour comprendre la logique à l'œuvre, il est utile d'examiner rapidement plusieurs éléments :

- 120 – l'évolution de la construction européenne basculant de l'ordo-libéralisme à une approche libérale plus radicale ;
- l'évolution de la notion « d'Etat – nation » sur laquelle c'est construit le capitalisme industriel au XIXe et début XX^e siècles, sans oublier les rapports de force liés à cette période, vers un État essentiellement mis au service de l'entreprise et de la compétitivité / attractivité pour la compétition mondiale, tout en assurant un « filet sécuritaire » minimal et l'évolution des collectivités locales ;
- la question des territoires, facteur de la compétitivité / attractivité, avec un risque d'éclatement des États, une accentuation de la polarisation capitaliste, une spécialisation. Ce niveau est essentiel pour « nos » missions et l'organisation du service public;
- 130 – les réformes en cours et la « révolution numérique » poussant à une sorte d'inversion du système de production du service public, se rapprochant de la production de type marchande (« administration 4.0 », service public individualisé et chez soi ...)

L'évolution de la construction européenne

140 Que nous partageons ou pas cela, notre pays est pleinement impliqué dans l'Union européenne et la zone euro. Fondateur de l'Union Européenne, sous forme d'adhésion à la Communauté économique européenne il s'inscrit tout aussi pleinement dans la mondialisation capitaliste (dernièrement les négociations TAFTA, CETA, l'adhésion au FMI, à l'OCDE, à l'OMC,...). L'Union européenne s'est construite dans une logique dite « ordo-libérale » (l'une des théories néolibérales). Dans cette forme de néolibéralisme européen, le marché n'est pas une création naturelle mais un ordre construit par l'Etat, qui a la responsabilité de son entretien et de son fonctionnement. L'État le fait via un certain nombre de politiques qui assurent la concurrence économique. Cela demande, assez paradoxalement, un État fort. Dans ce cadre, les principes de la concurrence doivent être inscrits dans le droit, dans la Constitution. Cela implique que toutes les politiques doivent être menées en conformité avec le marché et la concurrence. Il y a donc un cadre législatif organisant la démocratie libérale, encadrant la liberté économique, la satisfaction des besoins collectifs, prenant en compte les difficultés sociales. Il y a un découplage entre le social et l'économie de libre concurrence. Dans la logique ordo – libérale, le niveau supra étatique (l'Union européenne) gère l'économique et les États les politiques sociales. Au niveau

supra étatique, il n'y a donc pas besoin d'avoir des fonctions politiques. L'État a donc clairement pour mission essentielle de construire le cadre de la concurrence, d'être au service des entreprises. La France a une tradition néo-colbertiste d'intervention forte de l'État au niveau macro-économique. La liberté économique est considérée comme complémentaire à la liberté politique et sociale, à la liberté individuelle. Mais à la fin du XXème siècle et encore plus depuis la crise de 2008, la construction européenne ordo libérale s'ajuste au profit d'une approche libérale plus radicale au service de la logique de la financiarisation des économies nationales, soumises comme jamais au marché financier, sommées de réduire leurs dépenses pour les investissements et les services publics. Cette Europe de l'austérité imposée par la banque centrale européenne et la commission européenne est de plus en plus rejetée par les peuples. Citons la Grèce en 2015 humiliée par les décisions de juillet au mépris du vote du peuple et le référendum de juin dernier en Grande Bretagne où le vote pour le Brexit l'a emporté. Il faut plus que jamais sortir de « l'Europe de l'austérité ». L'Europe est de plus en plus rejetée par les peuples qui constatent notamment une polarisation riches / pauvres de plus en forte. Dans le même temps, nous voyons dans de très nombreux pays une montée des partis populistes d'extrême droite ou de droite extrême. Les remèdes mis en place suite à la crise de 2008 ne résolvent pas les questions de fond, conduisent à toujours plus d'austérité et une nouvelle crise financière est annoncée il ne manque que la date.

Etat et collectivités locales

L'évolution de l'État

Le capitalisme est en crise systémique. Quand le taux de profit décline, l'objectif du capital est d'ouvrir tous les secteurs de la vie sociale qui échappaient encore ou en partie au marché. Cela se traduit notamment par les privatisations, la « responsabilisation » des citoyens. Cette stratégie pousse également à des politiques de baisse des impôts, surtout pour les plus riches, qui associées à des rentrées fiscales réduites par le ralentissement de la croissance, conduisent à la forte hausse de la dette souveraine. Cette « crise fiscale de l'État » fait que l'État n'a plus les moyens financiers de sa politique, d'où la mise en œuvre de politiques de réduction des dépenses publiques, de privatisation, d'abandon de missions publiques. Les réformes en cours visent notamment la réduction des dépenses publiques. Dans le même temps, l'évolution de la société et la crise économique, sociale et environnementale accroissent la demande d'investissements publics en particulier dans la santé, l'éducation, la formation, les retraites, les infrastructures, la prévention et la réparation des aléas écologiques ...

La crise environnementale accentue cette problématique avec en particulier les enjeux liés aux dérèglements climatiques, à la raréfaction des matières premières et de l'énergie renchérissant les coûts des productions. La nature n'est plus « gratuite », comme l'a toujours pensé le capitalisme, qui au fur et à mesure qu'il se développe, détruit ses conditions de production (matières premières, énergie). Pour continuer à générer du profit, il a besoin de l'État en tant que régulateur des conditions de production d'où les politiques dites de « développement durable, de croissance verte, d'économie circulaire, ... ». Avec, la mondialisation et la construction de l'Union européenne, l'État qui avait pour mission de « défendre » « sa nation », ses habitants, son économie notamment en créant les meilleures conditions de son développement, n'a plus cette fonction puisque la bataille économique ne se fait plus au même niveau. Ainsi les demandes du capital vis-à-vis de l'État ne sont pas les mêmes qu'antérieurement. La longue et profonde crise actuelle met en cause le « mode capitaliste ancien », avec une désagrégation du capitalisme industriel et de l'État providence. Cela ne signifie cependant pas la fin du capitalisme mais une nouvelle phase est en émergence, avec notamment le « capitalisme vert », l'économie de la connaissance, l'État minimum, un fonctionnement en réseau de grandes métropoles mondiales, ... Ces éléments, seulement évoqués ici, montrent bien les évolutions en cours de la place et du rôle de l'État et donc du service public. Essentiellement, l'État doit être au service de l'entreprise, de l'économie. La dernière réforme territoriale – État s'inscrit clairement dans ce schéma. La forme, la place et le rôle de l'État sont un des enjeux centraux de la réforme. L'État devient un État minimal dans ses missions mais fort, stratège dans certains domaines de plus en plus restreints, concentré au niveau national (Premier ministre – Intérieur) et au niveau régional avec le Préfet de région (cf. par exemple la charte de

déconcentration du 7 mai 2015) et regroupant des budgets de fonctionnement DDI et DREAL sur le budget opérationnel 333 de moyens mutualisés des administrations déconcentrées. L'État entend déléguer le plus possible la mise en œuvre des politiques publiques. La revue des politiques publiques et plus globalement la réforme d'État, donnent bien l'orientation. L'action publique de l'État et le service public État sont donc en pleine restructuration. Il ne s'agit plus que de définir quelques grandes politiques publiques visant la compétitivité / attractivité économique et un filet « sécuritaire /social » minimal, dont l'essentiel de l'application, territorialisée, se fera aux niveaux intercommunal et régional, et la mise en œuvre par l'entreprise ou l'association la mieux placée sur le marché.

Nous pouvons traduire l'évolution actuelle comme une tendance à la dé-étatisation du système politique qui se traduit par un passage du « gouvernement » à la « gouvernance ». L'action publique passe de l'autorité à l'incitation, du commandement au pilotage par l'Etat, notamment dans le cadre d'une mise en réseau d'organismes indépendants divers qui ne lui sont pas formellement liés (agences spécialisées, autorités de régulation, etc.). Cela pose une question de responsabilité démocratique, car la gouvernance et ses composantes ne sont pas soumises au contrôle des électeurs, contrairement à un gouvernement dans un régime démocratique classique

Vers une IIIème décentralisation et un droit à la différenciation ?

Si la tendance est d'aller vers une certaine forme de fédéralisme, nous en sommes encore loin.

Il y a décentralisation de certaines compétences au profit des intercommunalités / métropoles et des régions, mais avec un État unifié qui demeure fort, y compris localement avec les préfets, le tout au service de la compétition de la France en Europe et dans le monde. Les dernières fusions des régions en 2015 s'inscrivent autour de ces objectifs. Le partage de la souveraineté populaire entre l'État et les régions, qui donnerait un réel pouvoir législatif aux régions ; « l'indépendance fiscale », qui permettrait aux régions d'avoir un budget conséquent comme les « régions » de certains pays, ne sont pas clairement recherchés dans les réformes en cours. Cependant, l'affaiblissement de l'Etat national garant de l'égalité des territoires est recherché même si nous restons, à ce stade, dans un État unitaire, mais de plus en plus déconcentré et décentralisé, avec des régions de plus en plus puissantes et qui concentrent de plus en plus de pouvoir au détriment des autres niveaux institutionnels et de la démocratie sociale et citoyenne en éloignant de plus en plus les lieux de décisions des populations des territoires.

Cela n'est pas sans risque d'éclatement de l'État – nation, voir ce qui se passe dans certains pays européens. Se situant dans le cadre d'une politique d'austérité, d'une politique de l'offre, de compétition européenne et mondiale et en l'absence de débat démocratique, cette construction institutionnelle liée étroitement aux politiques publiques n'apporte pas les réponses nécessaires aux besoins des citoyens.

230 Dans la période présente et la crise actuelle, le débat rebondit pour demander une IIIème décentralisation, après la 1ère des années 1982-83 et la 2nd de 2003.

Les trois associations d'élus, AMF – ADF – RDF – regroupées dans une structure appelée « Territoires unis » revendiquent cette nouvelle décentralisation.

Dans sa contribution au Grand débat, il est dit « C'est pourquoi nous considérons qu'un acte III de la décentralisation marquant une évolution forte dans les relations entre l'État et les collectivités territoriales est la condition préalable nécessaire à toute amélioration structurelle de la situation économique et sociale du pays. »

Cette contribution appelle à une République décentralisée où la libre administration des collectivités locales serait réelle.

240 L'axe 1 de cette contribution précise ainsi « l'État moderne doit être un État recentré sur ses missions régaliennes, stratégiques et de cohésion nationale qui doivent être définies dans la Constitution. » Les collectivités locales exerceraient donc toutes les autres missions, ce qui n'est pas neutre pour des ministères comme les nôtres. Pour exercer ces compétences, Territoires unis propose« de confier aux collectivités locales, dans les domaines de compétences dont elles ont la charge, un pouvoir

réglementaire d'application des lois se substituant à celui du Premier ministre. » et il revendique également « l'inscription d'un principe de différenciation dans la Constitution, pour permettre d'adapter les interventions des collectivités locales aux spécificités de leurs territoires et à la volonté de leurs habitants. »

250 Si le gouvernement n'a pas encore clairement défini sa position sur le principe d'une 3ème décentralisation, il envisage dans sa réforme constitutionnelle d'inscrire ce droit à la différenciation dans la constitution. Une amorce avec le droit d'expérimentation est déjà inscrite dans la Constitution depuis 2003.

Le 9 mai 2018, le gouvernement a déposé un projet de loi constitutionnelle « Pour une démocratie plus représentative, responsable et efficace », dont l'article 15 propose, après modification de l'article 72 de la Constitution, « d'ouvrir à l'ensemble des collectivités de nouvelles possibilités de différenciation dans le domaine des compétences et dans celui des normes », rendant moins stricte l'application du principe d'égalité et possible de façon pérenne des dérogations locales et durables au principe d'égalité.

260 Nous pourrions donc avoir selon les collectivités locales des textes officiels différents et des applications différentes.

La création de la Collectivité européenne d'Alsace (CEA), avec notamment le transfert des routes nationales à la CEA, et l'accord d'Aix la Chapelle entre la France et l'Allemagne du 22 janvier 2019 sont de fait des applications concrètes de ce droit à la différenciation.

Ce droit à la différenciation risque fort de renforcer la concurrence entre territoires et les inégalités territoriales.

L'axe 2 est « d'assurer réellement l'autonomie financière et fiscale des collectivités territoriales. » Cet axe conduirait donc à une réforme d'ampleur des finances locales.

L'axe 3 est « de mettre la commune au centre de la démocratie de proximité. »

270 L'axe 4 consiste « à renforcer le rôle des collectivités dans les politiques publiques assurant la cohésion sociale et territoriale de la Nation. »

L'axe 5 vise « à établir une nouvelle répartition des compétences concernant certaines politiques publiques de proximité. » La contribution cite « la politique du logement et de la politique de rénovation urbaine, de la politique du sport pour tous ou de la politique en faveur de la culture. On peut également citer la politique territoriale de la santé, la politique de la cohésion des territoires, ou les politiques concourant au triptyque insertion-emploi-formation. » Ces politiques, dont certaines nous concernent directement, pourraient être l'objet d'un transfert de compétence.

280 Il ne s'agit là que de propositions, mais le gouvernement ne semble pas insensible à cet appel, qui est dans sa logique.

Si cette nouvelle décentralisation voyait le jour, associer au droit à la différenciation, nous serions assez clairement dans une logique fédéraliste, forme nouvelle pour notre pays de tradition jacobine, mais existante dans de nombreux pays européens.

La réforme actuelle de l'Etat

L'orientation voulue par le Président de la République et le gouvernement est cadrée par quelques chiffres et grandes orientations donnés lors des Etats généraux des Comptes de la Nation le 6 juillet 2017 avec

Les orientations financières sur le quinquennat : (objectifs 2022 en % du PIB)

290 Dettes publiques : - 5 %

Dépenses publiques : - 3 % (passage de 56 % à 53 %)

Déficit public : - 2 %

Prélèvements obligatoires : - 1 %

Des orientations générales dont

Améliorer l'efficacité des politiques publiques

Responsabilisation des gestionnaires publics

Etat : concentré sur l'essentiel - Un Etat agile – Un Etat qui fait plus grâce au numérique et à la simplification

Périmètre de l'Etat : être humble / réalité

300 Simplification, droit à l'erreur

Plus fondamentalement, la politique mise en œuvre actuellement vise à transformer notre pays et le rendre conforme aux autres pays européens, au service des évolutions du capital. Cela passe notamment par une modification en profondeur de l'Etat (politiques publiques, services publics, relations avec les collectivités territoriales, Europe), la transformation du marché du travail, le respect des 4 objectifs chiffrés, ...

Cependant, il prend en compte

les évolutions sociétales, avec notamment la révolution informationnelle, les questions environnementales, l'élévation globale du niveau de qualification, etc.

310 Un certain mécontentement des citoyens, alimenté par la bataille idéologique, perdu par les forces progressistes, développant par exemple l'individualisme, le rejet des impôts, le rejet de l'Etat, ...

le fait que la plupart des pays industrialisés ont fait des « réformes de l'Etat » depuis les années 90, s'inspirant du « New public management » et des théories du « public choice » (application de la théorie économique à la science politique, partir des comportements individuels et supposer que les agents cherchent à agir rationnellement dans leur propre intérêt), donc du privé. L'action publique doit s'apprécier sur la base de critères de type privé comme la performance, l'efficacité, la bonne gouvernance. L'objectif affiché est, à l'heure de la mondialisation libérale et de la révolution numérique d'avoir un Etat moderne.

Dans sa rhétorique, il intègre, à sa façon, les fractures sociale et territoriale.

320 La méthode employée par le Président de la République complique la donne.

Il tente, en effet, d'apparaître comme « moderne » prenant en compte les défis réels de notre société, tout en apportant des réponses pouvant paraître « naturelles », de « bon sens » qui, en fait, adapte notre pays au besoin du capitalisme d'aujourd'hui.

De plus il se donne les moyens financiers de faire ces réformes (cf. par exemple la réforme de l'Etat et le « grand plan d'investissement »).

Dans toutes ces réformes, le Président de la République fixe les grandes orientations politiques, les objectifs, le cadrage général. Il propose une sorte de concertation via états généraux, assises, conférences nationales construits sur le même modèle, même s'il y a quelques variantes selon les sujets.

330 La base est : un comité de pilotage ou stratégique faisant une bonne place à des patrons du privé, une concertation des structures concernées et une du public en ligne via une plateforme, des ateliers-chantiers nationaux ou/et locaux, un projet de loi ou de textes « officiels ».

Il s'adresse directement au citoyen via les plateformes numériques, parfois aussi directement aux salariés par exemple dans le cas d'Action publique 2022, donnant un semblant de légitimité aux réformes, puisque « validées » par les citoyens. Il contourne les corps intermédiaires, jugés sans doute archaïques dans le « nouveau » monde. Ceci soulève bien évidemment la question de la démocratie. Dans la crise actuelle dite de « gilets jaunes », il essaie de contourner le problème via le « Grand débat » donnant soit disant la parole aux citoyens, tout en réprimant fortement le mouvement et en limitant les droits comme celui de manifester, dans une démarche sécuritaire, propre à rassurer les investisseurs notamment. Mais les mesures préconisées restent dans la même logique moins d'impôt, moins de dépenses publiques, moins

340 de service public, plus de compétitivité,....

Le Président de la République avance l'idée d'une action publique réinventée, plus agile et collaborative, « augmentée » par l'innovation technologique et sociale. La transformation de l'Etat doit s'appuyer sur le numérique, la participation citoyenne, la personnalisation du service public, une culture du résultat, la confiance, la responsabilité, la simplicité. Il faut donc comprendre comment les citoyens agissent et leur créer un environnement favorable.

350 La réforme mise en route est tout sauf neutre et « naturelle », de « bon sens », elle relève « d'une posture idéologique marquée par une désétatisation de l'intérêt général : négation de la distinction d'essence entre l'entreprise privée et les organisations publiques ; croyance dans la culture de l'efficacité (par rapport aux objectifs/résultats fixés) ; et surtout des usagers-citoyens érigés en clients-consommateurs d'une « start-up nation » gouvernée par la technologie... » (Béligh Nabli – Libération 16 octobre 2017)

Par tradition en France, l'intérêt général transcende les intérêts particuliers. La loi définit ce qui relève de l'intérêt général. Cette définition traduit donc un rapport de force à un moment donné.

Aujourd'hui, l'intérêt général est plutôt défini comme la somme d'intérêts particuliers qu'il faut libérer des contraintes étatiques, normatives. Le Président de la République parle de ramener l'intérêt général ramenée « à hauteur d'homme ».

Il s'agit donc de revoir l'action de l'Etat dans cette nouvelle logique.

Deux axes majeurs émergent

La sécurité au sens large (police, justice, armée, sécurité routière, alimentaire, sanitaire,...)

360 La création d'un environnement permettant la régulation par le marché pour la réponse aux besoins

Il ne s'agit pas seulement d'un repli sur le régalien, car des tâches régaliennes comme des contrôles, la collecte des impôts avec par exemple le prélèvement à la source sont aussi appelées à disparaître.

Ce n'est pas non plus l'effacement de l'Etat, mais au contraire il faut un Etat fort, stratège, repositionné au service essentiellement du marché.

Les réformes en cours partent en premier lieu de cette approche avec une révision des politiques publiques. Nous pouvons citer la réforme du marché du travail (code du travail formation, assurance chômage), le logement, la mobilité.

Ensuite, il y a une révision des missions confiées au service public.

Dans la logique choisie, sur les missions restantes, il y a une démarche selon trois axes

370 Un renforcement du dispositif existant avec un renfort d'agents (ex. : police)

Un fort développement du numérique, de l'intelligence artificielle

Une sorte de co-production du service public par les citoyens (ex. : co-voiturage, sécurité, formation)

L'objectif n'est pas la suppression du service public. D'ailleurs, celui-ci existe dans tous les pays.

Par contre, une transformation en profondeur du service public est engagée, avec, à priori, un alignement sur une logique plutôt de type anglo-saxonne.

380 Il s'inspire de « la société de confiance » (cf. A Peyrefitte 1995) estimant que la confiance est la source pour le développement économique et social et donc que ce n'est ni les ressources naturelles, ni le capital, ni le travail, sous-entendu que cela est laissé au marché. Dans son analyse, la France est sujette à la défiance alimentée par l'étatisme, le centralisme et le corporatisme.

Il faut donc rompre avec la logique corporatiste de l'Etat providence et aller vers une logique universaliste assurant un filet de sécurité pour tous, donnant les mêmes droits et avantages à tous. S'inspirant du libéralisme égalitaire, c'est notamment l'idée d' « égalité des chances » où on donne à chacun les mêmes chances et c'est à lui de les saisir pour réussir et s'il n'y arrive pas c'est de sa faute. De même, c'est n'est pas à l'Etat de fixer tout un tas de règles comme le salaire minimum, le temps de travail, le déroulement de carrière mais cela doit relever du dialogue social au plus près des acteurs (cf. accord d'entreprise ou

accords locaux avec les préfets prévus dans la réforme de la fonction publique). C'est viser l'émergence d'un modèle social de confiance mutuelle et donc une réforme en profondeur du modèle social actuel.....

390 Concernant la réforme du service public, sans entrer dans le détail, il est intéressant de voir de relever ce que dit le rapport du Comité Action publique 2022 (juin 2018). Il préconise clairement une logique entrepreneuriale et individualiste. Il précise ainsi « Nous proposons de les faire évoluer en plaçant l'utilisateur au centre en personnalisant le service et en l'adaptant à chacun. » « Pour cela, il faut construire le service public autour de l'utilisateur final et de ses besoins et non plus en fonction de la manière dont l'administration est organisée. »

Bien sûr, il est difficile d'être contre le fait de placer l'utilisateur au centre du service public, il convient donc d'avoir la vision d'ensemble du projet pour décoder cette logique.

400 Surtout quand ce raisonnement s'appuie sur un « l'objectif d'égalité [qui] ne doit pas conduire à un traitement indifférencié, uniforme, des usagers. »

Ce ne sont plus les politiques publiques, déclinées en missions qui permettent de construire le service public mais la réponse aux besoins individuels de l'utilisateur. C'est un pilotage par l'aval comme les entreprises.

L'objectif préconisé par le rapport est de réduire les services publics, en ouvrant pleinement la logique concurrentielle marchande, l'Etat n'étant plus que régulateur, une séparation franche entre le politique et l'opérationnel. De plus, pour que la concurrence soit bonne, il faut aussi simplifier les normes.

410 Nous sommes loin de la satisfaction de l'intérêt général, de la promotion des biens communs, du développement humain durable, de la recherche du progrès social. Le service public qui nous est proposé par CAP 2022 semble assez loin de satisfaire l'interdépendance sociale, le maintien d'un lien social, d'une cohésion sociale.

Toujours dans ce rapport, nous notons une préconisation d'organisation pour les ministères, enfin qui ceux ne disparaîtront pas, ressemblant à celle des entreprises. Il y a en premier lieu un recentrage sur le cœur de métier avec une externalisation de certaines missions via notamment des agences et une privatisation. Ensuite pour ce qui restera des ministères, il y aurait une holding de tête, les administrations centrales resserrées, avec des unités de production « agiles » et innovantes réparties sur le territoire. Ces unités agiles fonctionneraient avec une certaine autonomie pour arriver à atteindre la « production demandée » : gestion budgétaire, gestion des salariés et de la masse salariale.

Les territoires

420 Notre analyse part du principe que l'espace et le territoire ne sont pas seulement une donnée brute, une réalité géographique : ils sont aussi le résultat d'une production sociale. Et donc chaque phase du capitalisme organise son territoire.

Avec la crise du capitalisme modèle fordiste-keynésien / Etat providence et le passage à un capitalisme néolibéral, nous sommes passé de l'aménagement du territoire à l'attractivité du territoire, donc de la recherche d'égalité à la mise en concurrence des territoires. Les réformes impulsées par l'actuel gouvernement visent à achever cette transformation de notre modèle socio-économique vers un modèle néolibéral, de type anglo-saxon.

430 Depuis les années 90, les territoires sont donc appréhendés comme facteur de production. La qualité de fonctionnement des territoires devient un élément de localisation des productions. Les territoires deviennent donc un « marché ». Dans ce cadre, et avec l'économie de la connaissance, ce sont les territoires les plus denses, les mieux gérés qui concentrent les meilleurs facteurs de productions (ex. : recherche, main d'œuvre qualifiée et diversifiée, ...). Les entreprises s'inscrivent dans un mouvement de déterritorialisation / reterritorialisation en fonction des opportunités que leur offrent les territoires. Le numérique permet notamment d'accroître la phase déterritorialisation.

Cette évolution conduit à mettre au cœur du système les métropoles, comme moteur de la croissance dans la compétition mondiale. Les politiques économiques des gouvernements visent à maximiser les facteurs de production de ces territoires. Elles ne cherchent plus l'égalité et la cohésion des territoires mais la mobilisation des territoires comme facteurs de croissance. La recherche de la compétitivité / attractivité demande à l'État d'assurer le bon fonctionnement du marché dans cette compétition en le libérant des « entraves » que sont le code du travail, le statut de fonction publique, les normes (voir la politique de simplification). Cela est un argument fort dans la fusion des régions, à savoir rendre nos régions compétitives dans la compétition économique européenne et mondiale. Pour les décideurs, cela passe notamment par l'innovation, une spécialisation des territoires, régions et territoires infra régionaux, via notamment l'organisation autour de pôle de compétence, des métropoles.

440 Sans développer, il convient de souligner le rôle des métropoles. Si le fait métropolitain n'est pas nouveau, la dernière réforme territoriale a institutionnalisé la création de 22 métropoles en France dont deux (Paris et Aix – Marseille) ayant un statut particulier et une collectivité territoriale à statut spécifique (Lyon).

450 Sur la base de l'exemple lyonnais, le gouvernement envisageait de fusionner le département avec la métropole pour six d'entre elles : Bordeaux, Toulouse, Nice, Nantes, Lille, Aix-Marseille. A priori cela ne se fera que pour Aix – Marseille.

Les métropoles rentrent dans la logique de la compétition mondiale et européenne, dans la logique libérale de l'excellence en lien avec les pôles de compétitivité, la réforme des universités, etc.

La politique publique et ses dispositifs sont désormais orientés vers l'innovation, la compétitivité, l'excellence, la créativité et l'attractivité. La métropolisation illustre et concentre les effets pervers liés à cette approche. L'objectif est donc pour relancer l'économie du pays de se concentrer sur les territoires ayant le plus fort potentiel. Au plan théorique, les métropoles seraient plus productives que les autres territoires parce qu'elles facilitent l'innovation en permettant le rapprochement des acteurs, ce qui serait confirmé d'un point de vue empirique. Les métropoles produisent plus de richesses (mesurées par le PIB) et concentrent davantage d'emplois productifs, donc pour être compétitif dans la bataille économique, il faut concentrer les politiques publiques surtout sur les métropoles et de renforcer cette tendance. Cette logique est contestée et est résumée par certains auteurs (cf. Olivier Bouba-Olga) sous l'acronyme CAME (compétitivité-attractivité-métropolisation-excellence) :

460 Compétitivité : mondialisation oblige, tous les territoires sont en compétition les uns avec les autres ;
Métropolisation : si on veut continuer à créer richesse et emplois, il faut arrêter de penser que tous les territoires peuvent gagner et soutenir en priorité ceux qui peuvent tirer leur épingle du jeu mondial ;
Attractivité : ces territoires ont un avantage car il s'agit de territoires attractifs, où convergent les créatifs, les fondateurs de start-up, les meilleurs chercheurs, etc. ;
470 Excellence : au sein de ces grandes villes, il faut soutenir en priorité les talents, les projets novateurs et les meilleurs profils.

Associer à la théorie du ruissellement, cette logique doit apporter la prospérité à tous.

Or il est facile de constater un creusement des inégalités entre territoires et dans la population.

Cette vision ne se traduit cependant pas par une production industrielle dans les territoires. Le modèle de développement des territoires, qui a prévalu jusque dans les années 80, permettant de réduire les inégalités territoriales par la réduction des inégalités productives, tend à devenir obsolète.

480 Les transferts de revenu, via la mobilité des salariés, plus globalement des citoyens et via les politiques publiques de redistributions ont permis de réduire les inégalités de revenu à la fois des citoyens et des territoires. Cela a permis le développement de territoires à faibles capacités productives et la création d'emplois dans ces territoires. Aujourd'hui, l'autonomisation des territoires, la concentration autour de pôles d'excellence dont les métropoles, la faiblesse de la production industrielle en France et la réduction drastique des politiques publiques conduisent à la recrudescence des inégalités notamment territoriales.

Ce questionnement sur des territoires traverse la réforme en cours notamment à travers la construction de nouveaux territoires (région, métropole, intercommunalité), posant le rôle des politiques publiques.

La question de la justice spatiale avec des revendications articulant justice sociale et égalité des territoires nous est clairement posée en proposant des alternatives qui reposent sur la coopération des territoires et tiennent compte de leurs interdépendances.

490

De plus en plus d'initiatives locales sont prises par les habitants, refusant la « modernité capitaliste », qui s'engagent notamment dans la transition écologique, dans des formes de démocratie locale, comme les circuits courts et de proximité, la production locale d'énergie, la gestion de biens communs, mouvement des villes en transition, monnaies locales, services locaux, ZAD,..... Le mouvement des gilets jaunes a un volet clairement territorial qu'il convient de ne pas sous-estimer. Plus globalement dans le monde, des initiatives locales visent à mettre en cause l'hégémonie du développement capitaliste uniforme, techniciste et productiviste pour avancer des alternatives au développement prenant en compte l'environnement et le bien vivre.

Politiques publiques, services publics

500 Les évolutions décrites ci-dessus ainsi que la « révolution » numérique entraîne des évolutions fortes dans le service public. La « révolution » numérique (certains parlent de 4ème révolution industrielle) accompagne une nouvelle réorganisation économique et sociale.

Concernant le numérique, comme toutes les technologies, elles doivent être au service de l'humain et non l'inverse. Il faut déconstruire le mythe de la révolution du numérique. L'intervention des salariés est indispensable sur les décisions au niveau des politiques et service publics sur la création et la répartition des richesses avec un objectif premier la réponse aux besoins et la manière d'y répondre. Le numérique ne fait pas disparaître le rapport capital / travail. A ce titre, le concept de « révolution informationnelle » permet une autre approche de cette évolution à la fois technologique, sociale, culturelle et anthropologique, ouvrant une perspective d'un projet sociétal commun. Le numérique doit être un progrès technique au service de la réponse aux besoins, du progrès social et non de la rentabilité financière, de la diminution des dépenses publiques.

510

La numérisation des actes change la vie quotidienne des citoyens et des entreprises et donc des services publics. La production du service public évolue. Dans la société, les besoins des usagers évoluent. Cette question des besoins et de la réponse qui y est apportée est au cœur du service public. Le gouvernement doit prendre en compte les besoins des citoyens en s'appuyant sur un contact direct avec ceux-ci. Il entend ensuite y apporter une réponse individualisée. Puis il va s'enquérir de la satisfaction de l'utilisateur. Nous sommes dans un mode de fonctionnement de type marchand (voir « l'Etat en mode start up », ouvrage préfacé par E.Macron ou encore le rapport CGDD de juin 2016 sur « l'Etat numérique et open data »).

520

Cela serait un peu comme pour la production des voitures. A partir d'un modèle défini par le producteur, le client peut commander sa voiture personnalisée en choisissant dans les très nombreuses options disponibles. A partir de là, le constructeur produit le véhicule désiré.

La réforme en cours cherche à adapter ce mode de production au service public. Dans ce cadre, l'utilisateur va faire une demande personnalisée, via internet surtout, il aura alors une réponse personnalisée et ensuite il pourra donner son avis sur le service rendu. Il y a déjà des réponses personnalisées mais une nouvelle étape semble apparaître. Parmi les changements en cours, nous devons nous interroger sur ce qu'est la « proximité » aujourd'hui. Cette question de la proximité devient aujourd'hui plus complexe. Le gouvernement résout cette question de la proximité du service public notamment par les maisons de services au public (MSAP), les maisons d'Etat, les services publics itinérants et bien sûr le numérique qui permet d'avoir le service public chez soi !

530

Dans le cadre d'Action publique 2022, l'objectif affiché est d'avoir des services publics Etat au plus près

des citoyens. Mais cet objectif doit être conjugué avec la volonté de réduire le nombre d'agents publics et les missions de l'Etat. Il est donc annoncé une rationalisation de déploiement physique et le développement du numérique.

Une des réponses est donc la mutualisation notamment via les MSAP (maison de service au public). A ce titre, des MSAP « nouvelles générations » sont annoncées.

Il convient sans doute de ne pas rejeter les MSAP par principe. C'est un outil pouvant être utile si elles sont conçues pour apporter un plus de service public aux usagers.

540 Sur le service public, nous devons avoir une analyse notamment en termes d'efficacité pour la réponse aux besoins, de liens sociaux, de participation à l'aménagement des territoires.

Avoir une réponse plus en phase avec les besoins nécessite aussi de prendre en compte les réalités vécues et territoriales dans l'organisation des services publics et les réponses qu'ils apportent. Le service public ne peut plus être uniforme sur l'ensemble des territoires. Dans la situation actuelle, la question des politiques publiques et de leurs déclinaisons en missions se posent. Le gouvernement y répond assez clairement en recentrant l'action de l'État sur quelques priorités. Au-delà des missions strictement régaliennes (et encore, voir l'annonce sur le prélèvement de l'impôt à la source), l'État n'entend se concentrer que sur la création d'un environnement favorable aux entreprises, l'éducation / formation et la santé (principalement des plus démunis), dans une vision uniquement d'« État stratège ». Dans ce schéma, l'avenir des ministères est très incertain. En poussant les logiques à l'œuvre aujourd'hui, le risque n'est-il pas d'avoir, à moyen terme, un ministère réduit à un e-Ministre et une sorte de cabinet politique élargi ?

550

Nos ministères

Depuis 2013, 13 250 emplois en moins. Les ministres passent... mais les coups de rabots aussi. Ils détériorent nos conditions de travail, moyens de fonctionnement, nos missions. Il est déraisonnable d'affirmer prioritaires les enjeux et besoins de... Transition écologique, énergétique, logement et rénovation, prévention des risques naturels ou technologiques, protection de l'eau, de la Biodiversité, de la Mer, entretien et régénération des infrastructures de transports, contrôles de sécurité, expertises techniques de l'Etat dans les territoires... Sans se demander si les moyens humains et matériels doivent être augmentés plutôt que réduits !

560

Sur des budgets ministériels de 52,4 Md€, doubler le budget des effectifs de 2,8 à 5,6 Md€ permettrait de stopper les suppressions d'emplois, tripler les recrutements avec un plan pluriannuel, reconnaître nos qualifications, consolider les compétences des équipes, mieux travailler. Pour la CGT, investir dans les femmes et les hommes de nos missions c'est la première priorité des crédits !

Le rapport CAP2022 demande la transformation de la DGAC en Agence pour la privatiser, la CGT reste vigilante et mobilisée malgré les propos de la ministre des transports affirmant tenir à une DGAC intégrée et dans la Fonction Publique d'Etat. Nous agissons également pour la défense du droit de grève, attaqué par les lobbies du transport aérien très écoutés par ce gouvernement.

570

Trump supprime 250 emplois à Météo US, la France 500 à Météo France ! C'est « l'évolution des technologies » affirme le ministre de Ruy. VNF supprimera encore 96 emplois en 2019, soit 1100 effectifs en moins sur les voies navigables en 10 ans : « priorité aux transports de fret alternatifs à la route » ? Le CEREMA sommé de réduire ses effectifs de 500 dans le quinquennat et l'IGN de 230 ? Sans doute au nom des besoins au service des territoires « d'ingénierie, d'expertise et de connaissances de l'Etat »... Le projet d'ANCT devrait se faire « sans fusion de services de l'Etat et d'EP existants (CGET/DDT/ANAH/ANRU,...) » et en ayant « confiance dans les préfets futurs délégués territoriaux de l'ANCT » ?!

580 Dynamitage du logement social. L'ANCOLS juste née d'une fusion devrait déjà réduire ses emplois, ses implantations. Réduire les moyens d'interventions et de contrôles du logement social serait cohérent avec la « porosité » voulue entre promoteurs immobiliers et bailleurs sociaux : obligations de vente du parc existant, baisse de 3 Md€ en 2 ans du budget Logement dont APL, fin des crédits Etat d'aides à la pierre, taxes renforcées sur les organismes HLM et baisse des cotisations logement des entreprises.

Le réseau routier national ouvre des appétits. Le projet de transférer les DIR et la DGITM dans une nouvelle agence « Routes nationales de France » a été promu puis suspendu... Un rapport d'inspection demandé par les ministres du budget et des transports prévoit de donner des parties du réseau aux sociétés d'autoroutes et des transferts aux collectivités locales. Vignette poids lourd : 0 au budget ... mais 1,5 Md€ de remboursements de taxe gazole aux entreprises de transports routiers et 1 Md pour le coût d'abandon de l'écotaxe.

590

Protection de l'Eau, de la Biodiversité et de la Mer. Malgré la création de parcs nationaux, marins, de l'AFB, la loi Biodiversité, Natura 2000..., - 100 effectifs par an ! La fusion AFB/ONCFS annoncée serait source d'économies et mutualisations entre Agences de l'eau et entre Parcs Nationaux. 2018 a constitué un tournant avec le financement de tous les EP par les redevances eau payées à 85 % par les usages domestiques et la fin des subventions Etat. Les laboratoires d'hydrobiologie des DREAL sont menacés.

AM2022, volet maritime de CAP2022. La « modernisation » des affaires maritimes (DIRM, DML,...), prévoit des choix de priorité et d'abandons de missions sans lesquels, selon la direction, le service public des affaires maritimes disparaîtrait sous contraintes de réductions d'effectifs ! Réduction d'implantations, recentrage des DCS et CSN, rapprochement/fusion ou décentralisation des grands ports maritimes.

600 Objectif : rechercher des financements centrés sur les missions obligatoires et amplifier les aides aux entreprises.

Des DDT-M au bon vouloir des préfets, non à la « modularité ». Le premier ministre a demandé aux préfets et aux ministres leurs propositions pour « réorganiser » services et missions. Objectifs : réduire le périmètre de l'action de l'Etat, déconcentrer tout ce qui peut l'être, diminuer encore les administrations centrales, confier aux établissements publics tout ce qui serait opérationnel, passer au gré des préfets à des services départementaux modulables et polyvalents, décentraliser de nouvelles compétences au profit des métropoles, régions, intercommunalités. La CGT veut le maintien de la ligne AC/DR/DDT, des moyens en hausse pour exercer toutes les compétences de nos politiques dans tous les territoires.

610 Réchauffement planétaire mais gel des salaires ! Le gouvernement persiste à sacrifier les fonctionnaires et agents publics. Des milliards d'euros octroyés aux plus riches, aux actionnaires, au patronat et refus d'augmenter les salaires, les retraites, les minimas sociaux. Résultat, une dévalorisation du point d'indice de 9% depuis 2010 alors que la mise en place du RIFSEEP et du CIA individualisent les rémunérations, renforcent les inégalités, insécurisent les agents, bloquent les mobilités...

En matière d'évolutions de carrières et de reconnaissance des qualifications, les taux de promotion après retour du guichet unique sont à la baisse ! La CGT a refusé le PPCR : il ne répond pas aux besoins de revalorisation pour tous, entraîne l'allongement des carrières et pour certains des inversions.

620 L'égalité professionnelle femmes/hommes patine par manque d'ambition et de moyens, sans véritables mesures contraignantes. La CGT demande la négociation d'un accord de haut niveau pour garantir l'égalité des rémunérations en actes, avec notamment la revalorisation des métiers et filières à prédominance féminine et l'accès aux données chiffrées pour améliorer la connaissance des situations d'inégalités.

Les charges de travail pressurisent les personnels, les empêchent d'utiliser leurs droits à la formation et font reculer les frontières avec la vie privée. Le comité de suivi réclamé par la CGT doit s'emparer de ces questions. S'il correspond à une aspiration, le télétravail n'est pas la réponse à tout, il doit être encadré pour respecter la vie privée et éviter la perte de repères et des collectifs. Le rôle de l'encadrement ne doit pas se réduire à faire appliquer les ordres venus d'en haut.

630 Les moyens exsangues alloués à l'action sociale doivent être augmentés pour répondre aux besoins accrus (logement, restauration,...). Les ministères doivent financer une protection sociale complémentaire de haut niveau. Après le passage de la MGET/MGEN qui n'a pas amélioré la situation, la CGT n'a pas signé le protocole de référencement pour un nouvel organisme pour cause de recul en matière de couverture santé, prévoyance et dépendance.

Conditions de travail. Les personnels subissent les baisses d'effectifs à tous niveaux. Les « plans PRS » ne suffisent pas, la souffrance au travail se combat. La responsabilité de l'Etat employeur sur la santé morale et physique est bien en cause. Les suites données aux signalements des registres obligatoires, les préconisations des CHSCT, les droits d'alerte ou de retrait, l'expertise préalable des impacts des réorganisations : c'est le travail acharné des élu.e.s CHSCT qui gêne tant ! Nous défendons les CHSCT contre leur contournement et leur destruction !

Les moyens à notre disposition

Le temps syndical

Notre démarche revendicative, notre vie démocratique, la syndicalisation, le débat avec les salariés actifs, retraités et privés d'emplois, le rassemblement, l'organisation, la défense, la formation syndicale, l'information, la construction de conquêtes sociales,... dépendent pour une grande part des droits et des moyens syndicaux accordés aux organisations syndicales, aux militants, aux syndiqués et aux salariés par les employeurs. Les droits et moyens syndicaux sont en premier lieu des droits pour les personnels afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. C'est aussi leur droit de s'organiser, de se défendre, de lutter. Le droit syndical est garanti, depuis 1946, par la Constitution qui dispose que tout salarié peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. Les entraves à la liberté syndicale, la criminalisation de l'action syndicale, l'oppression du pouvoir et des directions envers les militants et les salariés en lutte sont nombreuses dans notre pays. Les agents de la fonction publique subissent la répression syndicale.

Le droit de grève

Le droit de grève conquis de hautes luttes est reconnu pour les personnels, mais les pouvoirs publics et les directions ont pris de nombreuses dispositions pour limiter le nombre de grévistes et la portée de la mobilisation. De plus dans la FPE, la retenue minimale du 1/30ème de rémunération mensuelle pénalise les agents et est un frein à l'implication du plus grand nombre dans la grève.

Orientations concernant le droit de grève :

La CGT revendique la suppression de toutes les dispositions restrictives (lois anti-grève, service minimum, les maintiens abusifs dans l'emploi souvent), etc. et de ramener la retenue proportionnellement au temps réel de l'arrêt de travail.

Les droits syndicaux

Le décret 82-447 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire FP 2014-2 du 3 juillet 2014 sont les fondements du droit syndical dans la Fonction Publique. Dans le champ ministériel (administration centrale, services déconcentrés, services à compétences nationales et établissements Publics administratifs, la circulaire du 22 septembre 2015 constitue le nouveau cadre des droits syndicaux.

Quelques repères :

- Les personnels ont droit à 2 jours d'assemblées générales par an (divisible en ½ journée), 4 heures d'informations syndicales par trimestre (soit 16 h/an),
- Les militants élus et mandatés ont droit à 30 jours par an d'autorisations spéciales d'absence pour participer aux organes directeurs quel que soit le niveau : section, UF, UL, UD, Syndicat, Syndicat National, Fédération, confédération et Union) en référence à l'article 13,
- Les militants élus et mandatés ont droit à des autorisations spéciales d'absence pour préparer et faire le compte rendu des réunions convoqués par l'administration ou celles des organismes sociaux,
- Les militants élus et mandatés peuvent bénéficier des décharges d'activité de service,
- Le congé pour formation syndicale (loi du 11 janvier 1984 et décret du 15 juin 1984) est accordé aux fonctionnaires,

Alors que sous prétexte d'harmonisation des pratiques, le ministre a remis en cause l'attribution d'un ETP par élu au CTM après le scrutin de décembre 2018, nous devons nous employer à faire respecter les droits syndicaux dans tous les services et établissements publics administratifs y compris dans les directions interministérielles. Les droits de l'organisation syndicale : les locaux affectés à l'organisation syndicale, ses équipements bureautiques et de communications, la reproduction de documents, le déplacement de militants, la représentativité, les accords de Bercy et les dispositions de la loi du 5 juillet 2010, le droit de négociation, la signature d'accords.

690 Les libertés syndicales : le droit d'intervenir, de s'exprimer, de se syndiquer, d'être électeur, d'être élu ou mandaté notamment pour l'encadrement, de participer à la vie syndicale d'une organisation, de suivre une formation syndicale, de rencontrer les militants.

La formation syndicale

La formation syndicale permet la diffusion et l'appropriation par les agents dans leur ensemble et par nos syndiqués de nos idées. C'est en cela que le syndicalisme CGT a toujours participé, en l'assumant ou pas, au mouvement d'éducation populaire.

700 Que certains nous traitent d'utopistes, pire, de propagandistes, est révélateur de la peur que provoque l'idée même de développement personnel au service du progrès social pour tous. Rien d'étonnant à ce que le capital s'obstine à vouloir rendre de plus en plus difficile l'accès aux savoirs transmis par le syndicalisme. Et pour cause il n'y a pas plus redouté qu'un agent qui s'ouvre au monde, qu'un agent acteur de sa vie, qui lit et qui se cultive, un agent en capacité de réfléchir par lui-même, d'agir et de choisir son avenir.

Dans un contexte hostile au monde du travail, les défis posés à notre syndicalisme sont importants.

Pour les relever, la formation syndicale doit être une priorité afin de stimuler notre orientation en direction d'un syndiqué auteur, acteur et décideur. Elle doit faire du syndiqué un élément central de la démocratie interne et de la construction revendicative.

La formation syndicale doit contribuer, aujourd'hui comme hier, à élargir le champ de vision et de connaissance des syndiqués, c'est un élément fort de transmission de l'histoire de la CGT, de ses valeurs, de son identité et de sa démarche revendicative.

710 Il demeure tant de conquêtes à défendre et tant d'autres à atteindre, qu'on ne peut se passer d'aucun moyen pour s'offrir le droit de les rêver et la force de les gagner.

La formation syndicale est un outil de transmission des valeurs et de la culture de la CGT, au service de l'efficacité dans l'action. Elle est utile et incontournable, tout comme la lecture de l'information CGT et de l'expérience syndicale. Nous devons donc réaffirmer qu'elle est une réelle priorité, qu'elle porte des enjeux structurants et constitue un levier incontournable pour modifier le rapport de force, elle est aussi un outil qui doit nous permettre d'accompagner les renouvellements de générations et les évolutions du salariat.

720 Au-delà du slogan revendicatif, c'est dans les actes qu'il nous faut continuer de progresser. Les enjeux nous invitent à développer et faciliter l'accès à la formation syndicale, faire évoluer l'offre et l'outil de formation :

- pratiques pédagogiques,
- utilisation des technologies nouvelles,
- évolution des contenus,

et tout cela sans nier le changement des générations et de la culture concernant l'engagement syndical.

Il y aura toujours besoin de former plus et mieux nos syndiqués afin de leur donner les moyens d'être les acteurs de notre démarche syndicale et de mener la bataille des idées.

Rappelons que les enjeux liés à la formation syndicale sont :

- les valeurs CGT dans les formations syndicales
- des moyens syndicaux insuffisants à hauteur de 12 jours par an par personne
- 730 • la nécessité du recensement des besoins de l'ensemble des syndiqués notamment suite aux élections
- le coût et les lieux des formations
- la loi du 4 mars 2014 et ses impacts potentiels dans le secteur public
- l'éloignement de la résidence familiale
- les difficultés d'absence du bureau et la charge de travail

Orientations sur la formation syndicale :

Transmettre nos valeurs et notre culture CGT ainsi que notre histoire syndicale.

Prioriser la formation syndicale afin de stimuler notre orientation en direction des syndiqués acteurs, auteurs et décideurs.

Développer et faciliter l'accès à la formation syndicale.

740 **Équiper les syndiqués pour mieux agir.**

Veiller à l'évolution de l'outil de formation.

La communication

Qu'est-ce que le ou la syndiqué.e, le ou la salarié.e (actif – retraité reçoit en informations Cgt ? Comment elle – il la perçoit ? Qui produit et diffuse cette information ? Quelle complémentarité entre information confédérale, des syndicats, des UF, des sections, des territoriales? La place croissante des réseaux sociaux doit nous interroger. La communication c'est aussi la place du débat et des échanges lors des HMI et des AG de personnels. Trop peu de militant-e-s s'investissent pour ces échanges. La formation syndicale doit apporter son aide. Nous faisons souvent le constat que nous agissons beaucoup sur tous les dossiers pour faire aboutir nos revendications et celles des personnels. Seulement, nous ne nous donnons pas assez les moyens de rendre compte de nos actions et de mettre en valeur les avancées obtenues. Le nombre croissant de supports de communication et la diversité des informations échangées multiplie les possibles circuits de diffusion : double ou triple envoi pour certains et pas d'information du tout pour d'autres. Notre degré d'implantation locale joue aussi sur la couverture et la qualité de notre communication ce qui renvoie également à notre structuration syndicale. Certaines échéances nous ont obligées à évoluer et à nous améliorer dans ce domaine : élections générales, grandes mobilisations. A ce titre, des efforts ont été réalisés dans la mise en commun des savoirs faire et des outils disponibles ainsi que dans la mutualisation des moyens mis en oeuvre. Mais notre marge de progression est grande.

750

Orientations sur la communication fédérale :

760 **Effectuer et envoyer des comptes rendus de réunions clairs et concis dans les meilleurs délais.**

Améliorer le circuit d'échanges d'informations entre lieux d'intervention (local/national/territorial...)

Mener une réflexion sur la circulaire fédérale, son contenu, sa périodicité

Bien identifier les circuits de diffusion pour chaque publication (interne, externe...), mettre à jour les fichiers en conséquence et adapter la forme des supports en fonction du public ciblé (syndiqués, personnels, élus, mandatés...)

-Identifier les syndiqués ayant des compétences en matière de communication pouvant être en appui

-Former les militants concernés

770

Les modes d'action

780 Cette question revient régulièrement dans nos discussions internes à la CGT et dans nos échanges avec les personnels. Les moyens dont nous disposons dans la construction du rapport de force et des mobilisations sont nombreux : tracts, pétitions, assemblées, HMI (heures mensuelles d'information syndicale), consultations de personnels, rassemblements, manifestations, déclarations, motions, pétitions, grèves ... Ceux-ci sont utilisés dans tous les domaines. Nous pourrions faire en sorte que ce soit à meilleur escient et dans un ordre qui servirait plus efficacement la construction du rapport de force. Nous avons tous en tête que nos modes d'action ont vocation à être graduels et dosés mais par manque de temps, de réflexion et de coordination nous ne les utilisons pas toujours au mieux et quelques fois ils deviennent même contre productifs. Par ailleurs, de nouveaux supports d'expression sont apparus (nouvelles technologies, réseaux sociaux, ...). S'emparer de ces outils et les maîtriser pourrait nous permettre d'atteindre certains publics notamment parmi les jeunes. Le fait d'enrichir notre « catalogue » de modes d'action ne signifierait pas qu'il faille en abandonner d'autres. Par exemple, l'opportunité d'une grève ne devrait pas être mise en opposition avec d'autres modes d'action possibles mais en concordance. L'utilisation de nouveaux modes d'action peut, en complémentarité avec ceux existants, aboutir à l'élargissement d'un mouvement de grève en touchant des secteurs plus larges de personnels.

Orientations sur les modes d'action :

Faire émerger et être en capacité de proposer de nouveaux modes d'action passe par la mise en place d'un groupe de travail pour :

- 790
- **une mise en commun des modes d'action mis en oeuvre par les composantes fédérales**
 - **une recherche sur les modes d'action utilisés par d'autres organisations de la CGT**
 - **la proposition de nouveaux modes d'action**
 - **l'élaboration d'un recueil avec des analyses sur le contexte et l'efficacité des modes d'action**

Le déploiement, la syndicalisation

La construction du rapport de force et la mobilisation du plus grand nombre par la présence de la CGT est nécessaire sur tous les lieux de travail. La nouvelle direction fédérale élue devra établir un plan de déploiement et de renforcement de la CGT en lien avec toutes les composantes. Celles-ci doivent s'engager dans ce plan de travail avec l'objectif d'avoir dans tous les services et les établissements une présence CGT au quotidien.

L'OFICT (Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens)

800 L'OFICT est un outil de la Fédération et l'organisation des ingénieur.e.s cadres et technicien.ne.s de la Fédération agit pour concrétiser un syndicalisme CGT pour tous. Cela implique d'appréhender effectivement le vécu professionnel des ICT, d'être en mesure de produire des propositions et des références en collaboration avec les composantes de la fédération.. L'OFICT veille à travailler en synergie avec les composantes de la fédération, notamment sur les questions catégorielles à partir de sa démarche spécifique avec les ICT. Les attentes et interrogations des ICT sont de plus en plus fortes : besoin de reconnaître la qualification, de contribuer aux décisions, temps de travail, chantier de la catégorie B, des ingénieur.e.s...Les ICT voient leur importance numérique relative grandir dans les services du ministère et les Etablissements Publics. Les niveaux de qualification des personnels augmentent, en relation avec la complexité croissante des outils et des procédures. Il y a besoin de

810 construire un syndicalisme solidaire, avec l'OFICT, entre les ICT, avec les autres agents, qui permette de s'exprimer librement, par rapport à la pression professionnelle, de gagner des garanties collectives pérennes, de construire le rassemblement de tous les personnels avec la CGT. S'adresser aux élèves des écoles du ministère est une priorité. Construire des outils pour les syndicats, sections syndicales et syndiqué.e.s pour développer cette démarche au plus près des ICT est aujourd'hui indispensable. L'OFICT a décidé de développer un réseau de référents locaux avec la participation des Unions Fédérales.

L'UFR (Union Fédérale des Retraité.e.s)

820 La conférence de l'UFR des 21 – 23 octobre 2013 qui s'est tenue à la Rochelle a élaboré les pistes de travail à mettre en œuvre. Le bureau se doit de développer l'activité en direction des retraités. Le travail engagé mérite d'être poursuivi et amplifié, notamment pour la syndicalisation des retraités. L'exigence de mettre en place des référents dans les services et les départements afin d'améliorer significativement la continuité syndicale entre la période active et la retraite en tenant compte de la diversité des situations. L'implication des sections, UF, syndicats et syndicats nationaux est primordiale pour la réussite de la syndicalisation.

L'UIT (Union Interfédérale des Transports)

830 L'Union Interfédérale des Transports CGT, regroupe 5 fédérations constituantes : la fédération nationale de l'Équipement-Environnement, la fédération nationale des syndicats de transports, la fédération nationale des cheminots, la fédération nationale des syndicats maritimes et la fédération des Officiers de la Marine marchande ; la confédération est également partie prenante et l'UIT en est son référent sur les questions de transports. L'UIT est un outil national et territorial. Son organisation nationale est déclinée sous une forme décentralisée dans les comités régionaux CGT. C'est un outil de mise en commun et un lieu de coordination des revendications sur les champs du transport qu'il s'agisse de la conception du système de transport (infrastructures tous modes, organisation et financement) et du service public de transport ou des dimensions d'ingénierie publique et de l'aménagement du territoire pour répondre aux enjeux de mobilité, sociaux et environnementaux, ainsi que des missions du contrôle terrestres, maritime, fluvial et aérien. Les questions spécifiques de l'enseignement maritime et de sécurité maritime devraient pouvoir faire l'objet de réunions bilatérales entre notre fédération et celles des syndicats maritimes et des Officiers. L'UIT est bien un outil des fédérations pour sortir des cloisonnements syndicaux et travailler les contenus revendicatifs convergents et élaborer les positions de la CGT sur ces questions transverses à nos champs sectoriels, professionnels et en territoire. C'est un lieu où se construisent les cohérences d'intervention et d'action en vue de travailler aux mobilisations avec d'autres acteurs de la société civile comme les associations d'usagers ou environnementales. L'UIT, met en place une formation transport annuelle à laquelle participent les camarades de chaque mode et des territoires. La participation fédérale à l'UIT doit se renforcer pour la mise à disposition de militant-e-s au niveau national, la relance du collectif fédéral mer doit s'articuler avec l'UIT.

840

Résolution : la démarche CGT

Le 16^{ème} congrès fédéral s'engage à poursuivre la bataille pour conforter les droits et les moyens syndicaux acquis des luttes menées depuis plus d'un siècle.

850

Cela doit se traduire dans des textes réglementaires. Beaucoup est encore à construire pour une activité CGT au quotidien, avec les personnels sur tous les lieux de travail tant dans les services et établissements.

Nous décidons :

- de construire le rapport de force nécessaire pour faire aboutir nos revendications,
- d'être présents et forts sur tous les lieux de travail,
- de développer la syndicalisation,
- 860 - de mettre en oeuvre un syndicalisme d'adhérents et non de délégation pour être représentatif des personnels,
- de renouveler, féminiser et rajeunir les collectifs de direction,
- d'être force de propositions notamment dans les instances représentatives,
- de renforcer la transversalité et la coordination entre les lieux d'intervention (local/national ; territorial/professionnel/interprofessionnel).

860

Evolution de l'outil syndical

Un plan de travail sur l'évolution de l'outil syndical doit faire l'objet d'une feuille de route pour la prochaine direction fédérale. Un texte spécifique sera à l'ordre du jour du congrès.

870

Salaires, indemnitaire et carrière

880 Les années de gouvernement sous la présidence de François Hollande puis Emmanuel Macron ont confirmé et aggravé la dégradation des rémunérations engagée auparavant notamment le gel du point d'indice depuis 2010. Les réformes statutaires conduisent à l'allongement des déroulements de carrière. De nouvelles réformes ont été engagées, contre l'avis majoritaire des organisations syndicales qui ne modifient pas la logique antérieure : Parcours professionnels et RIFSEEP, modalité de négociation du point d'indice. Le RIFSEEP et le CIA généralisent un système indemnitaire pseudo- « unique » fondé sur le poste occupé et une part liée au « mérite » (aujourd'hui essentiellement l'atteinte des objectifs individuels). L'évolution dépend du changement de poste, de la mobilité et d'une révision quadri-annuelle des acquis de l'expérience. Le point de départ pour les agents correspond à leur prime 2015 ou 2016. Les conséquences restent l'individualisation de la rémunération, la non-prise en compte du travail collectif, l'entrave à la mobilité etc. PPCR va réformer les grilles, jusqu'en 2021. La réforme reste très loin des attentes : intégration homéopathique des primes, débuts de grilles à 1,04 SMIC (valeur 2016) en catégorie C en 2020, 1,08 SMIC en B type, 1,12 SMIC en B Bac+2 en 2018, 1,23 SMIC en A. Le sort exact des A+ reste à définir. La garantie de faire carrière sur deux grades ne garantit pas d'arriver au dernier échelon du 2ième grade. Le 3ième grade à accès fonctionnel se généralise en A. En catégorie C il faudra 13 ans pour gagner 18 points d'indice au lieu de 11 points. L'augmentation des cotisations de retraite et des cotisations sociales vient grever le pouvoir d'achat. Les pensions versées se dégradent du fait du blocage du point d'indice, des blocages de carrière, des réformes des retraites.

900 Il en résulte un écrasement des grilles par rapport au SMIC qui met en cause la reconnaissance de la qualification pour toutes les catégories. De l'adjoint à l'ingénieur, le début de grille est proche du SMIC (voir plus haut))La perte de pouvoir d'achat est considérable, soit 4% depuis 2010, 85€ en catégorie C, 178€ pour un attaché en février 2016. Tout cela alors que la charge de travail s'accroît, qu'il se complexifie, que les attentes des usagers se font plus fortes et que les politiques publiques sont plus exigeantes, avec des enjeux majeurs. Il en résulte aussi une grande confusion entre la reconnaissance des qualifications que nous défendons, qui représente une reconnaissance collective de ce qui appartient à l'individu, et le système des compétences que propose l'administration, qui tend à ne reconnaître que ce qui est utile pour le poste.

Les contractuels prennent d'ores et déjà une place significative. Leurs rémunérations et déroulement de carrière sont plus ou moins alignées sur ceux des catégories de fonctionnaires homologues, ou pas..., notamment pour les CDD.

Revendications fédérales sur rémunération du personnel :

Des rémunérations dans la fonction publique basées sur le grade et l'échelon, garantes de l'indépendance, du droit à la carrière, à la mobilité et de l'efficacité du service public

910

La reconnaissance des qualifications dans les grilles indiciaires de la Fonction Publique :

- sur la base d'un SMIC porté à 1800€ brut
- la reconnaissance des débuts de carrière
- sans qualification : le SMIC
- BEP/ CAP 1,2 SMIC

- bac : 1,4 SMIC (catégorie B1)
- bac+2 : 1,6 SMIC (catégorie B2)
- bac+3 : 1,8 SMIC (catégorie A1)
- bac+5 : 2 SMIC (catégorie A2)
- bac+8 : 2,3 SMIC (catégorie A3)

920

avec le doublement de la rémunération en cours de carrière dans le même niveau et l'intégration progressive des primes à caractère salarial dans le traitement

L'application d'une telle grille dans nos champs ministériels doit s'accompagner d'une réflexion sur l'évolution des niveaux de recrutement et de la formation post-concours des catégories B du NES pour mettre fin aux inégalités indemnitaires et de déroulement de carrière entre corps exerçant les mêmes niveaux de fonction et postulant sur les mêmes postes

930

Des négociations salariales annuelles avec l'objectif :

de rattraper immédiatement la perte de rémunération depuis 2010

au moins de compenser l'inflation et de suivre l'évolution des salaires

d'aller vers un point d'indice correspondant au SMIC à 1800€, garant de la reconnaissance des qualifications pour tous, en fonction de l'évolution de la revendication de revalorisation du SMIC

Déroulement de carrière :

-une carrière jusqu'au dernier échelon de leur corps pour tous les agents, et immédiatement la négociation des taux promus sur promouvables pour cela.

940

-La reconnaissance du travail bien fait sur la base d'une évaluation et de modalités statutaires comme la bonification de la durée d'échelon

-À travail de valeur égal, salaire égal : les inégalités constatées dans les filières plus féminisées, les retards de carrière et d'évaluation liées au congé maternité, ou parental, les discriminations dans les promotions et l'accès aux postes à responsabilités doivent être combattues et supprimées.

-Un plan de requalification permettant la promotion effective des agents exerçant des fonctions de niveau supérieur à leur catégorie

-La possibilité de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, permettant de passer les concours.

950

-La reprise intégrale de l'ancienneté à l'intégration dans la fonction publique à qualification égale.

-Des déroulements de carrières et des rémunérations permettant de reconnaître leurs qualifications pour les contractuels, en cohérence avec un plan de titularisation

La grille salariale des OPA

Les OPA ont la particularité de disposer d'une grille salariale établie en référence à un salaire mensuel et un taux horaire. Ce salaire mensuel est indexé en fonction de l'évolution du point d'indice de la fonction publique. Ce point étant gelé depuis 2010, comme pour les fonctionnaires cela s'est traduit par un tassement de la grille, une perte de rémunération et du pouvoir d'achat. Suite au transfert des OPA dans la FPT, le Ministère a modifié le décret statutaire des OPA et a indexé le niveau salarial sur celui des fonctionnaires territoriaux.

960

Le tassement de la grille salariale fait que la rémunération minimale est au SMIC alors qu'il est exigé des diplômes et des qualifications professionnelles à l'embauche des OPA. Il y a un énorme décalage entre le

niveau de rémunération et les qualifications exigées. L'indexation par rapport au niveau salarial de la FPT fait que :

-la prime d'ancienneté est devenue partie intégrante de la rémunération. L'administration parle de ne plus réévaluer le premier niveau de classification lorsqu'il est inférieur au SMIC, mais de le compenser par une indemnité.

-les primes d'ancienneté des 3 premiers niveaux de classifications OPA seront bloquées.

De plus, aujourd'hui le salaire horaire de base d'un compagnon (ouvrier hautement qualifié, 3^e niveau de classification OPA en zone 3) est devenu inférieur au niveau horaire d'un fonctionnaire recruté au premier échelon de l'échelle C1.

970

Revendications fédérales sur la rémunération des OPA :

-Pas de limitation des salaires des OPA par homologie à ceux des fonctionnaires territoriaux

-La reconnaissance des qualifications OPA dans nos salaires

-Un salaire d'embauche (ouvrier qualifié) à 1.2 fois le SMIC

-Un niveau salarial pour la maîtrise et la filière technicien à partir de 1,5 fois le SMIC

-Un niveau salarial pour la haute maîtrise et technique à partir de 2 fois le SMIC

-La revalorisation du régime indemnitaire avec la prime de rendement avec un taux maximum à 30% et la prime de métier déplafonnée à 7000€ par an

-La prime d'ancienneté portée à 30%

980

-Extension de la prime de qualification des OPA de la DGAC à tous les OPA.

-Prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dès l'embauche

Catégoriel

La plupart des revendications dites « catégorielles » doivent être travaillées par les composantes fédérales en lien avec leur champ de syndicalisation. Cependant les réformes statutaires, les modes de gestion des corps ainsi que l'organisation des outils et structures de la CGT conduisent la fédération à travailler aussi sur ces questions mais loin sans mal. Sur beaucoup de dossiers, la mise en commun et en cohérence des revendications nationales est compliquée et difficile voire impossible. Néanmoins, dans le cadre de la co-élaboration des matériels de campagnes électorales (notamment pour les corps ayant des CAP et CCP nationales) nous avons pu établir des constats et des revendications partagées. Si certaines revendications ont fait l'unanimité, bien d'autres sujets ont été source d'analyses et de conclusions revendicatives semblant impossibles à concilier. Cet état de fait doit nous interpeller et nous permettre de mesurer les conséquences sur la lisibilité des revendications CGT, sur la difficulté à travailler celles-ci avec d'autres organisations de la CGT et en intersyndical. A plusieurs reprises la direction fédérale a été obligée de « trancher » certains positionnements de manière urgente et plus ou moins arbitraire en fonction d'éléments d'information partiels portés à la connaissance des membres du secrétariat et de la commission exécutive ce qui n'est satisfaisant pour personne.

990

Revendications fédérales sur le catégoriel :

La nouvelle direction fédérale élue, en lien avec les composantes fédérales, l'OFICT et l'UFR, devra créer les conditions d'une meilleure anticipation et mise en commun des enjeux et revendications liées au devenir et à la gestion des corps. Elle devra notamment créer des lieux d'échanges et de travail entre élu.e.s CAP et CCP de même corps et de corps différents afin de croiser les enjeux et mettre en cohérence les revendications nationales.

1000

Retraite

Les conditions de départ en retraite

Les réformes de 1993, 2003, 2010 et 2014 ont fait reculer les droits à retraite en général, mais celles de 2003, 2010 et 2014 ont aussi ciblé les droits spécifiques à retraite des fonctionnaires, en particulier ceux des femmes et des agents aux carrières incomplètes et aux plus faibles rémunérations.

1010 La réforme de 2014 établit un pilotage unique des régimes par le comité de suivi des retraites, qui peut proposer chaque année une évolution des paramètres. Elle établit une union des institutions et services de retraites (UISR), en charge non seulement du droit à l'information, mais aussi du pilotage des fonctions supports communes aux différents régimes (bases et échanges de données), et de l'objectif de demande unique de retraite et de mutualisation du paiement des pensions.

Une homogénéisation du mode d'acquisition des droits et du mode de calcul de la retraite permet un pilotage financier unique par les paramètres de revalorisation des salaires et des pensions. Une mutualisation des fonctions supports fait perdre au Service des Retraites de l'État et à la Caisse des Dépôts et Consignations leur rôle de colonne vertébrale des régimes de retraite de la Fonction publique.

1020 La fusion entre l'AGIRC et l'ARRCO, se situe dans la même logique. La CGT l'a refusée, car elle exonère les employeurs publics de leur responsabilité propre vis-à-vis des agents non-titulaires, et les employeurs privés de leur responsabilité de financement des régimes complémentaires, les réserves financières de l'IRCANTEC étant importantes. Les transferts d'emplois vers les collectivités territoriales d'agents de l'État en « service actif » génèrent des reculs statutaires pour les personnels concernés. Le maintien d'un régime obligatoire par capitalisation, le RAFP, régime additionnel de la Fonction publique, pour les fonctionnaires ouvre la porte à la généralisation d'un niveau de retraite par capitalisation obligatoire.

1030 Et c'est pourtant bien toujours dans la même logique que le président de la République a annoncé son intention de faire table rase des 37 régimes particuliers et du régime général de retraite fondé sur la solidarité intergénérationnelle des salariés afin d'instaurer un système unique par points au bénéfice du capital financier.

Pour mener ce projet, Jean-Paul Delevoye, ministre en 2003 dans un gouvernement ayant allongé à 40 ans la durée de cotisations des fonctionnaires, donc homme d'expérience en la matière, a été nommé Haut-Commissaire aux retraites avec pour fonction de mener la "concertation".

1040 Ces projets ne visent qu'à réduire les droits. L'ensemble des régimes spéciaux et notamment le Fonds Spécial des Pensions des Ouvriers des Établissements Industriels de l'État, le Code des pensions civiles et militaires des fonctionnaires de l'État et ses spécificités pourraient disparaître. Ce qui impliquerait, la fin du calcul de la pension sur les 6 derniers mois de traitement, les avantages liés au service actif, et la garantie que représente l'engagement de l'État vis-à-vis de ses agents.

La CGT s'oppose à toute forme de retraite par capitalisation. La retraite relève de la solidarité nationale. Les crises successives du capitalisme, en détruisant des retraites capitalisées, ont démontré l'absence totale de garantie de pérennité des régimes par capitalisation.

Les revendications fédérales sur la retraite :

- retrait du projet de système de retraite unique par points

1050

- **maintien et amélioration du régime général et des régimes spéciaux**
 - **Départ à 60 ans**
 - **75% de taux de remplacement**
 - **37,5 annuités**
 - **Reconnaissance de la pénibilité**
 - **Minimum de pension égal au SMIC soit 1800€ brut.**
 - **Revalorisation des pensions avec un rattrapage de 300€ dès maintenant et une indexation assurant l'évolution de leur pouvoir d'achat pour tous les retraités.**
 - **Intégration des primes dans le calcul pour le calcul des droits à pension et, corrélativement, suppression de l'ERAFP**
 - **Revalorisation des droits familiaux et augmentations des crédits sociaux pour les actifs et les retraités.**
- 1060
- **Egalité professionnelle femme/homme**
 - **Prise en compte du service actif avec bonifications**
 - **Prise en compte des six derniers mois de traitement pour le calcul à pension.**
 - **Validation des années d'études et de chômage.**
 - **Départ anticipé pour les carrières longues.**
 - **Amélioration fin de carrière avec notamment le retour aux CFA et CPA et coup de chapeau**
 - **Taux de réversion de 75% pour les veufs et les veuves, les partenaires de PACS, les concubins (es).**

Le régime de retraite des Ouvriers de l'État : le Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État : Le FSPOEIE

1070

Le FSPOEIE constitue un régime spécial de retraites. Institué par la loi du 21 mars 1928, afin de créer un cadre commun à l'ensemble des ouvriers de l'État, il assure, selon le principe de la répartition, la couverture des risques vieillesse et invalidité des ouvriers des établissements industriels de l'État. La gestion administrative, financière et comptable a été confiée à la caisse des dépôts et consignations. La loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié la réglementation relative aux retraites des ouvriers d'État. Les décrets d'application n°2004-1056 et 2004-1057 définissent désormais les règles en termes des retraites pour les Ouvriers d'État. Le FSPOEIE n'a jamais été excédentaire, mais son déficit s'est accentué au fil des politiques d'austérité avec des départs massifs, à la baisse des effectifs et ces dernières années à l'interdiction de recruter suite aux rapports de la cour des comptes. Aujourd'hui, il n'y a plus que 22 000 cotisants pour plus de 100 000 pensionnés, proche de 1 cotisant pour 5 pensionnés. Une subvention d'équilibre est inscrite chaque année au budget général, par la Direction du budget pour équilibrer les comptes du FSPOEIE

1080

Un régime en extinction.

Le régime de retraite est le point commun à tous les ouvriers d'État. Les gouvernements successifs de ces dernières années ont affirmé leur volonté de le mettre en extinction. La baisse des effectifs, le transfert de 4000 OPA dans la FPT, l'interdiction de recruter, sont autant de points qui visent à mettre en extinction ce régime de retraite. La perspective d'un nouveau statut affilié au régime général et l'IRCANTEC avec la réforme des retraites annoncée par le gouvernement actuel sonnera le glas du FSPOEIE.

1090

Revendications fédérales sur la retraite des OPA :

- Le maintien du FSPOEIE pour les nouveaux recrutés.**
- Suppression de l'abattement de zone.**
- Cotisation sur une base annuelle de 1 825 heures et suppression de l'abattement de 66 heures**

pour les ouvriers d'État rémunérés en fonction des salaires pratiqués dans l'industrie (décret 2004- 1056).

-Intégration de la totalité des primes dans l'assiette des cotisations.

-Pénibilité création d'un dispositif de départ anticipé à la retraite avec bonification.

-Prise en compte dans le calcul de la pension d'un taux de prime d'ancienneté à 30%

-Extension du dispositif amiantes à tous les OPA ayant été exposés.

1100 **-Prise en compte de la reconnaissance du préjudice d'anxiété pour tous les OPA ayant été exposés à l'amiante.**

-Forfaitisation des heures supplémentaires dans le calcul de la pension.

Les originaires d'Outre-mer

Les originaires d'outre-mer pendant près de 70 ans ont été déplacés de leurs territoires en étant déracinés de leurs terres natales, le prétexte le plus utilisé est qu'il n'est pas possible de développer ces ex-colonies françaises devenues départements, régions, collectivités ou pays d'Outre-Mer, pour les gouvernants, il est plus facile de les faire venir dans l'hexagone pour qu'ils apportent leur savoir-faire pour servir l'intérêt général au niveau national. C'est contraire au développement de ces territoires.

1110 Pendant plusieurs années, les originaires de l'outre-mer ont dénoncé le manque de développement de leurs territoires et de la Fonction Publique qui est loin des enjeux stratégiques sur ces territoires. En 2016, ce sont les 70 ans de la départementalisation des quatre ex-colonies françaises devenues départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion) qui à l'époque était une évolution dans le contexte de l'après-guerre, mais aujourd'hui on constate que cela n'a pas permis à ces départements de se développer par manque d'autonomie pour un meilleur développement profitant à toutes les populations locales. Ce qu'elles subissent c'est chômage, violences, manque de pouvoir d'achat, prix à la consommation à la hausse et une grande différence entre ceux qui vivent dans la misère et les autres qui détiennent toutes les richesses venant du travail des salariés qui ne veulent point partager.

1120 La seule possibilité qui est offerte aux salariés c'est de s'exiler loin de leurs familles et sans retour possible, en minimisant leurs qualifications, diplômes qui permet aux employeurs de les rémunérer en dessous de leur valeur professionnelle. La CGT est la seule organisation syndicale qui prend réellement en compte dans son activité les problématiques particulières de ces salariés. Grâce à la CGT, les originaires ont gagné sur le congé bonifié, l'ex-prime d'éloignement devenue prime spécifique d'installation, de meilleurs tarifs aériens dans le cadre d'un décès d'un membre de sa famille, ...Il reste encore à gagner sur d'autres droits et à maintenir ceux gagnés par la lutte, surtout que les gouvernements et beaucoup d'employeurs publics remettent constamment en cause ces droits, comme le congé bonifié que le gouvernement actuel veut réformer en supprimant la bonification, la sur rémunération et la prise en compte du paiement des billets d'avion. Même si le rapport d'information parlementaire réalisé par les deux députés de la Guyane et de la Réunion Lénaïck ADAM LREM et David LORION LR ne retranscrivent pas complètement le côté historique et la discrimination que subissent les originaires au quotidien, et appelle le gouvernement à la concertation avec les organisations syndicales.

1130 Et ce n'est pas la communication du président de la république et du gouvernement pour faire exister les deux systèmes, l'actuel et le nouveau qui est signe d'égalité de traitement. La CGT refuse ce double droit qui une fois de plus va créer des inégalités envers les originaires d'outre mer.

Le lien entre les camarades de la CGT de l'hexagone et ceux des départements d'Outre-Mer a permis de développer les luttes afin que les revendications gagnées dans l'hexagone le soient dans ces territoires en sachant que d'autres revendications qui sont plus spécifiques permettent de faire évoluer les droits et garanties des salariés. Ce sont les luttes de 2009, 2011 et 2012 qui ont permis de faire évoluer le quotidien de ces personnels, mais le plus difficile reste à faire : faire appliquer les protocoles obtenus

1140 suite à ces luttes. Les restructurations des services des Ministères à l'époque dans les 5 départements d'Outre-Mer en 2011, ont conduit à la réduction des effectifs, une mobilité restreinte pour le retour des fonctionnaires originaires dans leur département d'origine, des conditions de travail déplorables. Aucune politique de progrès pour les salariés n'a pu se faire vu l'entêtement des gouvernements successifs, aucun acte de progrès n'est constaté. Les circulaires Fonction Publique de 2010 sur une Fonction Publique plus représentative que le bassin d'emploi dans les territoires d'outre-mer sont loin d'être respectées et la CGT demande leur respect et qu'elles soient appliquées dans tous les services, ainsi que la possibilité donnée par la loi égalité réelle en Outre-Mer de permettre aux originaires d'accéder à une mobilité en priorité en fonction des postes vacants, ce qui complique son application. La CGT est une organisation reconnue dans les territoires d'outre-mer et dans certains services elle est majoritaire ce qui permet de mener des luttes gagnantes pour tous les personnels dans ces services. Une affiliation directe des confédérations à la CGT existe à ce jour, seulement trois ont signé à savoir: La CGT Martinique (CGTM), CGT Mayotte (CGTMa), CGT Réunion (CGTR), les autres confédérations n'ont pas voulu signer cette convention qui ne leur convient pas sur plusieurs aspects, ce qui doit obliger la Fédération à créer des liens pour le côté professionnel, car la carrière des agents est gérée à Paris au niveau ministériel, et cela n'est pas pris en compte. Depuis 2006, la deuxième abolition de l'esclavage est commémorée par la CGT pour ne pas oublier ce qui est très important pour l'histoire du pays France et les revendications spécifiques que nous portons collectivement pour gagner.

Revendications fédérales sur originaires d'outre mer :

- 1160 **Congé Bonifié**
- suppression de la réforme des congés bonifiés
 - l'application de la note de la DPSM du 12 mars 2004 sur le congé bonifié avec amélioration en tenant compte de nos revendications
 - l'octroi du congé bonifié devrait se faire à partir de deux critères en fonction des faisceaux d'indice
 - L'extension du droit à congé bonifié à tous les originaires de l'Outre-mer de la Fonction publique quel que soit leur statut
 - La prise en charge intégrale des frais de transport du conjoint et des enfants, y compris dans les cas de familles recomposées, et le maintien des prestations d'action sociale durant le congé
 - l'abrogation de la notion de la résidence habituelle et familiale,
 - la suppression de l'appréciation du chef de service dans le cadre du congé bonifié,
 - la prise en charge du conjoint marié, pacsé ou concubin notoire sans référence à un niveau d'indice
 - La prise en charge financière (frais de voyage) de l'agent de porte à porte
 - le rétablissement du fret avec augmentation de la prise en charge du fret à hauteur de 50kgs
 - le retour aux dispositions du Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953 portant aménagement du régime de rémunération des fonctionnaires de l'État en service dans les départements d'Outre-Mer, concernant les indemnités,
 - le maintien des majorations liées à la vie chère pour les agents bénéficiant du congé bonifié des Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer (COM)
 - favoriser les départs des enfants en cas de familles recomposées ou en cas de garde alternée
 - la prise en charge des enfants de parents divorcés ou séparés
 - étendre le bénéfice du congé bonifié (méthode du faisceaux d'indice) aux enfants des

originaires de l'Outre-Mer nés sur le continent et entrant dans la fonction publique, et vice-versa

Droits Statutaires

- 1190 - des droits étendus à tous les originaires de statut public ou privé (agents publics et les ouvriers de l'État)
- des droits statutaires particuliers de l'Outre-Mer s'appliquant aux originaires de l'Outre-Mer travaillant dans l'hexagone et ceux travaillant dans les Départements Régions d'Outre-Mer (DROM), Pays d'Outre-Mer (POM) et Collectivité d'Outre-Mer (COM)
- la création d'emplois statutaires en Outre-Mer
- l'installation de passerelles entre les fonctions publiques de façon à faciliter le retour au pays des originaires de l'outre-mer, nous demandons qu'une priorité soit donnée aux originaires de l'outre-mer à la suite de leur stage.
- 1200 - des facilités de mutations pour les originaires d'Outre-Mer qui souhaitent regagner leur département d'origine même sans poste vacant,
- de plus grandes perspectives d'évolution de Carrière pour les agents en poste dans les DROM, POM et COM
- un traitement égalitaire des déroulements de carrières ainsi que des promotions sans discrimination,
- le reclassement des personnels suite à l'impossibilité d'exercer leurs missions,
- le rétablissement du dialogue social dans les services,
- la mise en place des actions de Formation,
- la demande que les agents originaires de l'Outre-Mer venant en formation dans l'hexagone soient rattachés au CVRH de PARIS et non celui de ROUEN,
- 1210 - la prise de poste doit être financée par l'administration sans discrimination,
- la mise en place partout de CLF (Comité Local de Formation), avec un plan de formation précis,
- ouverture des centres de formations dans toutes les disciplines professionnelles, notamment avec la création d'un IRA en Outre-Mer,

Mesures Sociales

- l'application des tarifs préférentiels pour que les agents du Ministère puissent assister aux obsèques de leurs parents proches, nous demandons 8 jours pour assister à l'enterrement et faire les démarches administratives, plus 2 jours de délais de route,
- 1220 - le droit aux colonies de vacances pour les enfants des agents du Ministère travaillant dans les DROM, POM et COM et dans l'hexagone
- l'inscription dans la brochure du CGCV de destinations dans les DROM, POM et COM pour l'ensemble des agents du MEDDE
- un alignement des prestations Sociales fournis dans le cadre du CCAS dans les départements concernés
- La prise en charge des frais de transport pour le « retour au pays » dans le cadre de la retraite prise en Outre-mer, et son bénéfice jusqu'à 5 ans après l'ouverture des droits à la retraite
- L'application de la bonification pour « services faits hors d'Europe » dès la première année sans attendre les 15 années de services
- 1230 - l'attribution d'un jour férié payé chômé pour la commémoration de l'abolition de l'esclavage.
- l'amélioration de la prime spécifique d'installation (ex prime d'éloignement), versement à tous

les agents titulaires et non titulaires,

Continuité Territoriale et Tarification Sociale Aérienne

- la création d'une agence publique chargée du traitement des billets d'avion et des flux aériens pour l'Outre-Mer

- négociations avec les compagnies aériennes d'une réduction du prix des billets d'avion, d'une régulation des flux aériens en direction des DROM, POM et COM et du contrôle des taxes aéroportuaires qui pèsent sur le coût du transport,

1240

- la prise en charge des billets d'avion et fret pour les dépendances qui sont rattachées aux DROM, POM et COM dans le cadre des congés bonifiés,

- la prise en compte et le paiement des frais de transport et des missions avec titres de transport revalorisés en fonction de la vie chère,

-Mesures d'aide au retour au pays,

-Prêt à taux 0% pour construire ou acheter un bien immobilier dans un DROM, POM ou COM

Retraites Retraités

- l'abrogation des lois et décrets supprimant en 2028 les compléments de pension (ITR, etc),

1250

- la réforme des compléments de pension en élargissant les dispositions à tous les agents aux Antilles,

- l'aide au retour pour les retraités,

Mesure Economique

- la mise en place de véritables négociations avec les outils d'évaluation dans tous les territoires d'Outre-Mer avec des mesures applicables à l'ensemble de la population, fonctionnaires compris,

- la mise en place d'une autonomie économique et politique de chaque territoire pour permettre la maîtrise locale du développement endogène et du progrès social,

1260

Ouvriers d'État et Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA)

Une volonté politique de mettre fin aux ouvriers de l'État.

Parmi les agents publics, une catégorie de personnel est souvent oubliée, il s'agit des ouvriers d'État. Chez les ouvriers d'État comme pour les autres agents de la fonction publique, la perte des missions et des emplois est considérable, en 15 ans c'est la moitié des effectifs qui a disparu. Les gouvernements successifs veulent mettre en extinction ces « corps » spécifiques d'ouvriers d'État mais surtout mettre fin à leur régime particulier de retraite (le Fonds Spécial de Pension des Ouvriers des Établissements Industriels de L'État : FSPOEIE). Deux rapports successifs de la cours des comptes ont ciblé en 2011 et 2012 les ouvriers de l'Écologie (ex Équipement) et de la Défense qui se sont traduits par un moratoire du ministère du Budget interdisant tout recrutement d'ouvrier. Au sein du ministère de l'Écologie, nous distinguons 3 « corps » d'ouvriers d'État : les ouvriers de l'Aviation Civile et de Météo France, les Ouvriers de l'IGN et les Ouvriers des Parcs et Ateliers. Depuis la mise en place du moratoire, l'action syndicale a permis d'arracher quelques recrutements d'ouvriers Aviation Civile, Météo et OPA mais au rythme d'un

1270

remplacement pour cinq départs, très insuffisant au regard des besoins dans les services. Par contre aucun recrutement à l'IGN. Il est à noter que sur les 6000 OPA, 4000 ont été transférés dans la fonction publique territoriale et près de 93 % ont opté pour le statut de fonctionnaire territorial. Les conséquences sont catastrophiques, car les restructurations, les réorganisations, les délocalisations parfois sur des zones géographiques étendues et les non remplacements entraînent l'arrêt des équipes, la perte des missions, leurs externalisations vers le secteur privé mais surtout la perte de compétences qui mettent en péril la continuité du service public.

Conséquences: des missions, des emplois et des règles statutaires en danger.

Les ouvriers de l'État ne sont pas des fonctionnaires. Ils sont souvent qualifiés d'agents non-titulaires de la Fonction Publique bien qu'étant sur des postes permanents. Leur position statutaire dans la fonction publique n'existe que par dérogation aux règles des non titulaires. Les ouvriers d'État n'ont pas de reconnaissance interministérielle, ils sont gérés par leurs ministères respectifs : au ministère de l'Écologie, ils sont gérés directement par le ministère ou par délégation par les directeurs d'établissements. Le rapport de la cour des comptes qui a engendré le moratoire, préconise une révision statutaire pour pouvoir continuer à recruter. Cette évolution statutaire pour les OPA a été inscrite une première fois à l'agenda social 2013, à nouveau inscrite à celui de 2015-2016 pour être inscrite une troisième fois à l'agenda social 2017-2019. Ce chantier n'a pas démarré en 2013 ni en 2016 au niveau du ministère, car il est confronté à une commande de Matignon à la Fonction Publique pour travailler sur un quasi statut interministériel autour des missions dévolues aux ouvriers d'État. Le projet de quasi statut interministériel est formellement abandonné le 18 juillet 2016 par l'annonce de la Fonction Publique de renvoyer à chaque ministère le soin de régler et de gérer ses propres ouvriers d'État. Cela ne garantit pas pour autant les recrutements malgré la levée du moratoire sur les recrutements d'ouvriers. Un ministère de l'Écologie à la traîne, alors que nous revendiquons des recrutements et le lancement du chantier de l'évolution statutaire, le ministère dit être en attente de la fonction publique de nouvelles directives pour pouvoir recruter et travailler sur l'évolution des règles statutaires. Un jeu de ping-pong entre ministères qui aura raison de l'agenda social 2015-2016 marqué par la fin du quinquennat Hollande et que les élections présidentielles en 2017 repoussent le début des travaux jusqu'à la mise en place d'un nouveau gouvernement à l'été 2017. La signature enfin de l'agenda social 2017-2019 par le nouveau ministre de la transition écologique et solidaire acte l'engagement du ministère d'aboutir à une solution d'évolution statutaire suivant les orientations définies par la DGAFP telles que celles très contestées comme ; la mise en place d'une filière technique de contractuels. Au titre des années 2016 et 2017, seuls 67 OPA ont été recrutés. 2018 et 2019 sont des années blanches marquant ainsi la volonté de ce gouvernement de mettre définitivement un terme aux OPA. Une action de manifestation spécifique OPA le 21 juin 2018 devant Bercy nous confirme que les tentatives de négociation avec ce gouvernement sont compliquées, tant notre ministère de l'écologie ne pèse plus rien face à un Bercy tout puissant. Cela n'entrave en rien les revendications et l'action du SNOPA qui continue son lobbying auprès de l'administration, en développant ses dossiers sur le répertoire des missions, métiers, ses études comparatives sur les salaires et la rénovation des règles statutaires des OPA.

L'avenir des missions et l'évolution statutaire si elle se décline au niveau interministériel va au-delà des seules revendications des organisations syndicales représentatives des ouvriers au sein de la fédération. Le travail revendicatif s'est élargi au travers de l'UFSE au sein de la BAR ouvriers d'État (Branche d'activité revendicative) avec les autres ouvriers d'État de tous les ministères. Le maintien des missions supports et régaliennes des ouvriers d'État pose la question des missions techniques de service public ainsi que la continuité et l'avenir du service public. Le recrutement de contractuels en CDD et CDI sur nos missions représente aussi un danger pour le statut des fonctionnaires et rentre pleinement dans la volonté de nos adversaires de vouloir créer une fonction publique de métier en opposition à une fonction publique de carrière et introduire le contrat en lieu et place du statut. La question du statut va conditionner les futurs recrutements, nous ne sommes pas opposés à un toilettage de nos règles statutaires mais pour

les améliorer car certaines sont devenues obsolètes. Le sujet du statut ne doit pas dissocier les nouveaux recrutés des ouvriers en place, toute évolution séparée condamnerait les ouvriers en place et isolerait les nouveaux recrutés dans un statut low cost. D'autre part, nous demandons à déterminer le périmètre des missions, nous exigeons le maintien des missions « historiques » mais par contre sommes ouverts à de nouveaux métiers en fonction de l'évolution technologique. Nous exigeons une véritable volonté politique pour recruter sur nos missions.

1330

Revendications fédérales sur le statut et les missions des OPA :

Nous affirmons la position de la CGT et nos grands principes :

-La reconquête et la sauvegarde des missions et des compétences - la fin de l'externalisation des missions des ouvriers d'État vers le secteur privé : stopper l'hémorragie.

-urgence de recrutements massifs et pérennes de personnel à statut ouvrier pour répondre aux missions de service public y compris régaliennes, et maintenir les compétences au sein de la fonction publique de l'État.

1340

-Une véritable reconnaissance statutaire des ouvriers d'État en interministériel et la création d'un ou de véritables statuts d'ouvrier d'État (ministériel ou interministériel)

-Les principes de bases : nous n'accepterons pas de statut « low-cost », nous sommes attachés à un ou des statuts publics liés par la loi et non par des contrats, avec un régime de retraite public. Nous n'acceptons pas de règles statutaires qui dissocient les nouveaux recrutés des ouvriers en place et qui placeraient les ouvriers en place dans un corps « mort ».

-Un ou des statuts liés à nos métiers sur des missions ciblées autour de notre conception du service public et intégrant les missions supports qui sont les nôtres aujourd'hui.

-Des salaires, des classifications, correspondant aux niveaux des qualifications.

-Un ou des statuts préservant un déroulement de carrière et distinguant le grade et l'emploi

1350

-Pérennisation et amélioration du régime de retraite des ouvriers d'État (Fonds spécial de pension des ouvriers des établissements industriels de l'État : FSPOEIE)

-Accès à l'ensemble des dispositifs de rémunération ouverts aux fonctionnaires pour les ouvriers d'État dont le salaire est indexé sur la valeur du point d'indice

-Harmonisation du régime de maladie OPA (décret 72-154) avec celui des fonctionnaires.

-Un régime indemnitaire rénové

-La reconnaissance de la pénibilité avec départ anticipé et bonification.

-L'extension du dispositif amiante a tous les OPA ayant été exposés

-Prise en compte de la reconnaissance du préjudice d'anxiété pour tous les OPA ayant été exposés à l'amiante.

Les personnels contractuels

1360

Notre démarche syndicale

La CGT défend le principe que, sauf dérogation, les emplois publics doivent être tenus par des fonctionnaires. Les dérogations doivent être restreintes mais, dans ce cas, les agents publics non titulaires doivent être traités sans discriminations de salaire (indiciaire et indemnitaire), de carrière, de

droits sociaux ou de conditions de travail et d'emploi.

La CGT défend collectivement et individuellement tous les agents non-titulaires depuis les vacataires ou intérimaires jusqu'aux agents de catégorie A+. Elle s'oppose à toutes les formes de précarité et aux mobilités forcées.

1370 Elle agit pour la reconnaissance des métiers et des qualifications des agents non-titulaires et pour faire progresser leur rémunération. Mais aussi et surtout pour stabiliser les carrières des contractuels par le biais de l'intégration dans des règlements statutaires ou par une titularisation avec reconnaissance de l'ancienneté. Elle revendique le retour au calcul de retraites sur la base des 10 meilleures années et une gestion saine de l'IRCANTEC. La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) concerne également les agents contractuels. Elle est loin de garantir le pouvoir d'achat revendiqué par la CGT, qui demande la prise en considération des agents bloqués au dernier échelon, quand ils ont un statut, ou bloqués au même indice, quand ils n'ont même pas de progressions de carrière.

1380 Le contexte national et local très défavorable pour tous les agents souligne l'importance d'avoir la CGT à leurs côtés, notamment pour les agents contractuels. En effet, plus que d'autres, ils sont en première ligne face aux risques engendrés par le cumul des réductions d'effectifs, suppressions de missions, des réorganisations, de la précarité sans cesse reconstituée, en particulier dans certains établissements publics, compte tenu des limites, et du mode de déroulement, des plans successifs de dé précarisation.

Depuis le protocole « résorption de la précarité » de 2011, avec la décision justifiée de signature de l'UGFF-CGT de l'époque, l'application de la loi Sauvadet de mars 2012 a mis en lumière les freins persistants et les limites austéritaires à la résorption de la précarité. La modification et l'extension dans le temps des dispositions de la loi Sauvadet, par la loi « Déontologie » du printemps 2016, montrent que notre action aux côtés des agents contractuels est bien nécessaire !

Etat des lieux

1390 Outre les services de l'Etat, les établissements publics sous tutelle du ministère et les Autorités Administratives Indépendantes (CNDP, ACNUSA...), sous prétexte d'être des employeurs autonomes, mènent une gestion diversifiée, inégalitaire, voire anarchique des agents non titulaires.

La CGT demande une gestion plus transparente, des bilans périodiques, y compris celui des titularisations, car l'expérience prouve l'importance des délais en ce domaine.

Environ 2500 contractuels et 600 vacataires, régis par une quinzaine de contrats types différents dans les services du MEEM-MLHD...

(NB : la situation des personnels contractuels Ouvriers des parcs et ateliers (Décret de 1965), qui correspondent selon leur qualification à des catégories C, B et A, ne sont pas traités ici voir partie OPA)

1400 Au fil du temps et des besoins, différents contrats ont été mis en place pour des recrutements de contractuels. Certains de ces contrats types sont en voie d'extinction, soit parce que la population concernée atteint l'âge de la retraite, soit en raison du chantier d'harmonisation lancé en 2015 par la DRH pour transformer certains contrats de gestion locale en CDI selon la loi 86-84 (art. 4).

Les données des bilans sociaux sont lacunaires et opaques sur le nombre de CDD et de vacataires dans les services. Sur le total de 40 800 ETPT dans les services MTEL et MCT, 515 ETPT à l'ASN et 11 400 ETPT à la DGAC+ENAC (SERM 2016), on relève fin décembre 2017 environ 2500 contractuels. En catégories, le bilan peut être le suivant : 60 % cat A, 15 % cat B, 25 % cat C. Les 600 vacataires étant à quasi 100 % en cat C.

1410

Effectifs des contractuels des MTES et MCTRCT au 30/09/2017 (hors opérateurs)

CDD - CDI article 4 et 6-1 de la loi du 11 janvier 1984	544
RIL - DREIF	14
SNEPC (éducation routière)	3
Sui generis	7
PNT 46	1
CDD -CDI Caisse de Garante du Logement Locatif Social (CGLLS) et CEREMA	60
RIN	186
DAFU	0
HN68	5
CETE LCPC	95
SETRA	16
Médecins de prévention	43
Médecins des gens de mer	22
Berkani de droit public	141
Berkani de droit privé	21
Agents en CDD-CDI recrutés par les lycées professionnels maritimes	272
Contractuels lycées maritimes CDD CDI (ACEN ACET)	98
Contractuels EMA	20
Agents en CDD-CDI de certains établissements publics de l'environnement relevant du décret n°2016-1697 du 12 décembre 2016	802
Agents contractuels du CGET	180
TOTAL des agents contractuels gérés par SG/DRH/MGS3	2530

(source : bases de données SG/DRH/MGS3)

Les CCP ministérielles regroupées en 6 CCP

Les élections de 2018 ont illustré que ces personnels sont « peu connus » des directions : regroupements arbitraires sous des sigles méconnus (par ex RIL), mode d'élection obligatoire par correspondance... Moins de 30 % des agents ont voté et de nombreux votes exprimés ont été considérés nuls en raison de consignes d'utilisation des matériels de vote incomprises.

L'arrêté ministériel du 18 mai 2018 a institué la mise en place de 6 CCP nationales compétentes à l'égard des agents non titulaires, avec les regroupements suivants.

1420

CCP	Représentants du personnel	CGT ou CGT-FSU*	Part femmes	Part hommes
<p>Commission consultative paritaire ministérielle des agents recrutés au titre des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et des agents sous contrat sui generis compétente à l'égard des agents recrutés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par l'administration centrale du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires en application des articles 4 ,6, 6 sexies et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susvisée ou sur contrat sui generis ; - par les services déconcentrés du ministère de la transition écologique et solidaire et du ministère de la cohésion des territoires en application des articles 6 sexies et 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susvisée ; - par le Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) en application des articles 4, 6, 6 sexies et 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée ; - par la caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS) en application des articles 4, 6, 6 sexies et 27 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée 	5	2	57,23 %	42,77 %
<p>Commission consultative paritaire des quasi-statuts ministériels compétente à l'égard des agents régis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par des règlements intérieurs locaux (RIL) ; - par le décret du 18 juin 1946 modifié fixant le statut des auxiliaires recrutés sur contrat par le ministère des travaux publics et des transports pour le service public des ponts et chaussées (PNT 46) ; - par l'arrêté du 10 juillet 1968 modifié fixant les conditions de recrutement et de rémunération des personnels contractuels techniques et administratifs du ministère de l'équipement et du logement chargés d'études de haut niveau au service des affaires économiques et internationales et au service d'études des routes et autoroutes (HN68) ; - par le décret n° 78-1305 du 29 décembre 1978 modifié relatif aux personnels administratif et technique du service national des examens du permis de conduire, notamment dans son article 10 (SNPEC) ; - par la décision du 18 mars 1992 modifiée instituant le règlement intérieur national (RIN) ; - par le règlement du 14 mai 1973 régissant les personnels non titulaires du LCPC et des CETE (CETE) ; - par l'arrêté du 7 septembre 2006 portant règlement 	4	4	46,95 %	53,05 %

relatif aux personnels non titulaires ingénieurs et diplômés de l'enseignement supérieur recrutés par le service d'études techniques des routes et autoroutes (SETRA)				
Commission consultative paritaire des médecins de prévention compétente à l'égard des médecins de prévention et des médecins des gens de mer recrutés sur le fondement des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée à l'exception des agents de VNF	2		63,79 %	36,21 %
Commission consultative paritaire des agents Berkani compétente à l'égard des agents régis : - par le décret 2003-1267 du 23 décembre 2003 modifié fixant les dispositions applicables à certains agents du ministère chargé de l'équipement visés par l'article 34 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, notamment son article 6 (BERKANI) à l'exception des agents de VNF	2		97,48 %	2,52 %
Commission consultative paritaire des agents contractuels du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) compétente pour les agents contractuels exerçant leurs fonctions au sein du Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET)	5		62,43 %	37,57 %
Commission consultative paritaire des lycées professionnels maritimes compétente pour les agents régis : - par le décret n° 2001-1145 du 3 décembre 2001 modifié fixant les dispositions applicables aux personnels non titulaires de l'enseignement maritime et aquacole (EMA), ou recrutés : - par les lycées professionnels maritimes ou par le ministère de la transition écologique et solidaire en application des articles 4 ou 6-1 de la loi du 11 janvier 1984 pour exercer des missions relatives à l'enseignement au sein des établissements publics (ACET et ACEN)	3		40,81 %	59,19 %

1430

Tous les agents publics doivent pouvoir disposer de CCP compétentes sur les promotions, les mobilités, les situations individuelles. Les CCP doivent être consultées sur tout licenciement, y compris ceux liés aux remaniements ministériels. Or ces dispositions de l'article 1.2 du décret 86-83 ne sont pas appliquées partout. Des agents se trouvent donc sans aucune forme de concertation ni de dialogue social sur leur évolution de carrière...

XXXXXXXXXX

Dans les établissements publics : environ 2400 contractuels de droit privé et 3 000 contractuels de droit public

1440 Sur le total de 25 600 ETP dans les établissements publics sous tutelle du MTES-MCT, on relève environ 5 400 contractuels : soit 2400 de droit privé et 3000 de droit public.

·4 établissements publics emploient, pour des raisons différentes, 2 400 contractuels de droit privé. En raison de leur statut d'EPIC dès leur création (à caractère industriel et commercial), les emplois concernés sont à l'ADEME (919 emplois sous plafond et 240 hors plafond), ainsi qu'à l'INERIS (544 emplois sous plafond et 52 hors plafond). A VNF (EPA à caractère administratif depuis 2013), les salariés de droit privé de l'ex VNF (EPIC avant 2013) ont été repris et sont au nombre de 460 (sur un total de 4542 emplois). A l'ANCOLS (créée sous forme d'EPA), les 52 contractuels de droit privé de l'ex ANPEE Cont ont été repris dans la nouvelle agence aux côtés des fonctionnaires de la MIILOS (sur un total de 151 emplois).

1450 · Dans les établissements publics à caractère administratif (EPA) du programme 113 « Eau et Biodiversité », exercent 2534 contractuels de droit public ITA (ingénieurs, techniques et administratifs) aux côtés de fonctionnaires. Certains établissements publics ont été inscrits lors de leur création sur la liste dite dérogatoire (décret- liste de 1986 modifié) et des textes réglementaires régissent le statut spécifique des contractuels. 6 Agences de l'eau 1700 contractuels cat. A, B, C avec 6 CCP (la quasi-totalité de l'effectif avec quelques fonctionnaires détachés). ONCFS 270 contractuels cat. A, B, C avec 1 CCP (sur 1545 emplois sous plafond et 75 hors plafond). ONEMA 160 contractuels cat A, B, C avec 1 CCP (sur 870 emplois sous plafond et 5 hors plafond). CELRL 65 contractuels cat A aux $\frac{3}{4}$ avec 1 CCP (sur 140 emplois sous plafond et 34 hors plafond). Relevant également du programme 113, d'autres établissements publics non inscrits sur la liste dérogatoire ont recruté des contractuels, qui ne relèvent pas de texte réglementaire spécifique par établissement. Une circulaire ministérielle de gestion régissant les rémunérations et les progressions d'indice sur des grilles selon l'ancienneté a été annulée sur recours contentieux au double motif de l'absence de pouvoir réglementaire et de l'atteinte à l'autonomie des établissements... 10 Parcs Nationaux et PNF 252 contractuels cat A, B, C avec 11 CCP (sur 858 emplois sous plafond et 68 hors plafond). AAMP 64 contractuels surtout cat A avec 1 CCP (sur 158 emplois sous plafond et 55 hors plafond). GIP ATEN 23 contractuels avec 1 CCP (sur 19 emplois sous plafond et 10 hors plafond).

1460

Un projet de nouveau statut de contractuels commun (AFB /ONEMA, AAMP, ATEN, PNF/ ONCFS, CELRL, 10 PN) prévu à l'article 13 de loi Biodiversité de juillet 2016, sera promulgué par décret. Il régit et intègre dans un statut commun le « stock » des 834 contractuels (cat A, B, C) après reclassements, à l'exception des contractuels des Agences de l'eau qui demeurent régis par le décret de 2007. Il détermine les conditions de recrutements des futurs contractuels sur des fonctions dérogatoires (essentiellement en catégorie A pour des qualifications liées à la biodiversité, à l'exception de quelques emplois de cat B ou C dans les Parcs de Guyane et Réunion liés à la maîtrise des savoirs locaux traditionnels). La liste des établissements publics dérogatoires a ainsi été modifiée par un décret de septembre 2015: outre la fin du statut dérogatoire dans leur ensemble pour l'ONEMA et ONCFS, le décret liste modifié énumère ces fonctions dérogatoires à l'exigence de l'emploi de fonctionnaires, dans la logique de la loi « Déontologie ».

1470

Employés pour l'essentiel au CEREMA les 207 contractuels des règlements CETE et SETRA (services fusionnés avec d'autres dans le CEREMA, nouvel EPA depuis 2014) peuvent également travailler dans des services du MEEM/MLHD.

1480 Nous savons que certains établissements publics recrutent sous forme de vacations ou de contrats courts des postes permanents. ANAH : 110 contractuels (plafond de 115 emplois)

Évolution de la gestion, du recrutement des contractuels

Une politique « d'ajustement » qui engendre de la précarité

Les recrutements postérieurs à 1983 (84-16 – art 4) prenaient la forme de CDD de 3 ans x n fois. Depuis la Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, l'employeur public ne peut pas dépasser les 6 années de contrat sans proposer des contrats en CDI. Les pratiques de recrutement de CDD ont continué mais, les durées des contrats ont évolué sous la forme : 3+2+1. Les agents voient ainsi la durée de leurs contrats **se réduire proportionnellement à l'augmentation de leur anxiété** sur les possibilités d'être (enfin !) CDIés.

1490 Nous constatons une augmentation du recours à des contrats courts, toutes catégories de personnels et pas seulement de catégorie A (selon la théorie des fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant aux qualifications recherchées).

La majorité des contrats sont aujourd'hui centralisés et gérés par la DRH. Dans ce cadre, une harmonisation a été menée afin de limiter le nombre de contrats CDI différents et pour harmoniser la gestion et dialogue social concernant les agents. Ceci est un progrès, mais les moyens humains manquent à la DRH pour mener à bien l'amélioration et le suivi nécessaires de tous les contractuels.

Le recrutement et surtout la gestion des agents contractuels sont mal connus des services de gestion de proximité. Les contractuels sont confrontés à des difficultés avec les RH locales dans les calculs d'ancienneté, de rémunération, de retraite ou de refus de reconnaissance de la catégorie hiérarchique inhérente au poste occupé. En effet, les services RH de proximité sont essentiellement dédiés à la gestion des agents titulaires et n'ont pas les moyens de répondre aux questions des agents non-titulaires en matière d'évolution de carrière, de retraite, de suivi médical, etc.

1500

C'est pour cela que la CGT revendique des formations spécifiques pour les agents de RH qui peuvent donner des informations erronées aux agents non titulaires, notamment aux plus précaires... Les chefs de service ou directeurs voyant par ailleurs l'intérêt de CDD précaires pour gérer les réductions d'effectifs, ou la contradiction entre surcroît d'activités et effectifs permanents en baisse continue.

Les établissements publics et les entités dites « indépendantes » (l'ACNUSA, le CNDP, etc.) sont beaucoup trop « libres » d'orienter leurs recrutements et d'établir leurs propres contrats. Certains pratiquent une gestion douteuse, voire illégale des CDD et des vacataires. L'écart entre les plafonds d'emplois autorisés et les effectifs hors plafonds, au vu de la réalité des charges de travail des besoins permanents, fragilise le plus souvent les contractuels, « variable d'ajustement ». Les meilleurs exemples peuvent être : l'AAMP (intégrée en 2017 à l'AFB, avec ¼ d'effectifs hors plafonds et beaucoup de CDD), la CNDP (les 7 ETP étant complétés par des stagiaires, vacataires ou CDD pour répondre en permanence aux charges de travail), et l'ADEME (EPIC) avec un volet de CDD élevés.

1510

Fin de contrat ou de vacances, perception des allocations chômage

Les agents vacataires se trouvent souvent confrontés à des interruptions du contrat de 2 à 6 mois. Pendant cette période et avant un éventuel nouveau contrat de vacation, ils doivent percevoir des allocations de chômage.

1520

Or, ils doivent s'inscrire à Pôle Emploi mais les employeurs publics assurent eux-mêmes le financement des indemnités. Il s'ensuit une série de complications et de confusions pour le CDD/vacataire lambda sur le qui fait quoi. Les agents ne comprennent pas qui fait quoi pour leur indemnité chômage ni le pourquoi de nombreux retards de paiement. Certains ministères établissent des conventions avec pôle emploi afin de déléguer la prise en charge des ex-vacataires. Mais le MEEM « ne pratique pas » ce genre de conventions.

Retraite des contractuels

Bien que la retraite des non titulaires relève de la CNAV et de l'IRCANTEC, beaucoup d'actes nécessitent

1530 l'intervention de l'administration du MTES-MCT : retraite progressive, poursuite ou cumul d'activité, etc. Les services de la DRH et des RH de proximité doivent être en mesure de répondre sur ces procédures.

Un correspondant retraite pour les contractuels est le minimum attendu. (le service des pensions limite son intervention à celle des fonctionnaires).

Titularisation – Déprécarisation.

LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » a mis en route un plan de titularisation sur la période mars 2012-mars 2016. Cette loi est issue du protocole d'accord de 2011 sur la résorption de l'emploi précaire, que la CGT a signé en considérant qu'il représentait une avancée pour les agents contractuels même s'il ne répondait pas à toutes nos revendications.

1540 Elle a été complétée (avec des modifications et des extensions de durée) par des dispositions introduites dans la loi dite « Déontologie » n° 2016-483 du 20 avril 2016.

Mais les limites de la loi et les blocages dans sa mise en application, ont nuit aux objectifs du protocole. La CGT ne trouve pas notamment des éléments concrets permettant de :

- réussir une titularisation respectueuse de l'ancienneté et de l'expérience
- rendre transparent (et freiner) le recrutement des non titulaires précaires
- améliorer la gestion de carrière et les conditions de travail des non-titulaires

La titularisation a pris du retard s'agissant de la publication des textes réglementaires d'accueil dans les corps existants, de l'ouverture des examens ou concours réservés. Les établissements publics sont également intervenus un retard supplémentaire, dans des conditions d'opacité inadmissibles pour les agents éligibles.

1550 Les chiffres (données bilan social 2014):

2014 : 120 contre 197 en CDD

Postes : 710, admis aux concours : 285

Titularisations : 99 (dont 78 C, 19 B et 2 A)

CDI : 48 A, 35 B et 16 C

A l'été 2016, nous ne disposons que d'informations partielles et antérieures à l'été 2015 sur les CDIisations et déprécarisations. Mais les établissements restent opaques et leurs pratiques détournées persistent :

- non-renouvellement du contrat des agents d'environ 4 ans en poste et remplacement pour un autre CDD,

1560 · Recrutements sous forme de vacation du même agent, pour la même mission et ceci pendant une dizaine d'années. Depuis que les textes ont rendu impossible ce type de recrutement, les vacations ont été remplacées par des CDD pour le même agent et les mêmes fonctions pour empêcher l'agent de cumuler une ancienneté suffisante pour atteindre le CDI.

Ainsi, les refus des agents de jouer le jeu de la « déprécarisation » s'expliquent par le cumul de plusieurs facteurs : la reprise « partielle » d'ancienneté défavorable aux agents, les dysfonctionnements entre DRH centrale et locale (par ex « obligation » de choisir CDI ou titularisation...), les retards dans le traitement de dossiers suivis d'une décision d'option à prendre par l'agent sous 8 jours, les blocages d'avancement dans le corps d'accueil l'agent, le refus d'ouvrir l'accès aux corps MAAF ou MEEM (par ex IAE).

1570 La nouvelle loi « déontologie » du 20 avril 2016 prévoit l'extension du dispositif pour 2/3 années du dispositif.

Nous revendiquons :

En liens étroits avec l'UFSE-CGT et notre travail spécifique sur les contractuels, la CGT demande l'ouverture d'un véritable dialogue avec l'administration sur l'amélioration de la gestion des contractuels et la consultation du CTM sur les principes de recrutement dans les services comme dans les établissements publics.

1580

Désignation et formation de correspondants contractuels pour les RH de proximité sur la gestion et les droits (retraite, titularisation, maladie...)

- Actualisation et amélioration des informations dédiées aux ANT et de la circulaire de gestion des CDD-CDI articles 4 et 6.
- Maintien d'une gestion la plus centralisée, la plus cohérente et la plus égalitaire des non-titulaires. Des circulaires de gestion, applicables au plus grand nombre, mais des améliorations sont encore à l'ordre du jour.

1590

La CGT demande à l'administration d'exercer un réel pouvoir de tutelle sur les établissements publics et les entités de type autorités indépendantes... Ces derniers ne communiquent pas le nombre des PNT et encore moins la part des recrutements en CDD et vacations. Leurs pratiques actuelles doivent cesser. De même les leçons doivent être tirées des pratiques de faux vacataires, emplois permanents, de certaines DDT (nitrates algues vertes) ou de parcs nationaux...

- Nous revendiquons des plans de Cdésation sur tous les emplois permanents tenus par des CDD, vacataires... Sans attendre les 6 ans de Cdésation de droit commun ! La comparaison en termes de missions, qualifications et salaires avec les agents titulaires, doit être la boussole.

1600

Pour les RIN (catégorie A)

La CGT revendique :

- la poursuite de la revalorisation du régime indemnitaire des agents, une amélioration des grilles indiciaires ou équivalentes.
- l'élargissement des quotas de promotion et de reconnaissance en A+, le doublement du % de promotions à l'échelon spécial des RIN CE et les passages sur la liste 3ème niveau.
- l'examen sans préjugé de tous les agents de catégorie B susceptibles d'être promus en catégorie A

1610

Pour les Berkani (catégorie C)

Grâce à l'action de la CGT, très présente pour la défense des agents Berkani, ces agents sont aujourd'hui considérés comme des contractuels avec tous les droits correspondants et nombreux d'entre eux ont été titularisés.

La CGT continuera le suivi individuel et social de nombreux dossiers et veillera à ce que chaque situation trouve une solution la plus positive possible.

Nous revendiquons l'application des augmentations des salaires et évolution des grilles fonction publique aux grilles de salaires des agents BERKANI.

1620

En matière de titularisation, la CGT continue d'exiger la titularisation sur place de tous les agents, le droit du choix des nouveaux titularisés, pendant la période de stage, entre la rémunération de stagiaire titulaire ou celle de contractuel.

Nous demandons la prise en compte des agents titularisés dans l'assiette des promouvables dès l'année de titularisation, un taux supérieur de promotion pour reclasser les agents de catégorie C le plus rapidement possible dans l'échelle 4. La CGT veillera à ce que les stages prévus s'effectuent au choix de l'agent, soit dans son service, soit à l'extérieur de celui-ci. La CGT veillera à qu'ils soient pris en compte pour la carrière de l'agent.

1630

Un fichier synthétique de suivi individuel depuis l'information jusqu'à la titularisation devrait être mis en place de façon partagée avec les membres du groupe de suivi administration-syndicats. La CGT attend de l'extension du dispositif déprécarisation 2016-2018 (loi du 20 avril 2016, modifiant la loi Sauvadet de 2012), qu'elle soit l'occasion de tirer les leçons des nombreux refus d'acceptation du «bénéfice» du concours. Notamment les éléments suivants :

- calendriers de l'envoi des lettres personnalisées et des formations,**
- le nombre de postes ouverts par catégorie/corps avec ouverture sur les IAE,**
- l'envoi d'une information complète aux agents en précisant bien les critères d'analyse de la proposition qui leur sera faite,**
- la réalisation de simulations de traitement et évolution de carrière,**
- La formation des jurys, pour ces types de concours spécifiques.**

1640

Jeunes diplômé.e.s

La réalité massive des jeunes (moins de 35 ans), au cœur des réformes qui les concernent en première ligne, c'est la précarité dans l'accès à l'emploi et le déclassement par rapport à la génération précédente.

1650

Dans nos services, ce sont des stagiaires, des CDD, des thésard.e.s (également CDD), avec différents niveaux des diplômes. Ce sont aussi, celles et ceux qui viennent de passer un concours, qui sortent d'une école du ministère avec le statut de fonctionnaires. Malgré la baisse des recrutements, elles et ils représentent une part notable des personnels des différents corps : 10% des attachés ont moins de 30 ans, 20% des ITPE, 10% des IPEF., Loin d'être un ensemble uniforme, elles et ils expriment des attentes variées en termes de valeurs, d'éthique de contenus professionnels ils souhaitent s'engager dans leur travail, contribuer à des réalisations du service public, et se construire au travers de l'expérience professionnelle. Pour certains, le passage dans la fonction publique est un épisode d'un parcours précaire (va-t-on prolonger mon CDD ?) qu'ils inscrivent dans leur (difficile) insertion dans le monde du travail. Pour d'autres, ils se sont souvent engagés dans la fonction publique avec l'idée d'être utile, de faire valoir leurs connaissances et leur créativité. Il s'agit aussi de réussir leur parcours dans une école du ministère, et de s'intégrer ensuite dans les services, sans forcément envisager de rester toute leur carrière dans un des établissements publics ou dans le ministère. Elles et ils veulent être reconnu.e.s et ne souhaitent pas être corvéables à merci. Les stages ne sont pas toujours rémunérés, les CDD payés au plus juste, pas nécessairement en rapport avec leur diplôme et encore moins leur expérience professionnelle, les salaires de début des grilles des fonctionnaires sont indigents. Les primes apparaissent d'emblée comme indispensables ! Le concret des stages, ou des CDD n'est pas toujours à la hauteur de ce que peuvent attendre ces jeunes. Dans les écoles de formation dépendant du ministère, l'enseignement reste de haut niveau, mais...avec quelle pérennité face à la diminution constante des moyens des écoles. Au moment de l'affectation se posent souvent différents problèmes : logement d'abord, procédure de choix de

1660

l'affectation frustrante, affectation sur des postes vacants parfois sans tuilage, et parfois sans véritable encadrement, permettant la transmission de l'expérience, dans le contexte de réformes successives qui ne facilitent pas de donner un sens à son travail.

Quel rapport avec le syndicalisme ?

1670 Les attentes syndicales, en particulier celles ces jeunes diplômé.e.s, sont contrastées mais le besoin de syndicalisme dans cette partie du personnel est bien réel. Les jeunes forment envers le syndicalisme des exigences à la fois d'efficacité et de pratiques syndicales renouvelées. La question de la convivialité est également fortement exprimée. La rencontre des syndicats, singulièrement ceux de la CGT est souvent tardive, et souvent les jeunes diplômés ont un rapport distant avec le syndicalisme qu'ils découvrent parfois à l'école, et plus souvent dans les services, pour peu que l'organisation syndicale soit présente. Pourtant l'enjeu de la syndicalisation des jeunes est crucial pour qu'elles et ils puissent se faire entendre et pour l'avenir de tout le syndicalisme. Nos administrations l'ont bien compris et développent les initiatives de management, tout particulièrement en direction des jeunes cadres. La CGT et ses organisations spécifiques de l'OFICT et de l'UGICT doivent se redéployer vers les jeunes diplômé.e.s et trouver avec elles et eux les modes d'action spécifiques pour la défense de leurs intérêts et de leur avenir.

1680 La prise de contact de nos organisations avec les jeunes, l'organisation du débat avec eux, le renforcement de notre visibilité dans les écoles, un accueil réel et adaptés des jeunes diplômés, salariés ou stagiaires dans les services sont incontournables.

Formation professionnelle

Un triste constat ! La durée moyenne de formation n'est que de 6 jours par an et par agent, comprenant la formation initiale et continue dans un contexte de « transformations successives » de nos ministères, notamment dans le cadre d'action publique 2022.

1690 L'administration de nos deux ministères dit vouloir « s'assurer du maintien d'un haut niveau de compétences techniques et s'attacher à identifier et renouveler les compétences ». Notons que parmi les axes stratégiques définis par la DGAFP, l'un d'entre eux est central : « il s'agit de rendre pleinement l'agent acteur de son parcours professionnel, en renforçant l'individualisation dans les formations initiales et l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle ».

1) Axes stratégiques ministériels en matière de compétences-formation 2018-2020

1) Dans nos ministères, la durée de formation moyenne par agent n'évolue pas globalement. Cet état de fait questionne la CGT. Cela apparaît très faible au regard de nos ministères techniques qui affichent des ambitions non négligeables, notamment sur les transitions énergétiques et écologiques, le climat..., bien loin des revendications portées par la CGT.

2) En ce qui concerne la formation professionnelle et le développement des « compétences- formations » priorités 2018-2020 dans nos ministères, trois axes sont définis par l'administration :

-Développer les compétences managériales et les adapter aux évolutions

1700 -Accompagner les transitions numériques et écologiques

- Favoriser la progression des compétences métiers.

Pour ce faire deux leviers sont activés, La Formation à distance dite FOAD, et les Formations dites de « format court »

3) Parcours professionnels, employabilité immédiate : Cette stratégie est confortée par les évolutions en cours.

4) L'administration dit vouloir faire évoluer le système « compétences formation » pour aboutir à une plus grande synergie entre les acteurs. Elle se donne pour objectif d'avoir un plan national de formation et de professionnalisation. Celui-ci sera « centré sur l'analyse des besoins d'adaptation et de renforcement des compétences des agents, en rupture avec la logique d'offre de formation qui prévalait jusqu'à ce jour ».

1710 Pour la CGT, il s'agit bien là d'une rupture avec le système traditionnel. L'idée centrale est bien la construction de parcours professionnels individualisés et articulée avec l'entretien professionnel dit « CREP ». Dit autrement, c'est bien à l'agent de « maintenir son employabilité immédiate » sur proposition de son manager.

La loi de transformation de la fonction publique conforte ces pratiques. Elle accentue ce type de gestion patronale et individualisée et met en place les outils nécessaires (rémunération, contrat, fin du dialogue social, atteinte d'objectifs...). Dans cette réforme, il est mis fin aux pratiques de concertations acquises dans le domaine de la GRH depuis 1983. Le manager sera le pivot central, tant dans les choix de recrutements, de rémunération, de promotions et de mobilités.

1720 La notion de parcours professionnel et d'atteinte d'objectifs reposera sur « une contractualisation entre la manager et l'agent ». Ces pratiques ont un défaut central : Il n'y a pas de place pour les « perdants ou les accidentés de la vie » ! A ce jour, aucun garde-fou n'est mis en place, la CGT revendique le droit à un déroulement de carrière minimum pour tous.

II) Compte personnel formation :

Le compte personnel de formation introduit un changement profond dans les modes de pilotage de la formation. Il est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2017. Il remplace le DIF antérieurement mis en place. Pour chaque agent, le crédit d'heures antérieurement en place sur le DIF jusqu'au 31 décembre 2016 sera repris dans le CPF, ainsi que les droits acquis au titre de 2017. Le compte est crédité de 24h par an à concurrence de 120h, puis de 12h par an dans la limite de 150h. Une bonification est réservée aux agents les moins qualifiés. Dans le privé, depuis le 1er janvier 2019 le compte est monétisable en euros et non plus en heures.

1730 Pour la CGT cet outil s'inscrit parfaitement dans l'individualisation des parcours de formation et dans la mobilité professionnelle. La complexité du DIF rebutait les agents. Par contre le CPF s'inscrit dans la portabilité des droits acquis par l'agent et fait partie du compte personnel d'activité. Il vise à accompagner et à faciliter la mobilité avec la conservation de droits individuels attachés à la personne. C'est un changement de paradigme qui accompagne les transformations du travail que nous subissons. Depuis de nombreuses années, la CGT a inscrit à ses repères revendicatifs le Nouveau Statut du Travail Salarié..

Quel avenir pour les écoles ?

1740 Les écoles ministérielles constituent un élément important du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elles devraient pouvoir disposer des moyens nécessaires pour continuer à produire de la recherche et de la formation de haut niveau. C'est dans ce cadre que se construit l'avenir des écoles ministérielles, pour répondre aux besoins en particulier d'aménagement de notre pays et de coopération avec d'autres pays. C'est une tâche urgente impliquant d'avoir une vision claire de ce qu'elles doivent être. Des points d'appui possibles existent pour construire cet avenir, comme la qualité actuelle de ces écoles, leurs spécificités, leur implication dans le réseau des établissements de formations supérieures, le développement de partenariats avec d'autres écoles et d'alliances entre elles (réseau des écoles). Ce réseau national doit être visible et cohérent, mais ne semble pas être une vraie priorité ministérielle. Le développement et les partenariats internationaux sont des atouts importants à développer. Elles ont un rôle social important pour permettre à tous les jeunes de pouvoir poursuivre des études supérieures quelle que soit leur situation financière et qu'ils se destinent au secteur public ou au secteur privé. Cela doit permettre d'attirer les étudiants et former les futurs cadres, tant du secteur public que du secteur privé, dans les domaines de compétences du ministère.

1750 Pour ce qui concerne le service public, la question des écoles de cadres techniques nous interroge sur la place et le rôle de ceux-ci dans les services, donc à la fois sur les missions et la « gouvernance » des

services, sur la qualification, les compétences nécessaires et la gestion de ces cadres techniques. Nous avons donc besoin de réflexions et de propositions globales et cohérentes sur ces sujets.

1760 Le gouvernement actuel poursuit la réforme de l'enseignement supérieur – recherche en poussant toujours plus loin l'intégration dans la compétition mondiale. C'est notamment la loi ESSOC (article 52 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance) qui permet aux universités de s'organiser comme elles le souhaitent pendant dix ans. (Ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018) Ce schéma va impacter des écoles et les organismes de recherche. Nous pouvons citer l'ENTPE avec l'Université de Lyon Saint Etienne ou l'IFSTTAR., engagé dans le projet FUTURE avec l'Ecole des Ponts Paris Tech et l'ENSG, et qui devrait créer l'Université Gustave Eiffel avec l'université Paris Est Marne la Vallée au 1er janvier 2020.

La loi de transformation de la fonction publique vise à embaucher plus de contractuels déjà formés notamment sur des postes qualifiés à la place de fonctionnaires formés dans les écoles ministérielles. Cela aura des conséquences évidentes sur ces écoles réduisant très fortement le nombre de fonctionnaires à former.

1770 La plupart des écoles ont une triple mission : formation initiale, formation continue, recherche. La question du financement des écoles est clairement posée. Si les ministères participent au financement essentiellement de la formation initiale, tout en réduisant la subvention pour charge de service public, les écoles doivent rechercher la majeure partie des financements pour la formation continue et la recherche, se transformant en « PME ». L'objectif recherché est d'accroître les ressources propres, ce qui est compliqué dans un contexte concurrentiel.

Pour la CGT, ces écoles ont toutes leurs place dans le champ, même concurrentiel, de l'enseignement supérieur – recherche. Dans le contexte actuel, le statu quo paraît difficilement viable à moyen terme. L'avenir passe donc par des évolutions sans doute importantes à définir.

Il faut répondre à des questions comme

- 1780
- Quelle formation initiale et continue ? Quelle recherche ?
 - Quel modèle économique ?
 - Faut-il des partenariats ou/et des regroupements entre différentes écoles ministérielles ou avec d'autres ?
 - Quelles alliances ou partenariats à l'international ?
 - Jusqu'où doit être poussée l'intégration dans les associations universitaires ?
 - Faut-il maintenir une tutelle ministérielle ou avoir une tutelle ministère Enseignement supérieur – Recherche ?
 - Quels recrutements et quelles formations pour les agents publics Etat ?

1790 CMVRH et CVRH :

C'est la maîtrise d'ouvrage régionale et centrale qui définit les besoins de formation en fonction des priorités et passe commande à des opérateurs internes (CVRH, IFORE...). L'interministérialité de la formation s'organise en formations « généralistes » et en formation « métiers ». La charte de déconcentration aura des conséquences sur la gestion et l'organisation des services et des agents. L'administration ne s'orientent-elle pas vers une déconcentration massive au niveau régional en mettant en place une gestion par « bassin d'emploi » incluant les trois versants de la fonction publique ? Dans ce cadre, que deviendraient les recrutements et la politique de formation selon les besoins déclinés d'une gestion régionale ? Notons que les CVRH subissent une baisse drastique (moins 12 postes) de leurs effectifs pour 2016. De ce fait, ils sont confrontés à une spécialisation de leurs tâches et à une mutualisation de leurs moyens. Pour la CGT, les CVRH sont indispensables à la formation de tous et au maillage territorial. Ne faut-il pas envisager un renforcement des actions de formation tant en interministériel, que vers la fonction publique territoriale ?

1800

Revendications fédérales sur les écoles :

-La formation doit redevenir un outil au bénéfice de la qualification des agents et de la réalisation de nos objectifs publics.

-La CGT revendique que 10 % du temps de travail soit dévolu à la formation continue qualifiante et diplômante, ainsi qu'aux dispositifs de formation professionnelle.

1810

-La CGT revendique une augmentation des crédits de formation afin de permettre un accès de tous à ces dispositifs.

-L'appareil de formation fortement sollicité pour accompagner les transitions, reconversions et mobilités professionnelles présentes et à venir doit être renforcé. Les écoles et l'appareil de formation de nos ministères doivent être sollicités en priorité.

-La CGT est contre la gestion des ressources humaines fondée sur l'entretien professionnel et le management par les compétences et l'atteinte d'objectifs individuels. Elle revendique son abrogation, et la construction de parcours professionnels répondant aux besoins des agents, et de l'administration. Une autre forme de gestion et de management participatif, plus collectif, doit être négociée avec les organisations syndicales.

1820

-Un plan stratégique de formation doit être mis en place dans nos ministères.

-La formation doit redevenir une priorité dans le pilotage des services. Elle doit être dotée de moyens financiers, matériels et humains « en tant que de besoin ».

-La formation professionnelle continue doit être accessible à toutes et tous, quel que soit l'âge, le sexe, la période de la vie et l'emploi occupé.

Elle doit être réalisée sur le temps de travail et rémunérée comme tel. Les plans de formation dans les établissements et services doivent être présentés et négociés avec les partenaires sociaux. Les commissions locales de formation doivent être réactivées.

-L'administration développe de plus en plus la « e-formation », outil individuel entre tous. La CGT revendique un cadre pour cette pratique, ainsi que des tuteurs pour accompagner les stagiaires. Par ailleurs le réseau des formateurs internes et des tuteurs doit être évidemment développé.

1830

-Dans le cadre d'une politique déconcentrée au niveau régional, que le gouvernement souhaite manifestement développer, ce dont la CGT exprime les plus grandes réserves, ne faut-il pas envisager la mise en place d'outils et de politiques de formation construits dans la transparence et le dialogue, au bénéfice du service public et des agents ?

-Depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, le DIF est supprimé. Pour la CGT le bilan du DIF est négatif. Ce dispositif fort complexe n'a pas répondu aux attentes des agents. Le gouvernement ne propose pas de mettre en place le compte personnel de formation applicable dans le privé.

1840

-Pour autant, la CGT se prononce pour un « Nouveau Statut du Travail Salarié » qui concerne l'ensemble du salariat, public et privé, et qui doit permettre à chaque salarié.es, tout au long de sa vie, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs, et transférables. Dans le cadre des évolutions à venir, et de la volonté des agents de construire des « parcours professionnels » et des « mobilités choisies et non imposées », en particulier au sein d'un bassin d'emploi, ne faut-il pas envisager de mettre cette question au débat, et de construire les garanties collectives qui s'imposent !

Egalité professionnelle femmes/hommes

Bien que le Président Macron ait décrété l'égalité grande cause nationale de son quinquennat et malgré les multiples lois en la matière, le chemin vers l'égalité est encore long tant sur le plan professionnel que social tout comme l'éradication des violences faites aux femmes. Cet enjeu n'est toujours pas porté à la hauteur qu'il convient dans la démarche syndicale de la plupart nos organisations syndicales.

1850

La liste des inégalités est toujours longue même si au cours de la mise en oeuvre de la charte ministérielle 2014-2017 pour l'égalité femmes - hommes et sous l'effet conjoint des politiques publiques en faveur de l'égalité (dont l'accord fonction publique de 2013) et des évolutions démographiques, la place des femmes s'est améliorée dans le périmètre ministériel (voir aussi le chapitre 10 des bilans sociaux) :

- 42 % des agents sont des agentes mais aucun corps ni aucune filière n'est mixte : 74 % de femmes dans les filières administratives, 40 % dans la filière techniques, les femmes demeurent très minoritaires dans les secteurs maritime ou d'exploitation ainsi que parmi les OPA. Elles sont par contre majoritaires chez les non-titulaires (54 %) ;

1860

La part des femmes primo-accédantes dans les emplois de direction dépasse tout juste le quota obligatoire des 40 %, (ce n'est pas le cas de tous les ministères), mais ce chiffre maque la forêt : les femmes sont toujours massivement confrontées aux plafonds de verre et parois de verre ;

- Les écarts de salaires restent à des niveaux élevés (19 % dans la FP) et les études produites, y compris ministérielles, ne traitent pour la plupart que des écarts « toute chose égale par ailleurs », c'est-à-dire hors agent.e.s à temps partiel, et présent.es sur l'année complète. L'individualisation de la rémunération est un facteur important d'écart comme la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine. A cela s'ajoute la difficulté d'articulation des temps de vie professionnelle et de vie personnelle, bien plus importante pour les femmes que pour les hommes du fait des schémas sociaux construits à partir du rôle genré des femmes et des hommes. Aucun taux ministériel ne figure dans le bilan social, mais l'écart moyen annuel de salaire dans le macro-grade A+ entre femmes et hommes atteint 7823 € et 1174 € en catégorie C (ici en augmentation !).

1870

- Cette plus grande difficulté à articuler vie professionnelle et vie privée et la charge mentale supportée par les femmes ne font l'objet d'aucune prise en compte dans la prévention des risques organisationnels
- Les femmes subissent toujours des retards de déroulement de carrière du fait des absences ou d'une moindre disponibilité que les hommes, liées à la maternité et aux charges familiales (parentalité et aidants familiaux), avec pour conséquences des retards dans la promotion ou de moindres niveaux indemnitaires.
- Les écarts entre les niveaux des pensions des femmes et des hommes sont encore plus forts que les écarts de salaire, en raison de l'ampleur des temps partiel (80 % des temps partiel), d'une moindre reconnaissance des métiers exercés par les femmes et des écarts dans les déroulements de carrière

1880

Sans données chiffrées par le ministère, le niveau des violences subies par les femmes dans et hors travail va bien au-delà de la perception commune de ce phénomène social ; c'est ce que montre aussi les résultats de notre consultation lancée ce 8 mars : 80 % des femmes témoignent avoir été témoins ou avoir subi des agissements sexistes, parfois allant jusqu'au viol, et dans 80 % des cas environ, ils se sont déroulés hors travail.

A l'heure d'attaques sans précédent contre le statut des fonctionnaires (rétablissement du jour de carence, gel du point d'indice et non revalorisation des rémunérations, développement du « salaire au mérite » et individualisation des rémunérations, aggravation des conditions de travail, suppression de postes et projets de plans de départs soi-disant volontaires pour réduire les effectifs, recours accru aux emplois non-titulaires, suppression des CHSCT et remise en cause des prérogatives des CA), les effets sur les femmes seront une accentuation des inégalités professionnelles.

1890

Alors qu'arrivait à son terme la charte 2013- 2014 dans laquelle la cgt – par l'investissement de quelques

camarades femmes - avait déjà joué un rôle majeur, se sont succédées réunions de concertation puis de négociation en vu d'un accord ministériel sur l'égalité impliquant les établissements publics. Là encore, par l'implication d'un - trop - petit nombre, mais avec les apports liés à la construction du guide CGT Fonction Publique « négocier l'égalité », la CGT a largement contribué au contenu du protocole organisé autour de 6 axes et xx mesures, et impulser une démarche unitaire jusqu'à l'étape de consultation des organisations syndicales sur la signature de celui-ci. Ainsi nous avons gagné :

Nous avons porté et nous revendiquons :

1900 Sur la gouvernance et le dialogue social : la participation des organisations syndicales représentatives, y compris des non signataire(s) au comité de suivi, un périmètre incluant les établissements publics et les DDI, les personnels statutaires et sous contrat, un budget identifié et dédié, la reconnaissance et des moyens pour les référent.es égalité, le respect des prérogatives des instances du personnel en particulier du CHSCT, un plan d'action avec des mesures évaluables, une politique de formation et d'action sociale qui intègre la dimension de l'égalité femmes-hommes, une politique de communication sans stéréotypes ;

Sur l'égalité d'accès aux métiers et responsabilités : des actions au moment des recrutements externes suivis d'une période de formation en école du ministère et de la formation continue pour favoriser la mixité et soutenir le déroulement de carrière des femmes, une étude comparée des métiers à prédominance masculine et féminine et l'impact du numérique sur l'évolution des métiers à prédominance féminine ;

1910 Sur les écarts de rémunération : la réalisation de cohortes genrées selon les corps, catégories et filières, le suivi genré des promu.e.s / promouvables, l'analyse des critères de déroulement de carrière par corps, en cas de temps partiel, la prise en charge de la surcotisation part employeur par l'administration ;

Sur l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle : le droit effectif à la déconnexion, le respect des dispositions liées au temps de travail des femmes enceintes, la mise en place d'une semaine de 36h sur 4 jours pour limiter le temps partiel et son impact sur la rémunération et le niveau de pension ;

Sur les agissements et violences sexistes : un renforcement de la politique de prévention contre les agissements sexistes, la saisine du CHSCT sur les situations révélées, l'amélioration de la prise en charge et de l'accompagnement des femmes victimes de violences, le statut de témoin assisté pour les victimes au cours des conseils de discipline, la présentation d'un bilan en CHSCT du traitement fait des situations révélées.

1920 L'égalité est l'affaire de tou.te.s ; il s'agit d'abord d'une question de justice sociale, mais aussi d'un enjeu économique pour faire vivre les solidarités. Aussi, notre CGT doit plus et mieux s'impliquer. Pour cela les organisations de la fédération s'engagent à participer pleinement dans la création d'un collectif fédéral égalité femmes-hommes et désigneront au minimum un.e référent.e, Elles relaieront les communications, initiatives et campagnes de la fédération et y contribueront. Elles veilleront à former les syndiqué.e.s sur cet enjeu.

La CGT exige que les négociations qui reprennent.

Le revendicatif:

- 1930
- **appliquer l'approche de l'égalité dans toutes les négociations, projets de lois, textes réglementaires**
 - **lutter contre les stéréotypes et les discriminations; former et sensibiliser les membres de jurys**
 - **intégrer la question de l'égalité dans la formation initiale notamment dans les écoles**
 - **présidence alternée des jurys de concours**
 - **développer des formations courtes et de proximité**
 - **veiller à une gestion équilibrée des avancements et promotions**
 - **constituer des «viviers» pour l'accès aux postes à responsabilité**
 - **travailler à l'équilibre femmes/hommes dans notre représentativité syndicale dans et hors CGT**

Temps et charges de travail

Alors qu'une campagne honteuse et orchestrée est actuellement menée sur le temps de travail des fonctionnaires, il est grand temps de sortir du « trou noir » de la réalité des temps de travail et de non respect des garanties minimales. De la décision de mettre fin au « comité de suivi de l'ARTT » au comité mort-né de « suivi de l'application de la réglementation sociale du temps de travail » en décembre 2015 en passant par l'indigence du bilan social ministériel en matière de temps de travail, les tergiversations de l'administration n'ont pas manqué face aux demandes répétées de la fédération et de son Ofict.

Sortir de cette situation est d'autant plus crucial au regard :

- 1950
- de la fragilisation juridique de l'administration avec le développement d'une jurisprudence rappelant les obligations de l'employeur, public ou privé en matière de santé et sécurité des salariés comme de suivi des temps et charges de travail,
 - du développement du forfait- « cadres » en jours dans les services du ministère et de ses établissements publics,
 - de la tendance à instituer en mode permanent le recours aux dérogations aux garanties minimales dans les DIR et autres services d'exploitation
 - des suppressions massives d'emplois et réorganisations permanentes et de celles programmées
 - de l'allongement des temps et de l'alourdissement des charges de travail et leur intensification,
 - de l'usage qui est fait du numérique aujourd'hui qui pousse à une disponibilité quasi permanente, à
- 1960
- la disparition de la frontière entre vie professionnelle et vie privée,
 - de l'instrumentalisation du télétravail au service des réorganisations
 - de l'impact sur la santé physique ou mentale avec le développement de situations d'épuisement professionnel (burn out),
- de la difficulté de plus en plus grande à faire un travail de qualité, une dégradation des relations et de l'ambiance au travail.

Revendications fédérales sur le temps et les charges de travail :

1970

La CGT exige de l'administration qu'elle respecte les garanties minimales et le cadre des dérogations prévues dans l'instruction de 2011.

Nous demandons pour préserver sa santé et bien travailler :

- le décompte de toutes heures travaillées, y compris pour les cadres au forfait en jours, les agents en télétravail et ceux en mission ;**
- la prise en compte systématique des temps de déplacement et leur récupération via des systèmes de décompte adaptés type « doubles compteurs » ;**
- le paiement ou la récupération des heures supplémentaires pour toutes les catégories ;**
- la limitation des forfaits en jours aux seuls cadres de direction ;**

1980

-la limitation à 2 du nombre de jours de télétravail par semaine avec maintien du poste personnel dans le service

-une évaluation formalisée des charges de travail lors de l'entretien annuel, en complément d'une évaluation collective du travail ;

-une formalisation de tous les intérimis avec allègement consigné des tâches habituelles,

-la restitution individuelle et annuelle de toutes ses heures de travail (dont heures écrêtées, heures enregistrées mais non comptabilisées : application de la loi droits et libertés informatiques de 1978)

-la mise en place de dispositifs d'alerte graduée et en temps réel de la hiérarchie en cas de non respect des garanties minimales

-l'application immédiate de mesures préventives pour éviter le renouvellement des dépassements aux garanties minimales (renforcement des effectifs, adaptation des charges de travail...)

1990

-l'information systématique des CHSCT du non-respect des garanties minimales et un examen collégial des causes

-une synthèse concernant le respect des garanties minimales dans les bilans sociaux au plan local comme au plan national

-la création de commissions de suivi des charges et temps de travail au sein des CHSCT ;

-La définition d'une offre de formation au plus près des besoins des encadrant-e-s sur leurs obligations en matière de protection de la santé mentale et physique et de la sécurité des agents placés sous leur autorité, en associant le CHSCT à la définition des cahiers des charges ;

-la suppression de la proratisation des jours RTT en cas de maladie.

2000

-un droit effectif à la déconnexion, formalisé avec le CHSCT, inscrit dans les règlements intérieurs, précisant les dispositions opérationnelles de sa mise en œuvre avec une combinaison de mesures incitatives (ex : message automatique de mise en garde en lien avec les garanties minimales ; mise en place d'une traçabilité des émissions de mails en dehors des heures de service avec information de la hiérarchie et des membres des CHSCT) et l'introduction progressive de dispositifs contraignants (ex: blocage des messages entrants entre 20h et 7 h et le week-end , déconnexion automatique des serveurs sur une plage horaire déterminée...)

-limitation de l'amplitude d'ouverture des services,

-la fermeture des services en dehors des plages de travail réglementaire,

-une négociation sur l'encadrement de l'usage des TIC, pour protéger le repos et la vie privée ;

2010

-dès aujourd'hui, le recensement de toutes les heures supplémentaires effectuées et leur traduction en termes d'ETP par corps et métiers ;

-la mise en place concertée de plans de recrutement, au regard des heures effectives de travail et de la charge de travail des agents ;

-l'abaissement de la durée légale hebdomadaire de travail à 32h avec les embauches équivalentes, sans perte de salaire, et pouvant s'organiser sur 4 jours.

-le passage à 28h hebdomadaire pour toute organisation de travail atypique (2x8 – 3x8, continu, marée...)

La CGT s'attachera à porter le débat au plus près des agents autour de ces propositions afin de les préciser, de les enrichir et les faire vivre en agissant.

2020

Hygiène et sécurité

Nos ministères connaissent des restructurations incessantes qui se traduisent par des réorganisations de services, fusions de services en passant par la création d'établissements publics administratifs.

Pendant ce temps, la baisse des effectifs et des moyens financiers continue. Les agents sont contraints d'accepter de changer de poste, de faire le deuil d'une mission « passion » ou d'accepter un changement de résidence familiale ou d'effectuer de longs trajets domicile-travail. Certains agents avaient déjà connu un transfert du ministère de la défense au ministère de l'écologie, d'autres avaient subi un transfert de l'Etat vers un conseil départemental et demain ils seront transférés vers une métropole.

Les conditions de travail des agents se dégradent.

Les accidents de travail et les maladies professionnelles, bien que sous déclarés restent trop nombreux.

De nombreux agents vivent difficilement tous ces changements.

Les agents se plaignent de ne plus pouvoir se projeter vers « demain ».

Les agents n'acceptent pas d'être contraints de rendre un service public qu'ils estiment d'une qualité insuffisante.

Revendications fédérales sur l'Hygiène et la sécurité :

Notre fédération doit s'approprier les revendications confédérales et de l'union fédérale des syndicats de l'Etat (UFSE).

Nous nous opposons au projet de suppression des CHSCT.

Nous exigeons que nos ministères respectent enfin les lois votées par nos élus.

L'employeur a l'obligation de préserver la santé physique et mentale des agents, il a en la matière une obligation de résultat.

Nous dénonçons que :

- le gouvernement ait pour projet la suppression des CHSCT, masqué sous l'appellation de « fusion des instances».

-certains services n'ont toujours pas de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP qui fête ces 18 ans en 2019!)

-certains services n'ont pas de plan d'action ni de plan de prévention

-certains services ne font toujours pas d'enquête suite à un accident grave ou une maladie professionnelle ou suite à un suicide.

-Certains services font tout pour entraver l'action du CHS-CT.

-certains services refusent l'expertise demandée par le CHS-CT.

Nous revendiquons le droit pour le CHS-CT à demander une expertise.

Expertise pour laquelle le CHS-CT élabore le cahier des charges, choisit le cabinet d'expertise agréé par le ministère du travail et suit le déroulement de l'expertise.

La fonction publique et notre ministère doivent cesser leur « délit d'entrave ».

La reconnaissance au délit d'entrave du fonctionnement du CHS-CT a été refusé pour la fonction publique malgré les demandes de l'UFSE.

Nos militants et nos élus ont besoin d'être formés.

La fédération doit amplifier ses offres de formation à la santé et la sécurité au travail.

« Ne pas perdre sa vie à la gagner » un des plus vieux slogan de la CGT reste d'actualité.

Faisons en sorte que chaque agent puisse atteindre la retraite en bonne santé.

Trop de nos collègues souffrent à cause d'une pathologie provoquée par les mauvaises conditions de travail.

Nous exigeons la mise en œuvre d'un suivi médical post professionnel.

Pénibilité, service actif et bonification

Concernant les agents de travaux :

2070

En 2008, le Ministre de l'époque s'est appuyé sur une étude effectuée auprès des agents d'exploitation qui reconnaissent une espérance de vie réduite, pour demander au Ministre des Finances et de la F.P. l'attribution de la bonification du service actif à ces personnels. Depuis la CGT n'a eu de cesse de mener la bataille de la reconnaissance de la pénibilité et de la dangerosité. La loi de 2010 sur les retraites prévoyait des négociations sur la pénibilité. Des négociations se sont déroulées avec le gouvernement suivant et le patronat.

Malheureusement, cela s'est traduit au travers de la loi travail et le C.P.A., ça ne correspond pas du tout aux revendications CGT puisque le C.P.A. ne prévoit que la possibilité de cumuler deux années et d'autre part, c'est une individualisation des droits. Or, le C.P.A. est extensible à la fonction publique où la reconnaissance de la pénibilité se traduit par le service actif et est attribuée collectivement à un corps.

2080

Pour autant l'action de la CGT a abouti d'une part à la rédaction d'un courrier ministériel pour demander la bonification mais également à la tenue d'une réunion tripartite avec le Ministère de la Fonction Publique sur ce sujet.

Revendications fédérales sur la pénibilité pour les agents de travaux :

2090

-la prévention, la reconnaissance et la réparation des pénibilités et des dangerosités du travail par l'ouverture de négociations incluant un dispositif de retraite anticipée,

-le maintien et l'extension du service actif avec une prise en compte statutaire de la pénibilité et de la dangerosité pour tous les personnels qui exercent les missions d'entretien, d'exploitation et de travaux ses infrastructures routes, voies navigables, ports maritimes, du secteur maritime et de l'aviation civile confrontés à la pénibilité t la dangerosité selon les 12 critères rappelés ci-après :

⇒ contraintes physiques : manutention et port de charges lourdes, contraintes posturales et articulaires ainsi que les vibrations,

⇒ l'environnement agressif : exposition à des produits toxiques (cancérogènes, mutagènes...), exposition aux dangers, aux poussières et aux fumées, exposition à des températures extrêmes et aux intempéries, exposition aux bruits intenses, rayonnements ionisants,

⇒ les contraintes liées aux rythmes de travail : travail de nuit, travail alterné et décalé, longs déplacements fréquents, gestes répétitifs, cadences imposées.

-l'obligation pour l'employeur d'assurer une visite médicale annuelle et un suivi médical post-professionnel, avec la mise en place des moyens correspondants,

2100

- la traçabilité des accidents de travail et maladies professionnelles, la simplification des modalités de reconnaissance,

-la mise en place de mesures concrètes de prévention sous l'égide du CHSCT.

La CGT revendique :

-la suppression de la condition de durée de 17 ans, comme de 15 ans antérieurement, qui sont contradictoires avec la nécessité de construire une politique de prévention de la pénibilité pour ces personnels et le retour à l'âge de référence de 55 ans, ,

-l'ouverture du bénéfice, quelle que soit la catégorie A, B ou C, bonifié à raison d'un trimestre par année passée du service actif,

2110 -l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité aux personnels des MTES et MCTRCT qui ont été exposés ou qui ont pu être exposés aux risques professionnels de l'amiante, et l'extension de ce dispositif aux personnels qui, au cours de leur vie professionnelle, ont été exposés ou pu être exposés à d'autres produits, tels les produits issus des bitumes, aux pesticides, peintures, émanations des pots d'échappement...

Revendications fédérales sur la pénibilité pour les OPA:

2120 La reconnaissance de nos missions et de nos métiers pénibles est une question de justice sociale ! Le départ anticipé doit permettre aux salariés travaillant dans des conditions pénibles, difficiles à supprimer, de partir plus tôt, pour améliorer leur santé et/ou leur durée d'espérance de vie, et bénéficier d'une retraite d'une durée équivalente aux autres salariés en bonne santé.

Un départ anticipé est rendu possible grâce au décret du 18 août 1967 sur les métiers et travaux insalubres. La nomenclature des métiers définie dans ce décret est devenue obsolète, il faut absolument en modifier les dispositions, l'actualiser en fonction des nouveaux métiers, des nouvelles missions et faire prendre en compte l'impact de la pénibilité.

- contraintes liées à des efforts physiques lourds,
- environnement agressif, exposition CMR,
- contraintes liées aux rythmes de travail et au stress.

Revendications fédérales sur les OPA

2130 -pour 15 ans de travail en situation de pénibilité, un départ anticipé à la retraite à taux plein pour réparation,
-pour moins de 15 ans, bonification d'un trimestre par année de travail en situation de pénibilité,
-extension du dispositif C3A amiante à l'ensemble des OPA ayant été exposés,
-prise en compte de la reconnaissance du préjudice d'anxiété pour tous les OPA ayant été exposés à l'amiante.
-harmonisation du régime de maladie des OPA (décret 72-154) avec le régime des fonctionnaires.

2140 **Handicap**

Le maintien dans l'emploi :

Aucun agent ne doit être mis en retraite pour invalidité s'il ne l'a pas vraiment choisi. La CGT s'oppose à la mise en retraite pour invalidité d'office lorsque l'agent a atteint l'âge légal et est inapte pour son emploi, mais sans la durée de cotisation permettant une retraite à taux plein. Le maintien dans l'emploi des agents porteurs de handicap doit être la priorité absolue de notre ministère et de ses établissements.

Tous les moyens existants doivent être déployés pour garantir ce maintien :

- Adaptation du poste de travail (accessibilité physique, réduction du temps de travail sans perte de rémunération, accessibilité numérique de toutes les applications),

- 2150
- Bilan de compétence et formations qualifiantes,
 - Formation de l'équipe à l'accueil d'un collègue en situation de handicap
 - Recours aux ergonomes.

Lorsque le maintien dans le corps d'origine s'avère impossible, le reclassement dans un autre corps doit se faire sans que l'agent soit pénalisé :

- Aucune perte de rémunération y compris les primes et le service fait,
- Reprise d'ancienneté pour l'avancement,
- Pas d'allongement du trajet domicile-travail.

- 2160 Les médecins de prévention sont au cœur du processus de maintien dans l'emploi. Ils doivent être mieux formés et leurs préconisations suivies d'effets.

Les comités médicaux et les commissions de réformes doivent mieux fonctionner. Les représentants du personnel doivent pouvoir y jouer tout leur rôle, être formés.

Le CHSCT doit être pleinement associé aux mesures à prendre pour le maintien dans l'emploi.

Recrutement externe :

Le recrutement externe doit être au moins égal à 6% du flux d'embauche. Il doit se faire dans tous les grades et toutes les catégories.

Action sociale :

- 2170 Une action sociale répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées et des agents aidants familiaux doit être mis en place. La CGT revendique une bonification de part dans le calcul du quotient des prestations d'action sociale pour ces agents.

Déclaration obligatoire d'emplois des travailleurs handicapés (DOETH) :

Chaque employeur a l'obligation de transmettre chaque année au Fond Interministériel pour l'Emploi des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) sa D.O.E.T.H. recensant les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE). Le fond vérifie que l'objectif d'emploi de 6% est atteint.

La CGT exige que la DOETH (enquête) soit présentée dans chaque CHSCT et que le CHSCT ministériel ait la connaissance de tous les éléments transmis par les unités opérationnelles et que seuls ces éléments soient pris en compte pour élaborer la DOETH ministérielle. La CGT revendique que seuls les travailleurs handicapés soient recensés dans cette enquête (actuellement, les recrutements d'anciens militaires sur les emplois réservés sont comptabilisés dans le nombre de travailleurs handicapés !)

2180

Convention entre ministère/EP et FIPHFP :

La CGT exige que la convention puisse permettre une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés et que les établissements publics conventionnent avec le FIPHFP.

Un suivi précis des conventions en CHSCT est indispensable.

Action sociale

Le contexte de l'action sociale est notamment marquée par:

- la Réforme territoriale
- l'arrêté ministériel du 09 octobre 2014 et de la note du 1er février 2016 qui pérennisent les instances

jusqu'aux élections de 2018

- 2190
- les arrêtés du 24 décembre 2014 sur le fonctionnement du CIAS et des SRIAS
 - la baisse des crédits d'Action Sociale ministériels et interministériels
 - la diminution des moyens matériels et humains

Les conséquences pour les personnels et les services :

- moins d'information portée auprès des agents (actifs et retraités)
- perte de notre base Action Sociale (Président de CLAS)
- réduction de l'Action Sociale au sein des EPA (VNF, IFSTTAR et CEREMA...)

Revendications fédérales sur l'action sociale :

- 2200
- la prise en compte de tous les actifs et les retraité.e.s
 - un budget d'action sociale à hauteur de 3% de la masse salariale et des pensions
 - la sanctuarisation des crédits d'initiative locale à hauteur de 1 million d'euros
 - le développement d'une restauration collective avec un prix de repas restant à la charge de l'agent n'excédant pas la valeur du point d'indice
 - la gestion des logements sociaux par les organisations syndicales
 - l'instauration d'un prêt à taux 0% pour l'accession à la propriété et à l'amélioration de l'habitat et des économies d'énergie
 - la sauvegarde et l'entretien du patrimoine immobilier de l'Etat à caractère social (FNASCE, CGCV)

Protection sociale et mutualité

Contexte :

- 2210
- Mars 1944: Le Conseil National de la Résistance propose dans son programme un «plan complet de sécurité sociale visant à assurer, à tous les citoyens, des moyens d'existence dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail» le principe de «cotiser selon ses moyens et recevoir selon ses besoins» est affirmé.
 - 4 et 19 octobre 1945: Ordonnances assurant la création du système de sécurité sociale en France et création du régime général, reconnaissance du rôle complémentaire des mutuelles.
 - 27 octobre 1946: Le Préambule de la Constitution de la IVème République reconnaît le droit de tous à « la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui (...) se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence».
- 2220
- 9 avril 1947 : loi MORICE institution du régime générale de sécurité sociale des fonctionnaires et délégation de gestion aux mutuelles de la fonction publique.
 - 19 septembre 1962 : Arrêté Chazelle qui organise la relation entre l'Etat et les mutuelles gestionnaires du RO/RC dans leurs champs ministériels.
 - 13 juin 2006 : Abrogation de l'arrêté Chazelle sous la contrainte du droit communautaire. Les employeurs publics mettent fin à l'aide de l'Etat employeur vers les mutuelles historique.
 - Le référencement devient le nouveau dispositif pour l'Etat employeur de contribuer à la protection sociale complémentaire de ses agents.
 - 1er janvier 2008 premier référencement. La mutuelle historique, la MGET est seule référencée.
 - 31 décembre 2015 le référencement arrive à échéance.

2230 -1er janvier 2016 la MGET fusionne avec la MGEN, le régime obligatoire des agents passent de MFPS à la MGEN. Les offres historiques et référencées MGET sont fusionnées avec les offres MGEN.

-1er janvier 2019 mise en œuvre du 2eme référencement, la MGEN est seule référencée pour 7 ans.

Le droit européen a contraint l'Etat employeur à mettre un terme à l'arrêté Chazelle. Le premier référencement avait acté un certain nombre de régressions vis-à-vis du cahier des charges construit par l'administration. Ainsi en 2008 le cahier des charges excluait la prévention et l'action sociale des offres.

Au bout de 7 ans, en Décembre 2015, nous constatons que le premier référencement n'avait pas permis de renforcer la protection sociale complémentaire des agents du champs MTES, que l'employeur n'avait contribué que les deux premières années au financement et rien au cinq années suivantes.

2240 En 2010, les accords de Bercy on fait rentrer dans le champ de la négociation la protection sociale complémentaire et à partir de 2016 l'Etat législateur a obligé les employeurs privés à contribuer au moins à 50% de la cotisation santé des salariés du privé.

Le processus de référencement au Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire est terminé. La MGEN est retenue pour 7 ans et l'offre référencée a été mise en place au 1er janvier 2019. Le gouvernement a demandé, en 2018, à une mission inter-inspection de produire un rapport sur la protection sociale complémentaire des fonctionnaires. L'article 17 du projet de loi sur la Fonction Publique prévoit une ordonnance pour réformer la protection sociale complémentaire des agents. Cette ordonnance devant être prise dans les 15 mois après la publication de la loi. Le cadre du référencement et les contraintes imposées par les textes juridiques nous ont prouvé l'inefficacité du référencement qui a permis à notre employeur de ne pas contribuer à la PSC des agents depuis 9 ans !!

2250

Sur le champ de l'Equipeement / Environnement avec l'application de la RGPP, de la MAP de la décentralisation, des mobilités subies ou choisies aux ministères ont des conséquences démographiques sur la pyramide des âges de nos champs professionnels. La pyramide des âges devient problématique car les agents retraités sont majoritaires et l'organisation des solidarités des mieux portants vers les personnes âgées se dégradent. De plus l'introduction de la concurrence a désorganisé des constructions solidaires à travers les procédures de référencement. Les cahiers des charges des référencements définissent l'organisation des solidarités pour 7 ans. Les solidarités sont fixées de manière assurantielle et non plus de manière démocratique.

2260

Avec le blocage du point d'indice et l'augmentation des dépenses contraintes dans les dépenses des agents, la complémentaire est souvent une dépense pour les plus précaires qui n'est pas engagée. Les arbitrages se font alors entre la fin du mois et la protection à plus long terme. Or nous voyons une augmentation d'agents non ou mal couvert en protection sociale. Ceci se traduit par des situations sociales précaires qui se dégradent très vite.

Les mutuelles de fonctionnaires sont confrontées à l'ANI et aux contrats de groupes obligatoires à travers les conjoints et conjointes non fonctionnaires et constatent des pertes d'adhérents.

2270

Le 100% santé voulu par le gouvernement, même s'il va permettre aux personnes ayant une complémentaire santé d'accéder à des soins sans reste à charge, pourrait encore plus éloigner des soins les personnes n'ayant pas de complémentaire.

Conséquences :

Entre la généralisation de la protection sociale complémentaire pour les salariés de droit privé d'une part et la réforme du 100% santé d'autre part, le législateur a en tête que les français ont une complémentaire santé financée à 50% par l'employeur. Or, à ce jour les fonctionnaires et les retraités du MTES/MCTRCT n'ont pas d'aide pour leur PSC. Ceci fait reposer entièrement sur les agents le financement de leur PSC.

Les agents, cotisant pour l'écrasante majorité d'entre eux à une mutuelle, organisent les solidarités familiales, intergénérationnelle et de revenu.

2280 La solidarité ne peut s'exercer durablement dans un contexte de concurrence des acteurs et de segmentation de la population. Les actifs jeunes ou moins jeunes, les retraités et les familles doivent être tous solidaires pour répartir le risque. En effet, la solidarité peut s'exercer quand il y a une adhésion massive et acceptée par ses membres. Si les agents n'adhèrent pas massivement à une protection sociale mutualiste alors l'individualisme et l'assurance lucrative assureront seulement les groupes les moins à risques et laisseront les populations les plus âgées, les plus malades, les moins solvables de côté. Le modèle solidaire est attaqué, ébranlé.

2290 La FNEE-CGT est particulièrement attachée à la sécurité sociale, mais aussi attachés à la protection sociale complémentaire qui doit être un outil pour accéder à terme au 100% sécu. La FNEE-CGT considère que la gestion de l'assurance maladie par les mutuelles de fonctionnaires est la continuité du statut de la fonction publique d'Etat. Cette protection sociale complémentaire, doit être organisée par le secteur non-lucratif et permettre la représentation et l'expression des agents. La représentation des agents devant se faire dans un système mutualiste, seule organisation permettant l'élection directe de représentants sur les questions de protection sociale. Cette démocratie sociale est en résonance historique avec les revendications de la FNEE-CGT sur la sécurité sociale des origines et l'élection directe des administrateurs de la sécurité sociale par les travailleurs. La FNEE-CGT est néanmoins vigilante à la défense des agents vis-à-vis de l'opérateur mutualiste car s'il y a une délégation de gestion et une démocratie mutualiste, le syndicat représente les assurés sociaux et le collectif de travail socle de l'organisation des solidarités mutualistes.

2300 ***Revendications fédérales sur la protection sociale :***

Pour la sécurité sociale des fonctionnaires la CGT revendique :

- le 100% sécurité sociale,**
- Un renforcement du financement de la Sécurité Sociale avec l'arrêt des suppressions de cotisations sociales et la réaffirmation de la part socialisée du salaire pour une solidarité accrue aux bénéficiaires de tous**
- l'arrêt et la suppression des exonérations patronales,**
- l'augmentation des salaires, pensions et retraites,**
- la création d'emplois en CDI dans le privé et statutaires dans la Fonction Publique.**
- la mise à contribution des profits et des revenus financiers**

2310 **-Une prise en charge des soins innovants**
-Une branche dédiée à la dépendance et à la prise en compte du vieillissement de la population
-La défense et le maintien de la gestion déléguée de l'Assurance Maladie Obligatoire par la mutuelle MGEN gestionnaire du régime obligatoire des fonctionnaires aux MTES et MCTRCT et les établissements rattachés,

Pour la protection sociale complémentaire des agents publics la CGT revendique :

2320 **-Une offre et une gestion permettant une harmonisation par le haut des couvertures de l'ensemble des agents gérés par les ministères MTES-MCTRCT et Etablissements associés permettant une portabilité de la protection et des droits dans son parcours professionnel.**
-Une couverture comprenant des garanties couplés et indissociable en santé, prévoyance, dépendance, prévention et action sociale. Ces garanties doivent être intégrées pour une prise en compte totale du bien vivre et du bien être sanitaire et sociale des agents.
-Une complémentaire capable de faire de la prévention et de la recherche sur la santé.

-Pour la prévoyance un alignement des assiettes de prévoyance sur les assiettes de cotisation.

-Un système contributif permettant d'organiser une solidarité entre les agents tenant compte des revenus. Ce système doit permettre également des transferts de solidarité entre les différents groupes que sont les retraités, les actifs, les familles et les territoires.

2330 **- Une participation de l'employeur public au financement des garanties en santé, prévoyance et dépendance, communes aux agents (actifs, retraités, titulaires et non titulaires). Ces garanties doivent être complémentaires au régime général et aux droits statutaires.**

-La participation de l'employeur doit être au minimum de 50 % du coût de la couverture, pour garantir à tous les agents les droits et les moyens d'accès à la couverture complémentaire.

-L'employeur doit prendre en charge 100% des transferts de solidarité entre les actifs et les retraités, les familles et les disparités géographiques.

2340 **-Les cotisations doivent permettre une gestion du risque afin de faire peser uniquement sur la partie des employeurs publics de proximité une pénalité financière sur la dégradation de l'état de santé des agents à l'image de la branche Accident du travail/ Maladie Professionnelle afin de responsabiliser et d'inciter à mettre en œuvre des plans de prévention et d'amélioration des conditions de travail.**

-La gestion doit être assurée par une mutuelle de fonctionnaire, démocratique faisant partie de l'économie sociale et solidaire, gestionnaire du régime obligatoire pour les agents relevant du périmètre du MTES-MCTRCT afin d'avoir le guichet unique.

Retraité-e-s

Il était un temps où l'âge de la retraite coïncidait avec celle de la mort.

2350 C'était avant le Conseil National de la Résistance et les luttes sociales qui ont parcouru le XXe siècle et permis la mise en place du 1er régime de retraite obligatoire dédié aux salariés.

Notre système de retraite par répartition, construit sur le principe de « prestations définies » n'a de cesse d'être remis en cause. Le RAFP (Régime Additionnel de la Fonction Publique), instauré par la loi Fillon en 2003 et opérationnel depuis le 1er janvier 2005, a ouvert la porte au régime par capitalisation.

Les réformes de retraite successives depuis 1993 ont fait reculer les droits à retraite, celles de 2003, 2010 et 2014 se sont attaquées tout spécialement aux retraites des fonctionnaires.

Avec l'allongement de la durée de cotisation, le report de l'âge légal de départ en retraite auxquels s'ajoutent des conditions de travail de plus en plus dégradées les agents qui arrivent en retraite aujourd'hui sont de plus en plus âgés, en mauvaise santé.

2360 Alors que leurs besoins de santé augmentent et qu'ils aspirent à vivre pleinement leur retraite leur pouvoir d'achat est fortement amputé. Le développement de la pauvreté chez les retraité-e-s est un réel problème. Elle touche particulièrement les femmes aux carrières incomplètes et salaires inférieurs à celui des hommes.

Le pouvoir d'achat des retraité-e-s a considérablement diminué (moins 10% depuis 2012-source INSEE), à cela s'ajoutent des mesures fiscales régressives. Par exemple : la suppression de la 1/2 part d'impôt fiscal pour les personnes seules ayant élevées au moins 1 enfant, ainsi que l'imposition de la majoration de 10 % pour les retraités ayant élevé 3 enfants. Les impôts rognent un peu plus le pouvoir d'achat des

2370 retraité-e-s et beaucoup ont perdu des exonérations en matière d'impôts locaux ou de cotisations sociales et les retraité-e-s imposables subissent la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA) de 0.3%.

Pourtant certains osent les présenter comme des privilégiés pour justifier de nouvelles atteintes à leur niveau de vie. L'augmentation de la CSG pour les retraité-e-s, au 1er janvier 2018, a déclenché leur colère. Depuis la puissante mobilisation le 15 mars 2018 à l'appel de l'intersyndicale dont l'UCR-CGT, leur volonté d'agir ne faiblit pas. Ils étaient dès le début très présents dans le mouvement dit « des gilets jaunes ». Le gouvernement a été contraint à un léger recul mais la question de la justice fiscale reste entière. Contrairement à ce que l'on veut bien faire croire, la réforme des retraites annoncée ne va pas seulement impacter les futurs retraité-e-s, preuve en est le mauvais débat autour de la pension de réversion.

2380

Revendications fédérales sur les retraités :

La CGT porte pour les retraité-e-s l'exigence de pouvoir vivre dignement leur retraite, pour cela :

-L'indexation des pensions sur les salaires et pour une carrière complète pas de pension inférieure au SMIC revalorisé ;

-La proratisation du Salaire Annuel Moyen (SAM) pour les poly-pensionnés ;

-Que le taux de la réversion soit porté à 75% de la ou des pensions du conjoint, concubin ou Pacsé décédé, sans condition d'âge et de ressources;

2390 **-La suppression pour tous les retraité-e-s de l'augmentation de la CSG mise en œuvre au 1er janvier 2018 ;**

-La suppression de la CASA, la prise en charge de la perte d'autonomie, que ce soit à domicile ou en établissement, doit être du ressort de la solidarité nationale et assurée par la sécurité sociale en intégrant « le droit à l'autonomie » dans la branche maladie.

-Le rétablissement de la 1/2 part supplémentaire pour les personnes vivant seules ayant élevé au moins un enfant, pour le calcul de l'impôt sur le revenu (dans l'attente d'une réforme globale de la fiscalité);

-La non-imposition de la majoration pour les retraité-e-s ayant eu 3 enfants ou plus ;

-La reconnaissance de l'évolution de la qualification du grade auquel appartenait le ou la retraité-e par le rétablissement de la péréquation ;

2400 **-Un suivi médical post-professionnel adapté au risque lié à l'activité professionnelle, et systématique pour tout accident de service ou maladie professionnelle;**

-L'imputabilité et la reconnaissance du caractère professionnel des maladies doivent être reconnues y compris pour les retraité-e-s dès lors qu'elles apparaissent au-delà de la date de leur départ à la retraite

-Pour la CGT l'action sociale est une priorité qui nécessite des moyens en conséquence.

-L'augmentation du nombre de retraité-e-s, l'évolution sociodémographique de la population – plus âgée et avec un niveau de pension en diminution – doivent générer la définition de nouvelles prestations.

2410 **-Pour cela, il faut abonder une dotation suffisante pour les droits sociaux par des moyens budgétaires supplémentaires à calculer, pour chaque ministère et l'interministériel, sur la base de 3% de la masse salariale et 3% des pensions.**

-L'accès aux prestations sociales ministérielles doit répondre à un principe d'égalité de droit entre actifs et retraité-e-s. Les retraité-e-s doivent recevoir une information régulière optimale et efficace sur leurs droits, à minima 1 fois par an, et autant que nécessaire.

Résolution : vie des personnels

2420 Les nombreuses réformes ministérielles et interministérielles conjuguées aux suppressions massives d'emplois et de missions, au blocage des salaires et des pensions, des déroulements de carrière, ont aggravé la situation des agents, générant à la fois, une perte de sens au travail, de plus en plus de souffrance au travail et une dégradation continue de leur pouvoir d'achat. La FNEE-CGT affirme que la réponse aux besoins sociaux des personnels actifs et retraités et de leurs familles nécessite des moyens financiers, matériels et humains que la CGT ne laissera pas brader sur l'autel de l'austérité. L'HUMAIN restera au coeur de nos revendications !

Exigeons tous ensemble :

La fin de l'austérité, des moyens pour les missions de service public, la fin des suppressions d'emplois, des créations de postes selon les besoins, l'amélioration des conditions de travail, le respect des temps et charge de travail.

2430 Une véritable politique de missions publiques avec des recrutements d'agents publics sous statuts publics : personnels administratifs, techniques et d'exploitation, Ouvriers d'Etat, dans les services et établissements publics des ministères et dans les collectivités territoriales.

La résorption de la précarité.

Le rattrapage des pertes salariales, l'augmentation des pensions, des retraites, des minimas sociaux, de meilleurs déroulements de carrière sur la base d'un SMIC à 1 800 euros bruts, l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Une restructuration des grilles fonction publique pour un véritable déroulement de carrière linéaire et une reconnaissance des qualifications.

Le retrait du projet de système de retraite unique par points et le maintien et l'amélioration de la retraite par répartition avec un départ à 60 ans à taux plein et des départs anticipés à partir de 52 ans avec 25 % de bonification du service actif pour tous les agents exposés.

2440 L'amélioration des conditions de travail et de vie; contre la banalisation du travail le dimanche et la nuit ; le droit à la déconnexion garanti et respecté.

L'arrêt des restructurations de services et des transferts de compétences.

Pour le renforcement de la sécurité sociale avec l'arrêt des exonérations de cotisations patronales et la mise à contribution des revenus financiers.

Pour l'amélioration des conditions de travail.

Une véritable politique de santé au travail et d'action sociale.

Transports et infrastructures

Infrastructures routières - DIR

2450

Contexte :

Le réseau routier national se retrouve morcelé et sans aucune cohérence dans la continuité des itinéraires. L'obligation de l'État d'avoir des itinéraires de substitution n'est pas respecté par rapport aux réseaux routiers payants (concedés), ce qui impacte les usagers qui deviennent des clients en payant une nouvelle fois les réseaux qu'ils empruntent.

Le réseau routier national ne représente plus que 2% du linéaire, les autres 98% étant gérés par les collectivités territoriales. Une partie du réseau autoroutier (9000 kms) est concédée aux Sociétés Concessionnaires d'Autoroutes (SCA). L'autre partie qui n'est pas concédée (12 000 kms) est gérée par les DIR. Depuis plus de 20 ans le réseau routier s'est agrandi de plus de 11 %, celui des autoroutes concédées de 42 %, autoroutes non concédées de 24 % et les collectivités de 18 %.

2460

D'un coté, les SCA sont en situation de rente financière avec des résultats annuels avoisinant les 25% et un taux de rendement entre 8 et 10% démontrée par l'autorité de la concurrence. Elles bénéficient du Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) sans que l'État ne leur demande de contreparties par rapport aux exonérations fiscales, subventions, prêts, crédits d'impôts qui leurs sont octroyés. Une infime partie revient dans les caisses de l'État, la majorité des profits rentrant directement dans les poches des actionnaires. De l'autre côté, les services de l'État que sont les DIR sont touchés de plein fouet par la politique d'austérité du gouvernement, subissant des suppressions de missions de service public par des privatisations, des transferts au secteur privé, des baisses de moyens budgétaires impactant très fortement les effectifs ainsi que les moyens matériels, à tel point que le directeur de la DGITM est obligé de reconnaître qu'il n'a plus les moyens d'entretenir le patrimoine routier.

2470

Plusieurs rapports (cours des comptes, Sénat, cabinets d'audit, associations d'usagers...) ont dénoncé le manque d'entretien et la détérioration du patrimoine routier

Conséquences :

Le réseau routier national se dégrade rapidement, nous sommes en train de vivre le même scénario que pour le réseau ferroviaire qui faute d'entretien est dans un état déplorable. La SNCF et le Gouvernement n'ont apporté comme solution que la fermeture des lignes et leur remplacement par des bus « Macron ». Le DGITM pour les routes avait une réponse de la même teneur puisqu'il proposait de réduire les niveaux de services en fonction des moyens qu'il dispose et du budget voté par le parlement.

2480

Bien que le gouvernement affiche une volonté d'augmenter le budget d'entretien routier, celui-ci est nettement insuffisant pour régénérer et entretenir ce patrimoine. Le gouvernement a par ailleurs commandé un audit aux Inspecteurs IGF et CGEDD sur le financement du réseau routier en réduisant les moyens afin d'avoir comme objectif : plus de décentralisation vers les collectivités territoriales et plus de privatisation vers les SCA .

C'est la présentation faite par le rapporteur du CGEDD et le DGITM lors d'une audience le mercredi 19 juin dernier qui propose :

- de revoir le cadre de la rémunération pour réduire les astreintes, la conduite à 1 en VH,
- des expérimentations de l'État sur les contrats qu'ils soient courts ou longs en sachant que des transferts de personnels sont possibles sur ces derniers,

2490 - Création par la loi d'un EPIC ad'hoc avec une flexibilité financé à 100 % par l'État qui pourrait comprendre les DIR, les SMO des DREAL, les DIR, une partie du SG, pour avoir une cohérence du réseau en les récupérant des concessions qui vont se terminer entre 2030 et 2040, le CEREMA et le CETU ne doivent pas être intégrés à cet établissement selon lui, il propose que tout soit lancé en même temps.

Avec ses plans de relance autoroutier, le ministère continue son processus de privatisation qui ne finit que d'augmenter la situation de rente des SCA. Les agents sont touchés de plein fouet par le transfert vers les SCA ou par les restructurations des DIR, il faut tout le rapport de force de la CGT pour obtenir des garanties pour les personnels.

De plus, les SCA affichent leur volonté de récupérer l'entretien du réseau national non concédé

2500 Sur l'aspect décentralisation, la réforme territoriale avec la loi Notre et la loi MAPTAM (métropolisation) va impacter prochainement et fortement les DIR.

La création de la future collectivité d'Alsace en est la première illustration. En reprenant les compétences routières, cette collectivité va se voir transférer une partie du réseau alsacien de la DIR Est ainsi que les personnels affectés sur ce réseau.

Le Directeur de la DGITM attend que les processus de décentralisation et de privatisation soient avancés pour redimensionner les DIR pour vraisemblablement créer une agence des routes sous forme d'un EPIC avec ses propres ressources dont une grande partie proviendrait de l'usage de la route Cette agence des routes qui viendrait se suppléer aux DIR risque de n'être qu'une « coquille vide ». Déjà les DIR rappelons-nous, avaient été créées par défaut suite à la loi de décentralisation de 2004, sans véritable cohérence de réseau, ni organisation homogène, sans parcs pour entretenir les engins et matériels.

2510

Les DIR vont subir de nouvelles réorganisations. La baisse des effectifs, l'absence de perspective, l'accidentologie, la dangerosité, la pénibilité, la dégradation des conditions de travail engendrent des risques pour la santé et sont le quotidien des agents des DIR. En plus, les OPA sont confrontés à une interdiction de recruter avec le ministère qui veut acter la fin d'un corps et avec lui les missions techniques spécifiques des OPA pourtant essentielles pour assurer l'entretien du réseau routier Et les personnels d'exploitation vont voir leurs rémunérations drastiquement diminuées, leurs missions supprimés dans la baisse programmée des niveaux de service pour acter la baisse des effectifs, des moyens matériels et budgétaires.

2520

Revendications fédérales sur les infrastructures routières :

Le revendicatif : la route est un bien public, l'entretien, l'exploitation, la maintenance, la sécurité doivent rester sous maîtrise publique et être gérés par des agents publics !

- **Redonner une cohérence en réunifiant le réseau national routier et autoroutier sous maîtrise et gestion publique avec des agents publics.**
- **Arrêter le processus de privatisation de nouvelles routes nationales sous toutes ses formes : concessions, adossements, PPP, externalisations des missions...**

2530

- **Renationaliser les sociétés concessionnaires : seule solution pour reconquérir la maîtrise et le contrôle public de ce bien public. Il faut redistribuer la richesse, les profits des autoroutes doivent contribuer à l'entretien, au développement de l'ensemble du réseau et servir à développer les transports complémentaires et alternatifs à la route moins émetteurs de gaz à effet de serre dans une approche multimodale**

2540

- **Réunifier le réseau routier national non-concédé et le réseau concédé afin de permettre la création d'un réseau routier national structurant, cohérent et innovant, placé sous le contrôle de l'État.**

- **L'État doit garder la gouvernance de l'ensemble du réseau routier (national et territorial)**

- **Se doter de moyens budgétaires publics pour l'entretien, les travaux et l'exploitation des routes en s'appuyant sur le pôle financier public revendiqué par la CGT et notamment les organisations de l'UIT.**

- **Faire contribuer tous ceux qui détériorent les réseaux routiers et ses infrastructures qui ont été financés par les impôts (donneurs d'ordre, organisateurs de transport) au véritable coût du transport et à l'usure des infrastructures par une contribution intégrant les coûts externes et sociaux supportés par la collectivité**

- **Arrêter les externalisations des missions et la sous-traitance des services opérationnels**

- **Se doter d'une organisation homogène sur l'ensemble du réseau routier**

- **Création de Parcs : condition pour assurer efficacement les missions d'exploitation, d'entretien et travaux, de support logistique à travers un outil mutualisé à la hauteur de ces objectifs**

2550

- **Recrutement des effectifs nécessaires pour garantir un niveau de service adapté aux usagers et la garantie de conditions de travail et de sécurité exemplaires pour tous les personnels exerçant des missions de Service Public sur ces réseaux**

Voies Navigables

Contexte :

2560

L'établissement public administratif n'a pas tenu tous ses engagements. La majeure partie du linéaire du réseau est selon VNF en état fonctionnel moyennement ou fortement dégradé. Aucune des voies à grand gabarit n'est en bon état ou dans un état de fonctionnement acceptable selon la terminologie de VNF. Cette analyse oriente clairement le choix des investissements futurs vers le grand gabarit. Depuis la création de l'EPA, les effectifs n'ont cessés de diminuer, 1000 emplois perdus entre 2012 et 2019 soit 20 à 25 % de suppressions de postes. Dans de telles conditions, une première baisse des niveaux de service est intervenue avec le projet stratégique qui a entériné le déclassement de certains canaux en réseau touristique. Cela a justifiée une ouverture saisonnière entre 4 et 9 mois des réseaux concernés une réduction de l'amplitude journalière de navigation. Cela a été aussi l'occasion de recourir aux travailleurs saisonniers en remplacement des vacataires.

La baisse des effectifs se poursuit depuis inexorablement et le pire est encore devant nous tant pour les suppressions d'emplois à venir que pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique. Et l'organisation du travail n'est plus tenable et des interruptions de navigation interviennent y compris sur le grand gabarit faute de personnels dans les écluses tant les effectifs sont tendus.

2570

Les investissements fluctuent au gré des choix des gouvernements successifs. Après une courte embellie liée au plan de relance de Nicolas Sarkozy, les subventions de l'AFIFT sont réduites à des niveaux très bas avec les plans d'austérité des gouvernements Hollande et Macron. L'abandon de l'écotaxe sonne comme la dernière estocade alors que le rapport sénatorial n° 724 des sénateurs Grignon et Rome préconisait 2500 milliards d'euros d'investissement sur 5 ans.

Les enjeux environnementaux

Alors que les attentes des citoyens sont de plus en plus importantes en matière de préservation de notre

2580 environnement, la baisse des tonnages du transport fluvial atteint 11% de 2000 et 2018. Les transports représentent actuellement 30 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) et constituent un secteur essentiel pour la baisse de celles-ci afin de respecter les engagements des accords de Paris. En 2017, ces émissions de GES ont cependant augmenté (+ 0,4 % par rapport à 2016). Cette hausse est principalement due aux transports routiers, dont l'amélioration de la performance environnementale des véhicules n'a pas compensé l'accroissement des kilomètres parcouru.

La baisse continue du transport fluvial de marchandises

2590 En 2017 le transport fluvial de marchandises s'élève à 6,7 milliards de tonnes-kilomètres. Au niveau national il accuse une baisse de 1,8% après quatre années où la baisse moyenne atteignait 4,4%. La baisse générale est très disparate tant sur le plan géographique, sur le plan des matières transportées. A titre d'exemple alors que le bassin de la Seine représente la moitié du trafic le recule y est de 7,9 % pour 2017, le charbon s'effondre depuis 2014 (- 9,5 % en 2017 après - 25,0 % en 2016 puis - 28,6 % en 2015 et - 35,5 % en 2014) après avoir connu une croissance soutenue en 2013 (+ 25,1 %) et en 2012 (+ 8,8 %). Cette baisse s'explique par la réduction du transport de charbon dans un contexte de fermeture des dernières centrales thermiques utilisant ce combustible.

Le transport de céréale fluctue suivant les bonnes ou mauvaises récoltes : baisse de 18% en 2016, celui des matériaux de constructions tel que le sable ou les agrégats suivant la bonne santé ou non du secteur du BTP

Au final, le transport fluvial dispose de clients captifs qui compte tenu des volumes à transporter sont peu enclins à s'orienter vers d'autres modes de transport, toutefois le potentiel de transport est très fluctuant car soumis à de nombreux aléas liés à l'activité économique ou à la qualité des récoltes de céréales et ce sur tous les continents : une bonne récolte en Ukraine impacte le marché national.

Le transport des passagers

2600 Le trafic de passagers lui aussi a été fortement impacté par les attentats de Paris et une baisse significative de l'activité des bateaux-mouches. En revanche le secteur des péniches hôtel et des croisières est en développement constant.

Dès lors il est extrêmement difficile de garantir un niveau d'activité stable aux entreprises.

Le Canal Seine Nord Europe

Après de multiples rebondissements, puis PPP, maîtrise d'ouvrage État en enfin société de projet, le grand canal devrait voir le jour, toutefois la présidence du directoire a été confiée à la région Haut de France. C'est donc une collectivité qui sera chargée de la réalisation d'une infrastructure structurante.

2610 En conclusion, il est difficile d'appréhender le trafic tant il peut varier et que le tonnage transporté ou la tonne kilomètre peut permettre de quantifier l'activité économique mais ne donne pas de visibilité sur le nombre de passages aux écluses qui lui est dimensionnant pour les effectifs de VNF.

Néanmoins, il n'en n'est pas de même pour les missions d'entretien. Pour ce secteur d'activité, il est plus aisé de définir les effectifs nécessaires. Il faut plus que doubler les effectifs de la maintenance et de l'exploitation pour les porter à 5000 agents.

Le contrat d'objectif et de performance

2620 VNF négocie avec l'Etat un COP pour obtenir des recettes d'investissement stables pour les dix années à venir (330M d'€ au total). En contre-partie, VNF baissera les effectifs pour respecter les plafonds d'emplois. La démarche est toujours la même, leurrer les personnels à grands renforts et actions de communication pour entretenir la chimère d'un quelconque progrès. VNF s'appuie sur une pyramide des âges et de faibles recrutements pour asseoir ses ambitions de réductions d'effectif mais aussi sur l'automatisation des écluses sur le petit gabarit et la téléconduite pour le grand gabarit. Le projet et de ramener les effectifs de l'exploitation à un niveau de 535 personnes sur une 15 de sites. La maintenance

sera organisée autour de 3 secteurs d'activité, ouvrage, section courante et gestion hydraulique. L'ensemble des personnels seront regroupés sur 25 sites. L'externalisation de l'entretien des dépendances vertes permettra de porter le rayon d'action des CMI à un linéaire de 300 km. La maintenance totaliserait 1200 agents, l'exploitation 535 par déduction près de 600 emplois sont voués à être supprimés au minimum sans tenir compte des baisses des services supports.

Revendications fédérales sur les voies navigables :

2630

Afin de parvenir à une relance de la voie d'eau et à une amélioration des garanties sociales des personnels, la CGT revendique :

- **des moyens budgétaires pour l'entretien et la modernisation du réseau pour un niveau de service de qualité, avec un mouillage minimum à deux mètres**
 - **une ouverture de 360 jours par an pour tous les réseaux et une amplitude de navigation journalière minimum de douze heures**
 - **la reconquête des missions abandonnées ou externalisées**
 - **des recrutements en adéquation**
 - **l'arrêt immédiat des suppressions d'effectifs**
 - **le financement des grands travaux par un pôle financier public au service de l'intérêt général**
 - **le retour de toutes les voies d'eau dans le giron de l'Etat**
- 2640 - **une loi pour imposer le report modal et la taxation du transport routier de marchandises,**

Aérien

Contexte :

Eléments généraux

- Augmentation du trafic aérien surtout international
- Augmentation des recettes du budget annexe
- Reconstitution de trésorerie propre
- Réduction de l'endettement
- Politique de maîtrise des redevances pour préserver les usagers
- Soutien aux entreprises (compagnies aériennes, constructeurs).

2650

Européen

- Ciel unique Européen (SES 2+), menaces de la Commission européenne sur le statut Fonction publique de la DGAC et menaces sur son intégrité
- contraintes liées à des objectifs de performances irréalistes
- contraintes réglementaires
- lobbying des compagnies aériennes sur les redevances, sur les ressources du budget annexe de la DGAC, sur le taux de redevances fixés sur plusieurs années, contre le droit de grève.

Pression de la Commission européenne sur le statut de la DGAC.

2660

National

Le contexte est particulièrement marqué par la volonté gouvernementale de mettre en place la réforme de la Fonction publique avec les baisses d'effectif, le recours accru aux agents sous contrat, l'individualisation des salaires, la réduction des prérogatives des instances du dialogue social notamment.

- Désengagement de la DSNA de plusieurs aérodromes à faible trafic commercial, en phase avec des études gouvernementales sur le maillage des aéroports régionaux

- Fermetures et réorganisations de services, centralisation
- Mutualisation des fonctions support
- Politique en phase avec celle des métropoles qui concentrent les ressources

- 2670
- Menace récurrente d'accords catégoriels au détriment d'un protocole social pour tous les agents
 - Individualisation des salaires (mise en place du RIFSEEP pour les corps administratifs, régime spécifique reposant sur des principes analogues pour les corps techniques)
 - changement des métiers et prérogatives (sous prétexte d'évolution technologique)
 - réorganisation des services pour faire face au manque d'effectifs dans l'esprit « faire plus avec moins »
 - Baisse régulière des effectifs devenue préjudiciable aux conditions de travail et au niveau de service rendu.

Droit de grève : menace de plus en plus forte d'institution, en plus du service minimum, de la déclaration préalable pour les corps en service opérationnel.

2680 **Conséquences :**

Européen

- Externalisations pour respecter les engagements Européens
- Plus de réglementation avec moins de personnes pour la faire appliquer

National

- impacts indirects sur le tissu économique local (Fret, agents d'escales, etc...)
- impact social fort dû aux restructurations
- réductions des opportunités de mobilités fonctionnelles ou géographiques des agents
- Détérioration des relations de travail, conséquences en termes de risques psycho-sociaux

- 2690
- Risques d'externalisation active ou rampante des missions et activités supports.

Revendications fédérales sur l'aérien :

- **Maintien du statut actuel de la DGAC et de son intégrité**
- **Recrutements de façon à augmenter les effectifs dans tous les corps**
- **Défense du droit de grève et refus de la déclaration préalable**
- **Maintien de l'ensemble des missions opérationnelles, techniques, supports et régaliennes**
- **Rejet de l'individualisation des salaires.**

Mer et littoral

Contexte :

2700 Rappelons en préambule que la France est la 2ème surface maritime mondiale avec une zone économique exclusive (ZEE) de près de 11 millions de kilomètres carrés. Le maître mot est bien la préservation et l'amélioration de la qualité des eaux, du milieu maritime, de la biodiversité, du climat, tout en menant en parallèle les transitions énergétiques et écologiques en incluant une protection sociale de haut niveau pour les salariés.

L'Europe a un rôle essentiel dans la protection du milieu notamment avec l'objectif du maintien de l'augmentation de la température à 1,5 degrés et un bilan carbone nul d'ici 2050. De même il convient d'augmenter la superficie de zones marines européennes protégées. Enfin l'Europe doit jouer un rôle

essentiel dans la protection de la biodiversité terrestre et marine en concluant un accord entre les différents partenaires. Notons que la Confédération Européenne des Syndicats soutient ces démarches.

2710

L'Etat a dans ces domaines un rôle central. Son organisation doit être repensée et situé au plus près dans les services déconcentrés et les territoires. Le travail transversal initié dans les conseils maritimes de façade des DIRM doit être conforté et amplifié entre tous les acteurs (Etat, Région Collectivités, associations, syndicats patronaux et de salariés). La Région Bretagne a une nette avance sur la résolution de ces problématiques maritimes dans ce que nous pouvons qualifier de « gouvernance à cinq » dans des instances idoines. D'autres régions littorales comme PACA, Pays de Loire, ou l'Occitanie poursuivent ce travail, en s'emparant de sujets tels que la programmation pluriannuelle de l'énergie en demandant à l'Etat d'autoriser la mise en place de plus d'éolien en mer afin de faire émerger une filière industrielle française et européenne.

2720

La Stratégie Nationale pour la Mer et le Littoral, instituée par le décret n°2017-222 du 23 février 2017 renforce le travail de politique maritime intégrée initié depuis le Grenelle de la Mer.

Rappelons que la SNML a la responsabilité de donner un cadre de référence pour les politiques publiques concernant la mer et le littoral. Elle s'articule avec les différentes stratégies nationales, notamment celles de la transition écologique vers le développement durable, celle de la recherche, et celle pour la biodiversité auxquelles elle contribue et dont elle est la référence pour ce qui concerne la mer et le littoral.

Quatre objectifs de long terme sont portés par cette stratégie :

- La transition écologique pour la mer et le littoral
- Le développement de l'économie bleue durable
- Le bon état écologique du milieu marin et la préservation d'un littoral attractif
- Le rayonnement de la France

2730

Cette stratégie est déclinée dans chacune des façades maritimes, et en outre-mer sous la forme de documents stratégiques de planification ou de bassins

La stratégie innove en reconnaissant un rôle aux collectivités territoriales dans la gestion de l'espace. Elle recommande, par exemple, une articulation entre les documents stratégiques de planification et une prise en compte de la mer et du littoral dans les schémas régionaux d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires.

2740

L'atteinte de ces objectifs pour le futur des citoyens et des salariés est primordiale. La CGT en organisant les assises de la mer à Brest le 15 novembre dernier s'est emparée des problématiques maritimes. Il convient désormais d'élaborer une plateforme revendicative commune pour le développement économique des zones côtières et de la mer dans le respect de l'environnement et des droits sociaux.

Organisation de l'administration de la mer :

Les questions de sécurité maritime, de sûreté, de protection de l'environnement, de pêche et d'aquaculture, des transitions énergétiques et écologique sont essentielles et forment des enjeux de société majeurs dans notre pays. Les priorités affichées par le Ministre et la direction des affaires maritimes sont :

- La sauvegarde de la vie humaine avec une sécurité des navires et de la navigation accrue contribuant à la protection des personnes et de l'environnement.
- L'action économique et le maintien des différentes filières, celles des loisirs nautiques, de la plaisance, de la pêche et de l'aquaculture et le soutien du pavillon français au travers de la flotte de commerce en constituent l'essentiel.
- Le secteur alimentaire. La fourniture aux consommateurs des produits de la pêche frais ou transformés

2750

en constitue un axe essentiel

- L'environnement par la gestion durable des ressources aquatiques, de la lutte contre la pollution, et la préservation du milieu maritime.
- Le secteur social avec les évolutions du droit du travail et la nécessaire amélioration de la sécurité au travail des « gens de mer ».

2760 La sécurité sociale des marins professionnels est un enjeu important qui se fonde de plus en plus dans le régime général au lieu d'une gestion par l'ENIM..

Les agents chargés de la politique de la mer sont affectés en métropole : administration centrale (avec la Direction des Affaires Maritimes et la Direction des Pêches Maritimes et de l'Aquaculture), dans les Directions Départementales des Territoires et de la Mer, les Directions Interrégionales de la Mer, lycées maritimes ...) et dans les DOM/TOM (Direction de la Mer...) ainsi que dans deux services à compétences nationales que sont les Phares et Balises et l'Ecole Nationale Supérieure de l'Administration de la Mer). Les agents mettent en œuvre les politiques publiques ci-dessus.

Au point de vue effectifs, nous sommes passés de 2834 ETP en 2016 à 2750 ETP en 2019 avec un budget de 70 millions d'euros au PLF 2019.. Nous avons bien une incohérence totale entre « l'enjeu

2770 majeur qu'est la mer » affiché par le Ministère et la réduction d'effectifs bien réelle ! Ce qui pour la CGT est inacceptable au vu de l'importance des missions exercées, et à leur évolution future au service de l'intérêt général

Cet état des lieux rapide montre de façon sous-jacente les difficultés de fonctionnement de « l'administration de la mer ». La réforme « sarkozyste » de 2010 a réorganisé l'administration de la mer avec la création des DIRM et au niveau local la fusion des DDAM dans les DDTM. Aucun bilan de cette réforme menée depuis 10 ans n'a été présenté aux représentants du personnel. Notre rapprochement avec les autres administrations constituant les DDTM peut-il être considéré comme une avancée au niveau de la transversalité et de notre vision « terre-mer » ? A la CGT, nous ne le pensons pas. Les enjeux sont nombreux sur le littoral notamment la gestion du trait de côte, le risque de submersion

2780 marines, les cultures marines, le contrôle des pêches, les missions de contrôle environnemental, la sécurité des navires, les aires marines protégées... Par ailleurs les missions d'enseignement en lycées maritimes seront reconsidérées avec la mise en place de la réforme Blanquer. La gestion des marins professionnels et des navires, l'immatriculation plaisance, l'examen des permis bateau sont d'ores et déjà touchés par l'impact du numérique et du transfert au privé.

La réforme territoriale a conforté le rôle des nouvelles régions, qui bénéficient de compétences accrues en matière d'aménagement du territoire par la construction du SRADDET, de développement économique, d'emploi, de formation et de gestion du Fonds Européen Affaires Maritimes Pêches. Des métropoles et des intercommunalités nouvelles ont hérité de compétences notamment en matière de

2790 protection du trait de côte.

L'administration a entamé récemment un travail d'articulation des missions entre l'administration centrale, les DIRM, les DREAL et les DDTM. Ce travail est toujours en cours en mai 2019. Il s'inscrit dans la mise en place d'Action Publique 2022 aux affaires maritimes avec sa cohorte de diminution d'emplois, de transfert de missions au privé, voire d'abandon de missions.

La Direction des Affaires Maritimes vise à sa complète réorganisation à travers « Affaires Maritimes 2022 » qui est la déclinaison à l'échelle d'une direction centrale d'Action Publique 2022, qui vise, selon le gouvernement à supprimer des emplois et alléger la dépense publique. Pour ce qui concerne la Réorganisation de la DAM, notons qu'elle porte sur un recentrage vers la construction stratégique des politiques publiques de la mer et du littoral et de leur pilotage. Les autres fonctions seront « renvoyées sur

2800 le terrain » sans autre précisions à ce jour.

Les DIRM :

2810 Les périmètres très larges des DIRM ne permettent pas une cohésion de l'ensemble des structures. L'osmose entre les différents services des DIRM est loin d'avoir abouti. La transversalité à l'intérieur de celles-ci n'existe pas du fait d'une juxtaposition sans réel travail en commun. Une faiblesse est marquante, celle des fonctions support dans la majorité des structures DIRM, notamment sur les fonctions de gestion du personnel : Peu d'information aux agents, dés délais de traitement des dossiers à rallonge. Les agents subissent les conséquences d'une gestion calamiteuse vue à court terme. Cela influe forcément sur l'ambiance générale. Ces dégradations sont des amplificateurs du mal être au travail. Le sentiment de ne pas être considéré trouve ici toute sa place. Pire encore, le dogme de gestion par les « ETP » est présenté par les directions comme seul modèle possible. Les problèmes organisationnels et la défaillance du management sont criants. Le constat est sévère : Les agents soulignent l'abandon de leur hiérarchie, il n'y a pas de véritable cap affiché ! Des méthodes de management d'un autre siècle sont porteuses d'incompréhensions, d'indifférence, voire de condescendance que les agents ne supportent plus. Cela doit changer du tout au tout. Chaque DIRM travaille isolément avec un cadrage propre.

2820 Et pourtant, les DIRM , au travers des comités maritimes de façade ont à construire, pour ce qui les concerne le premier exercice de planification maritime qui permettra un accompagnement des collectivités afin de décliner des stratégies de planification à leurs niveaux, de poursuivre le développement des activités économiques du secteur maritime, d'organiser les transitions énergétique et écologique , notamment par le développement des ENR et des EMR, de mieux impulser la recherche publique sur la mer et de stabiliser et orienter l'expertise sur la durée par des organismes tels que l'IFREMER, le CEREMA, l'IFORE ...

Revendications fédérales sur les DIRM :

- Afin que les DIRM aient un fonctionnement plus harmonieux, la CGT revendique un cadrage national pour les 4 DIRM et une dotation renforcée en moyens humains et financiers.

- La déclinaison locale de la SNML au sein des DIRM par l'intermédiaire des Conseils Maritimes de Façade est positive pour la CGT. Nous devons porter dans ces instances le concept de développement humain durable ainsi qu'une meilleure prise en compte des critères sociaux en terme de garantie et de qualité d'emplois dans les prospectives émises par les CMF.

Formation-Recherche :

2830 Pour ce qui concerne la recherche et la formation, celles-ci doivent être amplifiées et portées dans tout le ministère. La notion de maritimité doit être développée dans tous les services des ministères, les lieux d'enseignements et de recherche. Des cursus spécifiques mer et environnement doivent être développés dans chaque école : à destination des agents appelés à exercer leur fonction dans nos différents services en lien avec la mer.

Lycées maritimes :

Les 12 LPM accueillent chaque année entre 90 et 250 élèves en formation initiale et 150 à 450 adultes en formation continue par établissement.

2840 Dans les lycées professionnels maritimes, différents acteurs prennent part aux activités. L'Etat (Ministère de l'Education Nationale) pour ce qui concerne la partie programme des examens, les régions abondent financièrement à la construction des lycées. A leur entretien et subventionnent la remise à jour des équipements destinés à la formation des élèves. Les DIRM jouent le rôle de tutelle académique, sans réel moyen, ce que nous déplorons et délivrent les brevets professionnels définis par les normes STCW équivalents aux diplômes détenus. Un pôle d'appui aux lycées Maritimes sera mis en place à Nantes -44-. Notons que les personnels des LPM et la CGT sont « vent debout » contre la réforme « BLANQUER » qui diminue les heures d'enseignement général dans les filières techniques, et risque de mettre en difficultés les élèves qui changeront de cycle d'enseignement avec des bases moins solides. Les LPM contribuent à la formation initiale et continue des marins, des futurs salariés des « cultures marines », des mécaniciens et électromécaniciens, et des futurs encadrants à la pêche ou au commerce. Là encore, l'enjeu est de taille, car les métiers de la mer sont en « tension » et chaque diplômé trouve des

2850 débouchés du CAP au BTS. Des passerelles doivent être mises en place pour la formation supérieure à l'Ecole Nationale Supérieure Maritime vers la délivrance de diplômes d'ingénieurs.

Pour la CGT : Ces filières d'avenir doivent être maintenues et renforcées. La déprécarisation des personnels doit être poursuivie.

Revendications fédérales sur les Lycées maritimes :

2860

Avec les personnels, elle entend lutter contre la régression des moyens pédagogiques et revendique les recrutements nécessaires pour la filière de l'enseignement secondaire maritime (Bac pro et nouveaux cursus de formation liés aux enjeux de l'économie de la mer. La création de nouvelles passerelles avec la filière de l'enseignement supérieure de l'ENSEM est une question importante qui doit faire l'objet de mise en commun entre organisations de la CGT. La mise en place d'un pôle d'appui pourrait être une hypothèse intéressante, si celui-ci a les moyens de fonctionner.

Dispositif de Contrôle et de Surveillance :

Le DAM désirerait mettre en place un Dispositif de Contrôle et de Surveillance à 4 patrouilleurs assis sur une articulation patrouilleurs/ULAM en lieu et place d'un dispositif basés sur un triptyque patrouilleurs, Vedettes régionales, ULAM. Rappelons que depuis son arrivée le DAM affirme que « les vedettes régionales n'assurent pas le service que l'on attend d'elles », bien évidemment la CGT ne partage pas cette vision qui nous apparaît tronquée et fallacieuse.

Inspection de sécurité des navires :

2870

La loi mobilité modifie profondément la donne en matière d'inspection de sécurité des navires : Attribution d'un permis d'armement à tous les navires professionnels dans le cadre d'une approche intégrée de la sécurité des navires.

Mise en place d'inspections ciblées sur les navires de moins de 24 mètres à partir des auto-évaluations des armateurs et de la facturation de certains frais.

Adaptation de l'encadrement administratif et social des services côtiers et des petits transports locaux afin de permettre leur développement. Le ciblage des visites des navires de moins de 24M, la délégation des visites aux sociétés de classification pour les navires de plus de 24M, l'augmentation des contrôles environnementaux (rejet des fumées, eaux de ballast...), la mise en place de contrôles de deuxième niveau auprès des sociétés de classification sont des modalités nouvelles d'exercice de la mission de contrôle.

2880

Ces 3 mesures rentrent dans l'esprit de la loi ESSOC (pour une société de confiance). Elles accroissent la responsabilité des armateurs et permettent l'irruption de « micro entrepreneurs » dans le domaine maritime par la simplification administrative. Les contrôles s'exerceront donc « à postériori ». Selon quelles procédures ?

Rappelons que le milieu maritime est dangereux. Nous pensons qu'abandonner les contrôles en amont présente une augmentation des risques pour la sécurité de la navigation. Ces mesures ne recueillent pas notre assentiment.

Revendications fédérales sur le dispositif de contrôle et de surveillance :

2890

La CGT s'élève contre ces évolutions à l'exclusion des contrôles environnementaux. Les risques de pertes de compétences, de méconnaissance des navires, d'une flotille moins bien suivie sont prégnants. Les professionnels de la mer, les personnels et la CGT demandent le retrait pur et simple de cette réforme.

Les DDTM :

Les services maritimes et littoraux en DDTM assurent des missions liées aux capitaineries, au contrôle des pêches, aux cultures marines, à la gestion du littoral, à la police des eaux, aux gens de mer et à la plaisance. Ces services exercent des missions au plus près des usagers et sont la porte d'entrée vers les

services maritimes.

Guichet unique :

2900

L'aspect central est bien la mise en place de « points d'accueil maritimes » dans les départements afin de traiter l'ensemble des demandes relatives aux marins et aux navires professionnels. Ces points seront animés par les DIRM compétentes. A ce jour, nous n'en connaissons pas le contenu.

Gestion de la plaisance :

Le développement du portail plaisance, dit PUMA après la saison 2019 avec l'intégration des navires fluviaux est à l'ordre du jour. La procédure d'inscription aux permis plaisance est totalement dématérialisée. D'ici fin 2021, des opérateurs privés agréés assureront l'épreuve théorique des permis à l'identique des permis VL et moto. Un ciblage et des plans de contrôle des établissements de formation et des professionnels de la plaisance sera mis en œuvre. De même les nouveaux usages en matière de plaisance seront évalués.

La CGT est contre ces changements de missions et d'organisation. Leur impact sur les implantations des unités dans les 20 DDTM et les DM modifieront de manière durable la physionomie de nos services.

2910

Accompagnement RH et GPEEC

La DAM indique vouloir mettre en place avec la DRH un accompagnement afin que les « services continuent à être dotés de personnels suffisants et compétents ». Elle envisage de « sécuriser les compétences maritimes ». En outre, elle indique participer aux travaux de la DRH sur la politique de gestion des corps.

Pour la CGT, cela est un peu court et manque globalement d'envergure vis-à-vis des restructurations envisagées.

Nous avons l'impression que chaque direction travaille dans son coin, sans se contacter, en silo, alors qu'un travail en transversal est nécessaire.

2920

Des restructurations d'ampleur seront prochainement mises en œuvre. Notre direction métiers ne présente aucune étude d'impact sur les personnels alors que celles-ci sont obligatoires en préalable.

La CGT dénonce cet état de fait.

Une réflexion sur l'organisation des services, des missions, ainsi que sur les besoins en personnels doit être menée conjointement par la DRH et la DAM sur tous les corps du domaine maritime, leurs évolutions en terme de volumétrie (besoins exprimés par la DAM, départs en retraite, recrutements, mutations), de la construction de parcours professionnels, notamment par la formation initiale et continue).

Des mesures de restructurations collectives et individuelles doivent être présentées.

Système d'information, numérique, et innovation :

2930

La DAM a une vision centrée sur les applications métiers. Elle indique, dans ses différentes réunions, vouloir valoriser les « données maritimes », moderniser l'approche « qualité » et « animer une politique favorable à l'innovation interne et à l'expérimentation de nouvelles technologies ».

Aucune réflexion n'est présentée aux organisations syndicales sur l'irruption de l'intelligence artificielle dans nos procédures métiers et les services . Cela aura des conséquences sur l'évolution future de nos emplois. Là encore aucune perspective ni prospective ne sont posées sur la table en termes de recrutements , de modification de l'exercice des missions.

Financements :

Ces restructurations d'ampleur seront financées par 29,8 millions d'Euros sur la période 2018/2022.

Un complément de 19,1 millions d'Euros sera mis en place par le FEAMP

La contrainte budgétaire est très forte dans le cadre d'AM2022. Nous sommes bel et bien en face d'un désengagement de l'État et d'un déficit d'orientation sur les questions majeures. Les schémas directeurs de signalisation maritime et le rôle de la signalisation maritime au sein de la navigation moderne, la sauvegarde du patrimoine des phares, la mutualisation des moyens nautiques de la DAM, la modernisation de l'armement unique.....Autant de sujets qui sont délaissés par l'administration de la mer.

Les grands ports maritimes et décentralisés :

2950 Ce sont plus de 80 % des échanges mondiaux qui se font par voie maritime. Ce simple chiffre suffit à montrer l'importance de ce secteur. En France, existent 11 Grands ports maritimes d'Etat dont 7 situés en métropole , 4 en outre-mer et un port d'intérêt national à St Pierre et Miquelon. A ce dispositif national s'ajoutent plus de 500 ports décentralisés aux collectivités (départements et communes) depuis 1983. Rappelons que les 66 ports de commerce maritimes ont traités 350 millions de tonnes de fret et 32 millions de passagers en 2015. C'est dire l'importance de ces infrastructures, dont l'investissement dans des techniques innovantes et l'adaptation aux transitions énergétiques et écologiques sont des facteurs essentiels de modernisation qui sont financés par l'Europe au titre du FEDER, l'Etat, et les collectivités voire les opérateurs privés (sur la thématique de la manutention). Ces ports ont un rôle essentiel dans la construction de liaisons entre la côte et l'hinterland à l'aide de moyens multimodaux à bas bilan carbone. De même, la mise en place « d'électricité à quai » permettant de diminuer , voire de supprimer les émissions de polluants atmosphériques. Le développement des carburants alternatifs de type GNL dans nos ports permet aussi de diminuer nos émissions polluantes. Enfin, le concept « d'Ecoport », démarche volontaire des ports européens adeptes de « bonnes pratiques écologiques » permet de faire progresser ces pratiques.

2960 Afin d'améliorer les services rendus, de mettre en place les transitions énergétique et écologique, de favoriser une évolution positive des salariés en pesant sur la réforme du statut des officiers de port, la CGT demande d'imposer des socles statutaires(Qualifications, Formations, Organisation du travail, Service de trafic Maritime...) qui permettront d'assurer, des emplois de qualité, la pérennisation de nos métiers, la sécurité et la sûreté publique dans les Grands Ports Maritimes et dans les ports décentralisés. Le travail entre la fédération des « ports et docks » et notre FNEE doit être poursuivi et amplifié.

2970 En conclusion : Pour la CGT, la mise en œuvre de telles politiques régressives est inacceptable au vu des objectifs de la SNML. Mais au contraire, il convient de mettre en place des services de proximité au plus près de l'utilisateur, avec des missions clairement définies et des moyens financiers, matériels et humains à la hauteur.

Revendications fédérales sur le personnel maritime :

- l'arrêt des baisses d'effectif, et le recrutement d'agents « en tant que de besoin » sur statut, au vu des départs massifs en retraite et des missions nouvelles à assumer en terme de protection du milieu marin, de connaissance scientifique de la ressource, de transition énergétique avec mise en place de l'hydrolien et de l'éolien en mer.
- pour les agents un réel déroulement de carrière avec une formation professionnelle initiale et continue de haut niveau sur nos spécificités maritimes pour tous ceux qui auront à exercer dans nos domaines fonctionnels.
- pour le passage en catégorie B de tous les agents exerçant dans nos établissements, au vu de la montée en gamme des missions exercées. De même il propose que tous les agents de catégorie B exerçant des missions de catégorie A soient intégrés dans les corps correspondants.
- la reconnaissance de la pénibilité avec un départ anticipé en retraite pour les personnels du Dispositif de Contrôle et de Surveillance, les inspecteurs de sécurité des navires et les agents

« culture marine ». De même un départ anticipé au titre de l'exposition à l'amiante doit être accordé aux agents du Dispositif de Contrôle de Surveillance et aux inspecteurs de sécurité des navires.

Environnement, logement, biodiversité

Environnement, développement humain durable

3000 Les contradictions s'accumulent entre discours et actes gouvernementaux sur le développement durable, la biodiversité, la lutte contre le changement climatique. Elles sont constantes au cours des deux derniers quinquennats (Sarkozy / Hollande), depuis les « Grenelle » de l'Environnement et de la Mer de 2007/2008. Sous le quinquennat Macron, la démission de Nicolas Hulot, une année après l'élection présidentielle de 2017, en donne une illustration. Certes les démissions de ministres chargés de l'écologie, peu de temps après l'investiture de leur majorité, sont monnaies courantes. Cependant le message délivré par Nicolas Hulot lui-même ne tient pas seulement à des arbitrages perdus, désaccords budgétaires ou des incohérences de priorités : « condamnation du modèle de développement capitaliste, du libre échange, de l'austérité budgétaire »...Autant de mots forts d'un ministre d'Etat partisan de Macron. Les rapports du GIEC sur le climat, dont celui d'octobre 2018 et de l'IEPBS de mai 2019 sur la Biodiversité désignent à la fois la réalité des faits et des tendances, les causes, les actions nécessaires. Comme la gravité et l'urgence de la situation.

3010 Avec les orientations du développement humain durable, la CGT entend intervenir sur tous les éléments concrets de ses trois volets (social, économique et environnemental), en partant des besoins des salariés et en s'adressant à toute la société pour des changements et ruptures indispensables avec le capitalisme néo libéral. En dépit d'un verdissement sans précédent (green washing), des solutions de « nouveaux marchés » (finances vertes, green tech...), le capitalisme prédateur des ressources naturelles et des biens communs, se révèle incapable de relever les défis du réchauffement climatique et de la reconquête de la biodiversité.

La dernière période est particulièrement marquée par l'irruption à grande échelle de l'imbrication des revendications sociales et écologiques. « Fins de mois, fin du siècle », même combat ? Alors qu'avec le mouvement syndical international notre revendication d'une transition juste résonne de plus en plus fort depuis la COP 21 (fin 2015), la « transition juste et solidaire » est devenue une affaire de masse de secteurs très différents du salariat, de la jeunesse scolarisée et étudiante, de la société. La terminologie « juste » ou « solidaire » est déjà récupérée par le capital, préoccupé de l'impact croissant d'une conviction : « ce n'est pas le climat, c'est le système qu'il faut changer ».

3020 Eau/Biodiversité

En dépit de conférences environnementales avec toutes les parties prenantes portant sur l'eau, la mer, la biodiversité, le bilan concret des mesures dans les territoires demeure bien faible. Notre pays n'atteint pas tous les résultats, reporte les délais... Retards sur l'amélioration de l'état des cours d'eau et milieux aquatiques, eaux marines, sur la protection des captages d'eau potable même prioritaires et en Outre-mer sur l'assainissement... Le cycle eau potable – assainissement devrait s'insérer dans celui plus large des milieux aquatiques et de la biodiversité : ce n'est toujours pas le cas, faute de moyens publics, de cohérence, et par reculs assumés de planification! Les services de l'Etat (DDT) n'assurent plus le conseil aux collectivités territoriales sur « le petit cycle de l'eau ». Les activités des laboratoires d'hydrobiologie menées dans les 13 DREAL avec moins de 100 ETP sont menacées, alors qu'elles doivent déjà limiter leurs ambitions à contrôler les bonnes pratiques des labos privés.

3030

Ainsi, la pétition européenne syndicale des services publics avec plus d'1 million de signatures pour que

l'eau potable soit un bien public à l'abri du profit, a été coulée par la Commission européenne, avec la complicité du gouvernement français et d'autres pays, en dépit du droit d'initiative. Les multinationales veillent au grain pour empêcher le mouvement de retour au public des services d'eau et d'assainissement, privatisés en Europe et dans le monde : mais ces combats ont marqué des points dans beaucoup d'agglomérations et continuent.

3040 Le report de l'échéance pour réduire de 50 % les pesticides illustre les causes du mal. La course au rendement de la PAC domine l'agriculture, dictée par les profits de la grande distribution commerciale, des industries agroalimentaires, d'engrais et de pesticides. En dépit des discours des Etats généraux de l'agriculture et de l'alimentation, suivie de la loi dite Egalim de 2018, ce modèle dérégule prix et quantités, ligote les agriculteurs, réduit leur nombre, n'a que faire de leur détresse. Il prétend « compenser » les dégâts sur l'environnement, en faisant payer consommateurs et collectivités pour dépolluer ou bien faire un peu plus de qualité. Le rêve pour les multinationales : que des « petits » (agriculteurs) s'en prennent à d'autres « petits » (fonctionnaires) pour dénoncer les contrôles, sans toucher aux racines du mal !

En février 2016 les salariés des établissements de la protection de l'eau et de la biodiversité ont fait grève à 60 % et manifesté : « l'environnement cela se défend avec des services publics dotés de moyens, des agents respectés et reconnus ». Biodiversité ou Austérité, il faut choisir.

3050 En organisant à l'automne 2018 des « Assises sociales et environnementales de la Mer », la CGT tente de faire valoir dans les territoires l'intrication des thèmes des emplois, des qualifications, des conditions et garanties sociales, et des politiques publiques d'aménagement des littoraux, des ports et de leur desserte, des gestions des ressources de pêches, de sécurité des navires, de biodiversité marine, des énergies marines renouvelables...

3060 Pour le financement de l'Etat apporté par les 6 Agences de l'eau financées à 80 % par les redevances des ménages, au lieu des 900 millions supplémentaires annoncés de 2013 à 2018, près d'1 milliard d'euros aura été prélevé par le budget général de l'Etat en six ans. Qui plus est le gouvernement par amendements au projet de loi Biodiversité (troisième lecture en juillet 2016) et au PLF 2018, a installé une vaste « débudgétisation » du programme 113 « Eau et biodiversité ». Concrètement, les Agences de l'eau financent, à la place des crédits Etat, les actions sur la biodiversité terrestre, en violation du principe « l'eau paye l'eau ». Ainsi l'AFB (née de la fusion en 2017 de l'AAMP-ONEMA-PNF-GIP ATEN), les 10 Parcs nationaux, l'ONCFS, ne bénéficient plus de crédits budgétaires, mais d'un prélèvement sur les ressources des Agences de l'eau. Quant à l'AFB, pour financer toutes ses missions prévues par la loi, son budget a été de 220 millions/an au lieu des 440 estimés nécessaires par son préfigurateur, celui-ci ayant été congédié par la ministre car pas assez « positif »...

3070 La création de l'AFB en 2017 par simple addition des moyens et effectifs des entités fusionnées a été suivie d'une baisse d'effectifs dès 2019. Les 10 Parcs nationaux, désormais « rattachés à l'AFB » selon la loi, mettent en route une mutualisation forcée pour pallier le manque d'effectifs. La création d'un 11ème Parc national à dominante forestière (Feuillus de plaine, aux frontières Bourgogne-Champagne) étudiée depuis de longues années, interviendrait en 2020 avec les 9 emplois de la préfiguration et des agents de l'ONF. De leur côté, les Agences de l'eau doivent supprimer encore 200 emplois d'ici 2022 et sont sommés d'accélérer leur mutualisation, le nouveau programme d'intervention 2019-2024 réduisant leurs interventions d'1 milliard sur le petit cycle de l'eau. La fusion de l'ONCFS et de l'AFB selon la loi votée en juin 2019 se réaliserait dès 2020 avec la création de l'OFB. Le regroupement des deux établissements, aux cultures différentes, s'opérerait avec le risque élevé d'une cure d'amaigrissement des services départementaux : moyenne de 4,5 agents AFB et de 12 agents ONCFS se traduisant, non par 16,5 agent/SD du nouvel OFB, mais par une dizaine... Le ministère tenant double discours entre la poursuite

3080 d'un schéma de réduction d'emplois (- 150 d'ici 2022) et le renvoi au PLF 2020 pour à la fois trouver une ressource nouvelle affectée à l'OFB en rapport avec la biodiversité terrestre (autre que les redevances eau des Agences de l'eau) et compenser les 41 millions d'euros manquant au budget annuel de l'ONCFS

(en raison de la baisse du prix de permis national de chasse et des aides promises aux fédérations départementales de chasse pour leurs actions en faveur de la biodiversité voulue par le « deal » Macron/Président de la Fédération nationale de la chasse).

3090 Profits des sociétés privées, ponction injuste par l'Etat, recul de l'ingénierie publique, collectivités locales étranglées, fiscalité de l'eau payant les actions de biodiversité terrestre à la place de crédits d'Etat : les ménages peuvent toujours payer, la pollution diffuse ne pas se réduire, la santé des agriculteurs et des consommateurs se dégrader. Oui décidément, il faut changer de modèle économique pour avancer concrètement vers un développement humain durable !

Revendications fédérales sur l'eau et la biodiversité :

- 3100 -Des moyens humains et financiers pour les espaces ruraux, forestiers, littoraux et maritimes des différents sites « Natura 2000 » (12,6 % du territoire terrestre, et des surfaces maritimes importantes), avec des effectifs fortement augmentés dans les DDT(M), DREAL et DIRM sur ces sujets, pour la planification régionale des continuités écologiques des trames vertes et bleues,
- Pour toutes les missions de l'Agence Française de la Biodiversité, incluant les aires marines protégées, nous revendiquons de passer de 1221 à 2000 ETP, soit avec les 1443 ETP de l'ONCFS, un OFB de 3500 ETP avec des créations d'emplois en 4 ans, et sans aucun transfert d'ETP des services de l'Etat vers le nouvel établissement public, comme l'Etat s'y est engagé, la première priorité des dépenses étant celle de l'augmentation des effectifs,
- Les 6 Agences de l'eau, pas moins que les Parcs nationaux, ne doivent en aucun cas être soumis à des fusions, leurs effectifs doivent être réhaussés,
- A l'OFB et dans les Parcs nationaux la reconnaissance des qualifications : tous les ATE de C en B, la requalification des TE experts ou chefs et chefs adjoints de SD en postes de cat A, la fin de la précarité des CDD par l'intégration en CDI sur le statut des contractuels à améliorer (promotions/régime indemnitaire...)
- 3110 -Le retour au public des services d'eau et d'assainissement, avec intégration des salariés et compétences des sociétés, la protection des agents chargés de missions de contrôle et l'augmentation de leur nombre,
- Des moyens humains et financiers nouveaux pour les intercommunalités chargées de « gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations » (GEMAPI) couvrant tous les territoires,
- Les ménages ne doivent plus payer 80 % de l'ensemble des redevances eau, qui servent à financer toutes les dépenses de l'Etat sur l'eau, la biodiversité terrestre et marine... Par exemple, il faut une taxation efficace de l'azote sur les achats professionnels d'engrais et d'aliments du bétail. Elle dégagera des recettes affectées aux dépenses publiques et favorisera les pratiques agricoles non polluantes. Il faut pénaliser l'artificialisation des sols et l'étalement urbain, par une taxe sur les aménagements nouveaux, les centres commerciaux en périphérie des villes et des bourgs, les zones logistiques 100 % camions non reliées au fer ou fluvial : cette taxe combattra l'artificialisation et dégagera des recettes publiques,
- 3120 -Les connaissances issues de la recherche, à développer, doivent donner lieu à des investissements et changements de procédés à grande échelle pour l'avenir de la biodiversité dans l'intérêt de tous salariés, citoyens, consommateurs.

Logement, urbanisme et politique de la ville

Le Logement, l'urbanisme, la politique de la ville, sont des missions essentielles pour le modèle républicain. Mais pour encore combien de temps... « Transformation »... ou « Dynamitage » du logement social ?

3130 Le logement est une politique publique nationale mise en œuvre par les services de l'Etat, en lien avec

les collectivités locales et les organismes du logement social. Il y a cohérence à traiter à la fois logement, foncier, aménagement, urbanisme... Ces efforts conjugués constituent une mission de service public, essentielle pour le modèle républicain qui ne repose pas sur la charité (aider les « plus pauvres » que le marché libre ne peut loger...), mais bien sur la solidarité nationale. Ces missions sont attaquées, car elles représentent à la fois des freins au libre marché de l'immobilier et des dépenses publiques à réduire : un dynamitage de la politique du logement social est en cours depuis 2 ans et non pas sa « transformation »...Mais les 13 milliards de dépenses publiques annuelles d'aides fiscales pour le secteur du locatif libre non conventionné intéressent beaucoup les promoteurs...

3140 1°) Les missions Logement, Urbanisme, Aménagement, Politique de la Ville, sont conduites par les effectifs du ministère MCT : 9 991 ETPT (équivalents temps plein travaillé) en 2019 (10 200 en 2018), avec une proportion élevée de personnels de catégories B (5 215), A (2 306) et C (2 470). Ils relèvent d'une gestion unique avec ceux du MTES (Ministère de l'Ecologie). Le plafond d'emplois baisse de 204 en 2019, après – 170 en 2018, et avec beaucoup de postes vacants dans les services, la baisse est en vérité supérieure. Avec le transfert au MCT des 265 emplois du CGET (Commissariat général à l'égalité des territoires – programme budgétaire n° 112), qui relevaient jusqu'en 2018 des emplois des services du Premier ministre. Ils sont appelés début 2020 à être transférés en très grande majorité dans la nouvelle ANCT (Agence nationale de cohésion des territoires), selon la loi adoptée cet été en seconde lecture, la vingtaine d'agents non transférés à l'Agence devant intégrer la DGCL au ministère de l'intérieur (direction générale des collectivités territoriales). L'ANCT établissement public de l'Etat va fusionner le CGET, le SCN France Numérique (trentaine d'agents de l'administration centrale de Bercy) et l'Epareca (EPIC Etablissement public à caractère industriel et commercial, chargé du réaménagement des commerces en difficultés dans les quartiers politique de la ville ou villes moyennes, une quarantaine de salariés basés à Lille). Et avec les effectifs chargés de la politique de la Ville (299 ETPT, 229 cat A et 70 cat B, programme budgétaire n° 147, plafond d'emplois en recul de 8 en 2019).

3160 2°) Les personnels du MCT sont en grande majorité dans les services déconcentrés (DREAL et DEAL en Outre Mer, interministériels DDT et DDCCS). En Ile-de-France, de manière atypique les missions Logement des DDT et DDCCS sont réunies dans la Direction régionale de l'hébergement et du logement (DRHIL - 470 agents avec différentes imputations budgétaires 283 MCT, 108 Min. Intérieur, 81 Min. Santé et Solidarité, répartis entre le siège et 4 unités comportant de 70 à 100 agents dans les départements 75, 92, 93, 94. Dans les 4 autres départements de la région (77, 78, 91, 95), les missions sont assurées par les DDT et les DDCCS. Dans le cadre de la nouvelle tranche de réforme de l'action territoriale de l'Etat et d'AP 2022, on relèvera la concomitance de plusieurs projets pour mise en application début 2020. Soit transférer les personnels des « fonctions hébergement et accès au logement » des DDCCS vers les DDT (à l'exemple du schéma de la DRHIL Ile-de-France), soit situer les fonctions sociales des compétences logement dans « le nouveau service public de l'insertion » (avec Pôle Emploi, les CAF, les DIRECTE), mais aussi fusionner sous l'égide du ministère de l'intérieur de fait, les trois types de DDI (DPP/DDCCS/DDT) menacés de « dissolution/intégration » dans les préfetures au bon vouloir des préfets.

3170 Avec d'ores et déjà fin 2019, la fusion des secrétariats généraux, la gestion par le ministère de l'intérieur, et plus par les services du premier ministre des crédits de fonctionnement et des nominations des cadres dirigeants, afin de casser encore plus les politiques ministérielles des missions techniques assurées dans les territoires.

3180 3°) En administration centrale, la DHUP/DGALN chargée des politiques publiques dans trois domaines liés Logement, Urbanisme et Planification- Aménagement-Construction, le PUCA (Plan urbain construction aménagement) et la mission Plan Bâtiment durable. La DIHAL (délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement) doit assurer la mission d'Etat de l'hébergement d'urgence, du droit d'accès au logement opposable (DALO), la désignation des demandeurs prioritaires de logement sur le contingent préfectoral. La tutelle des écoles d'architectures, la protection du patrimoine bâti, relevant quant à elles des services du ministère chargé de la culture (services des DRAC-ABF).

- 4°) Outre celui du centre scientifique et technique du bâtiment (CSTB, statut privé) et de la caisse de garantie du logement social (CGLLS, statut d'EPA 25 agents), les politiques de logement et de rénovation urbaine relèvent de l'action d'appui de 4 établissements publics nationaux, sans compter l'apport de l'ADEME (EPIC de l'Etat) en matière énergétique. L'ANCOLS (Agence nationale de contrôle du logement social) : EP de 281 ETPT née de la fusion de l'Agence Nationale sur la Participation des Entreprises à l'effort de Construction et de la mission interministérielle d'inspection et de contrôle du logement social (MILOS). L'ANAH (Agence nationale d'amélioration de l'habitat, EP de 111 ETPT) : aide au financement des travaux de rénovation de l'habitat privé (Programme « Habiter Mieux » confort, mise aux normes, adaptation à l'âge ou au handicap). L'ANRU (Agence nationale de la rénovation urbaine, EPIC) : selon le classement du second plan national de rénovation urbaine PNRU 2 : quartiers de priorité 1 « nationale » ou 2 « régionale », aides et suivi des programmes d'amélioration urbaine des quartiers dégradés en lien avec les collectivités territoriales. Le CEREMA (Centre d'étude sur les risques, l'environnement, les mobilités et l'aménagement EPA créé en 2013) : participe à l'élaboration des normes, à l'expertise sur l'urbanisme et l'aménagement urbain, appui technique aux collectivités locales, et contribue au contrôle des règles de construction (CRC-environ une cinquantaine d'ETP, activité menacée).
- 3190
- 5°) « Transformation »... ou Dynamitage du logement social. La « transformation » de la mission logement découle de la feuille de route envoyée dès le mois d'août 2017 par le Premier ministre au ministre (Jacques Mezard) et au secrétaire d'Etat Julien Denormandie (promu ministre du Logement et de la Ville après le départ de J. Mézard, remplacé par Jacqueline Gouraut au MCT). Dynamitage, et non transformation, du logement social serait plus exact. Sans attendre le projet de loi Elan, cette feuille de route anticipait le rapport CAP 2022 et a sans doute été rédigée par M. Denormandie et le cabinet du ministre du budget, avec deux slogans. L'un grand public et vendeur « Se loger mieux et moins cher », l'autre plus sérieux, « Optimiser les crédits d'Etat du logement social ». C'est-à-dire réduire de 2,5 ou 3 Md€ le budget annuel le plus vite possible. Les crédits « Aides à l'accès au logement » sont ramenés à hauteur de 14,2 Md€ dans le budget 2018 (au lieu de 15,4 en 2017, soit -1,2 Md€). A combien se montera l'amputation 2019 ?
- 3200
- 3210 Cela s'opère de plusieurs manières concomitantes.
- En réduisant les APL : pas tant avec la baisse de 5 euros dès l'arrivée du gouvernement Macron, mais en supprimant 60 ou 70 euros mensuels en moyenne par le jeu de la réduction des crédits budgétaires, d'une non revalorisation des montants selon l'évolution des prix et d'une révision des barèmes de calcul et en renvoyant aux bailleurs sociaux le soin de compenser la baisse des APL sans alourdir les loyers... Charge à eux de « trouver » les milliards manquants pour continuer à construire, entretenir le parc existant, accélérer sa rénovation énergétique...
 - Puis en supprimant en 2019 les crédits d'Etat du financement des aides à la pierre (FNAP), déjà divisés par 4 en 2018 : ce financement du FNAP est ainsi entièrement assuré par un prélèvement accru sur les cotisations sociales des entreprises (participation des employeurs à l'effort de construction au taux de 0,40 %) et par une taxe renforcée sur les organismes HLM eux-mêmes...
- 3220
- Afin de réduire la force d'opposition à ces projets, donc le rassemblement entre les élus locaux de tous bords, les associations de locataires et de consommateurs, les différentes composantes du mouvement HLM, l'astuce a été de diviser en passant un accord gouvernement- partie patronale du mouvement HLM (les SA d'HLM). Réduire le montant des APL, augmenter les surloyers (dits SLS) afin de réserver le logement social aux ménages pauvres, afin « d'inciter » les ménages dits à revenu intermédiaire à quitter le logement social. Et mettre en cause le droit au maintien dans les lieux des locataires du logement social, baisser les plafonds d'accès au logement social pour en interdire l'accès aux couches cadres ou techniciennes : la triple lame des budgets annuels 2018-2022, des lois Elan et Pacte, va produire tous ces effets pour « fluidifier le parcours résidentiel du logement ».
- 3230
- Les lois Elan (Engagements pour le logement et l'aménagement numérique) et Pacte (Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) donne les outils de ces régressions avec des

modifications des codes de la construction et de l'urbanisme. Contraindre les bailleurs sociaux à vendre leur parc social pour se financer, autoriser la création de sociétés commerciales pour reprendre la gestion de ces logements et organiser leur vente au fil de l'eau aux particuliers ou en bloc. La « cerise sur le gâteau » étant la possibilité de compter ces logements dans les 25 % obligatoires de logements sociaux 12 années après leurs ventes... Contre les offices publics des collectivités locales, forcer tous les petits offices HLM à se regrouper entre eux ou avec des SA HLM, ce qui avec un seuil minimum élevé de logements, éloignera un peu plus les locataires, mais aussi les conseils municipaux et départementaux, des décisions de gestion des bailleurs sociaux. Modifier le statut des offices en leur appliquant toutes les règles du code de commerce. Taxer un peu plus les organismes HLM pour financer l'aide à la pierre au nom de la solidarité, taxer encore plus l'ex 1 % logement (taux de 0,40 %) pour financer à la fois l'aide à la pierre, la rénovation urbaine à la place d'une partie des crédits Etat, les allocations logement à caractère social et augmenter le seuil de la cotisation obligatoire des employeurs à l'effort de construction en le portant le seuil des entreprises à plus de 50 salariés (au lieu de 20).

3240 Cette « boîte à outils » comporte également des dispositions pour « fluidifier » le marché de la construction : la réduction des obligations d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite (PMR), la simplification des normes, les coups de canifs à la protection assurée par les lois Littoral et Montagne, la fin du recours obligatoire au concours d'architecture pour la commande publique et le logement social. Mais aussi, la dématérialisation totale de tous les actes des permis de construire et de droits des sols, des enquêtes publiques, la suppression possible dans beaucoup de cas des avis obligatoires des services des architectes des bâtiments de France (ABF), la fin des saisines nationales pour les projets de travaux portant atteinte à des sites inscrits (les inspecteurs des sites et paysages des DREAL ou DDTM devant faire part d'avis aux préfets de départements décideurs dans tous les cas), les permis « innovants » contournant certaines obligations et la possibilité pour les préfets d'accorder des dérogations aux règles pour certains projets...Enfin la probable pérennisation de ces expérimentations de au nom de la simplification et de la différenciation.

3250 Ainsi, sous les slogans « construire plus vite et moins cher », « se loger mieux à moindre coût », la ligne est la porosité entre l'immobilier privé, avec des aides fiscales préservées pour les investissements privés dans le locatif (13 Md€ de crédits 2019) et le logement social, écrasé par la contraction des crédits d'Etat.

3260 Les effets pour les bailleurs sociaux : selon leur taille, la composition de leur parc (logements conventionnés, intermédiaires, libres) et celle des revenus de leurs locataires, c'est entre 15 jours et deux mois de revenus annuels de loyers en moins à « compenser ». C'est-à-dire une réduction considérable des capacités d'autofinancement pour assurer le gros entretien, les rénovations plus lourdes et bien évidemment construire de nouveaux logements. Les différents prêts de la Caisse des dépôts peuvent bien être ajustés, il y un « trou » énorme qui va s'installer... La solution libérale du gouvernement va s'imposer de plus en plus en jouant sur la valorisation des actifs immobiliers vis-à-vis des en cours d'emprunts : vendre, faire vendre, des logements, « se marier » avec des plus gros organismes, recourir encore plus à des promoteurs pour boucler des programmes.

3270 Vers un nouveau transfert massif aux collectivités locales (départements ou métropoles) des compétences Etat ? Le gouvernement pourrait accélérer en ne parlant plus seulement d'expérimentation ou de « volontariat » avec les collectivités...En transférant par la voie d'une nouvelle modification à venir de la loi Notre les compétences suivantes : respect des obligations DALO (droit au logement opposable), des agréments de gestion des aides à la pierre, s'en tenir à un simple contrôle de légalité des préfets sur les documents de planification (Programmes locaux de l'Habitat, Schémas départementaux de logement pour les publics fragiles ou défavorisés), voire transférer la compétence des préfets de sanction du respect des obligations de logement social de la loi solidarité et renouvellement urbain (SRU) vers les présidents de départements et de métropoles.

6°) La politique de rénovation urbaine

3280 Quant aux suites du plan Borloo sur la rénovation urbaine (PNRU 2) et la politique de la ville (550 quartiers prioritaires) : le mot d'ordre est « pas de plan d'en haut »... mais pas d'engagements budgétaires à ce jour pour garantir l'application du PNRU 2, dont le financement à 10 Md€ en 5 ans

repose comme on l'a vu en très grande majorité sur des prélèvements sur Action Logement (les cotisations des entreprises), les organismes HLM eux-mêmes et les collectivités territoriales qui le peuvent, et 10 % seulement de crédits Etat à ce jour...

7°) La rénovation thermique de l'Habitat

3290 L'enjeu est double. Celui du changement climatique, car le secteur résidentiel est responsable de 27 % des émissions de gaz à effet de serre et consomme 40 % de l'énergie. Celui de la précarité énergétique des ménages, qui touche désormais 11 millions de personnes dans notre pays et qui a doublé en 10 ans. Résultat de l'effet conjugué de la hausse des prix de l'énergie, de logements mal isolés et vétustes avec des travaux nécessaires, mais non réalisés en raison de la faiblesse du pouvoir d'achat des propriétaires. C'est ce que l'on appelle les passoires thermiques. Les objectifs font consensus : faire reculer la précarité énergétique, isoler massivement les bâtiments pour augmenter leur confort d'utilisation en réduisant les consommations et les émissions de GES des énergies carbonées.

3300 Mais le décalage entre les objectifs et les résultats est frappant. 500 000 logements rénovés par an ? Réalisé l'an dernier : 300 000 dont 110 000 performantes. Disparition en 10 ans de la précarité énergétique prévue par la loi de transition énergétique de 2015 ? Résultat, le chèque énergie, institué en 2018 à la place des tarifs sociaux des énergies gaz et électricité, avec un montant annuel moyen de 150€ par ménage, est relevé de 50€ en 2019, soit 200 € en moyenne. Mais une famille avec deux enfants dans un logement de 90 m2 paye une moyenne de 1 700 € de dépenses énergétiques annuelles, cette moyenne recoupant des dépenses très variables selon le type d'habitat (individuel ou collectif, qualité d'isolation, confort d'hiver ou d'été...).

Le financement des objectifs et des actions du « plan bâtiment durable » des ministres de l'écologie et du logement, n'est soit pas assuré soit pas à la hauteur des besoins. La moitié seulement des montants de ce volet du Grand plan d'Investissements relèvent de crédits budgétaires, mais ceux-ci ne sont pas tous budgétés dans les quatre prochaines années au niveau suffisant.

Chiffres clés du logement :

3310 34,7 millions de logements, dont 4,5 millions de logements sociaux logeant 10 millions de locataires. Locataires : 35 % (dont 17 % logement social) ; Propriétaires 65 %. Comparaison Locataires (dont logement social) / Propriétaires avec trois pays voisins. Allemagne : loc 47,5 % (dont 5 % log soc) / prop 52,5 %. Espagne : loc 21,2 % (dont 2 % log. soc.) / prop 78,8 %. Italie : loc 26,8 % (dont 5,3 % log.soc) / prop 73,2 %.

4 millions de personnes mal logées, dont 2,8 dans des conditions très difficiles

1,8 million demandeurs de logements sociaux, 600 000 logements insalubres, 11 millions de personnes en situation de précarité énergétique

3320 Coûts du logement dans le budget des ménages (on parle aussi de taux d'effort) : 30 % en moyenne, avec des écarts de 15 % à 50 % selon les revenus, lieux de résidences... En Ile-de France, les prix du logement ont triplé en 20 ans. Les données 2018 de lancement de construction du logement social établissent un recul sans précédent !

Revendications fédérales sur le logement, l'urbanisme et la politique de la ville

REDUIRE LA CHARGE DU LOGEMENT DANS LE BUDGET DES MENAGES

•Augmenter l'assiette et le taux de la cotisation logement des employeurs pour tous les salariés ; cette cotisation, salaire différé comme la cotisation retraite, doit revenir au taux de 1% et sous le contrôle des salariés, pour ne plus être le substitut aux crédits d'Etat pour tous les financements de solidarité ;

•Limiter le taux d'effort « Logement » à 20 % pour tous les ménages, en mettant en place en même temps : un encadrement efficace des loyers à des prix inférieurs à ceux du marché dans toutes les zones dites en tension et une revalorisation des aides personnelles au logement ;

- 3330 •Revaloriser sans délai le chèque énergie des ménages en situation de précarité énergétique à un montant d'au moins la moitié de leurs dépenses : 700 euros/an en moyenne, au lieu de 200.
- RELANCE MASSIVE ET DIVERSIFIEE DE LA CONSTRUCTION DE LOGEMENTS SOCIAUX, DE LA RENOVATION THERMIQUE DU PARC EXISTANT**
- 3340 •Les aides à la pierre du FNAP doivent être financées en majorité par des crédits du budget général Etat : les rétablir à au moins 2 Md/an (50 M en 2018...0 en 2019) et supprimer les prélèvements sur les organismes de logements sociaux ;
- Réduire de moitié les aides fiscales à la promotion privée locative (13 Md€ en 2018) et la réserver aux locations à des prix de loyers avec plafonds garantis sur longue durée ; développer la formule des baux d'usufruit social sur 50 ans permettant des offres locatives à prix régulés n'incluant pas le poids de la charge foncière ;
- Porter l'obligation de logements sociaux de la loi SRU de 25 à 33 % dans toutes les zones en tension : dans les métropoles, cette obligation devant relever de chaque commune (à Paris, Lyon, Marseille, de chaque arrondissement). En incluant dans ce % le conventionnement/rachat de logements locatifs privés, ainsi que la conversion d'immeubles de bureaux en logements, dans les zones urbaines dites tendues ;
- Interdire la vente de logements sociaux ayant bénéficié de subventions publiques.
- DEFENDRE ET RENFORCER LES COMPETENCES ET MISSIONS DES SERVICES DE L'ETAT, POUR GARANTIR L'EFFECTIVITE DU DROIT AU LOGEMENT POUR TOUS**
- 3350 •Opposition aux projets de transferts aux départements, métropoles ou régions, de compétences des missions Logement, Hébergement, Urbanisme, assurées par les services de l'Éta : Aides à la pierre, droit au logement opposable, contingent de désignation des locataires prioritaires, respect des obligations de % de logements sociaux, hébergement d'urgence, avis et contrôle de légalité sur les PLH, PLU, planifications urbaines et territoriales...
- Maintenance de la ligne fonctionnelle et des moyens (Ministère-DREAL-DDT) avec les appuis des Etablissements publics spécialisés, contre la suppression des DD et leur remplacement par un service polyvalent de préfecture au gré de chaque préfet...
- Contre les menaces de fusion ANAH et ANRU dans le projet d'Agence nationale de cohésion des territoires (ANCT), la confiscation des crédits CEREMA, ADEME, ANAH... ou d'autres programmes budgétaires ministériels par l'ANCT et ses préfets délégués territoriaux...
- 3360 **COHERENCE DES POLITIQUES LOGEMENT, URBANISME, EGALITE DES TERRITOIRES, POUR LUTTER CONTRE L'ETALEMENT URBAIN, L'ARTIFICIALISATION DES SOLS, LES GHETTOS DE RICHES ET DE PAUVRES**
- L'envolée des prix du logement dans les cœurs de métropoles doit être stoppée par une intervention forte sur les prix des loyers, du foncier...
- Les dispositifs de défiscalisation des investissements locatifs privés ayant conduit à la multiplication des lotissements à la périphérie des cœurs de villes doivent être totalement revus. Nous sommes pour une taxation forte des projets de construction et d'aménagement (zones pavillonnaires, zones commerciales, zones logistiques « tout routier »...) empiétant sur les zones agricoles, car il faut privilégier la densification des zones déjà artificialisées des bourgs, villes moyennes, zones centrales des métropoles
- 3370 •Les équipements et services publics, les réseaux de transports collectifs, doivent être mis à niveau dans tous les quartiers en politique de la ville, avec la rénovation énergétique et de confort des bâtiments de logements (parc social et copropriétés privées en grande difficulté)

Contre le changement climatique, quelle transition énergétique ?

3380 Le rapport du GIEC (Groupe international d'experts sur l'évolution du climat) d'octobre 2018 est fondamental. Il souligne les manques des engagements nationaux pris à ce jour pour tenir les engagements de l'Accord de Paris (COP 21). Les émissions de l'UE pèsent 10 % dans le total des émissions mondiales de GES (Gaz à effet de serre). En France, d'ici la fin de cette année, un projet de loi Climat-Energie modifie la loi Transition énergétique de 2015 et des décrets révisent la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) et la stratégie nationale bas carbone (SNBC). Le PNACC (Plan national d'adaptation au changement climatique) a été révisé et publié.

I Les émissions de gaz à effet de serre (GES)

Il faut y ajouter « ce qui implique de réduire les émissions de 85 % » pour prévenir les dérives de la « compensation » par les puits de carbone ou la géo-ingénierie. C'est-à-dire ne pas réduire assez les émissions et les compenser par des actions pouvant être dangereuses pour la biodiversité, voire le climat lui-même. Cet ajout devrait s'imposer dans la discussion.

3390 Mais le projet est muet sur l'empreinte carbone de la France. En augmentation depuis 1990 (11 tCO₂ eq/hab), soit 1,7 fois ses émissions territoriales (6,9 tCO₂ eq/hab, en baisse de 16 % depuis 1990, avec un niveau en PIB/hab le plus faible des Etats membres de l'UE comme celui de la Suède), elle résulte des importations de produits sous l'effet de la désindustrialisation et du libre échange. La loi devrait inclure l'objectif de « réduire l'empreinte carbone de la France ». Mais le projet ne parle ni de taxe carbone aux frontières de l'UE, ni non plus de planification industrielle, de circuits courts...

Les besoins de recherche-développement sont immenses pour des solutions industrielles dans la production d'énergie, son utilisation et stockage, l'évolution des vecteurs énergétiques. Avec moins de 2% du PIB pour la R&D, la France est loin du 3% minimum prévu par la stratégie de l'UE.

3400 L'économie circulaire en reste à la valorisation des déchets. Les choix d'approvisionnement et d'investissement des entreprises doivent être sous les projecteurs des salariés, consommateurs, citoyens. C'est l'enjeu de l'application des 17 objectifs de développement durable (ODD-Agenda 2030). Entre les pouvoirs d'Amazon, d'Uber, d'Airbnb, des plates-formes logistiques routières, des centres commerciaux en périphérie des villes et des territoires favorables à la biodiversité et au climat, où travailler et se loger sont des droits accessibles à tous sans ségrégation, le gouvernement Macron fait des choix.

Revendication fédérale

Remplacer l'objectif de diviser par 4 en 2050 les émissions de gaz à effet de serre (GES) par celui « d'atteindre la neutralité carbone en 2050 ».

II Economies d'énergie et baisse des énergies fossiles.

La baisse des énergies fossiles est impérative. Contrairement aux idées reçues d'une France nucléaire, elles sont majoritaires avec le pétrole (39 %) et le gaz (21 %), l'électricité (27 %), les énergies renouvelables ENR (10 %), la chaleur (2 %) et le charbon (1 %).

3410 Les émissions françaises de CO₂ des secteurs des transports et des bâtiments augmentent de 7 % depuis 2017 au-delà des quotas de la SNBC. Les causes sont : insuffisance des investissements publics et privés nécessaires, planification en recul ou absente, faiblesse des obligations réglementaires et contrôles, injustice sociale des taxes et aides actuelles.

Insuffisance des aides pour isoler les logements (prévu 500 000 / an, réalisé 350 000 /an dont 110 000 performantes). En 10 ans la précarité énergétique a doublé avec 5,6 millions de ménages soit 11 millions de précaires, oubliant l'objectif de la loi de la diviser de moitié. Pas d'obligation de rénovation pour les propriétaires bailleurs, les bâtiments de bureaux des entreprises, les bâtiments publics. Baisse des moyens du logement social, qui ralentit les rénovations, freine la production de logements neufs économes en énergie.

3420 La hausse du chèque énergie (150 à 200 € en 2019), couvre 1/6ème des dépenses moyennes des ménages, 200 €/an inférieurs au total des taxes acquittées sur les factures (TICPE, CSPE, TVA). Les taxes sur l'énergie sont très peu affectées à la transition. Sur plus de 35 Mds de TICPE, 10 Mds de CSPE, taxe carbone, + TVA à 20 % sur prix et taxes, le compte Transition énergétique du budget de l'Etat

n'est que de 7,2 Milliards.

Pour les transports de personnes : cars Macron, réduction des dessertes ferroviaires. Pour les transports de marchandises : tout routier au détriment des reports vers le fer et le fluvial. Après l'abandon de l'écotaxe sur les camions prévu à 1,5 Md €/an, la timide taxe camions de 500 M€ est retirée par le gouvernement Macron du projet de loi Mobilités. Gouvernement qui augmente les remboursements de taxe gazole aux transports routiers (TICPE), renonce à taxer le gazole non routier du BTP, augmente les péages des sociétés concessionnaires d'autoroutes et la durée des concessions (dividendes servis : 3 Md/an) et ne propose pas la taxation du kérosène des vols européens et internationaux.

3430

Revendication fédérale

II Objectifs pour 2030 : 20 % d'économies d'énergie, 40 % de baisse des énergies fossiles.

III Baisse de la part du nucléaire dans le mix électrique

La CGT s'était opposée à cette baisse inscrite dans la loi de 2015, en raison de la hausse des émissions de GES de nouvelles centrales thermiques à créer pour gérer l'intermittence des ENR en croissance, pointes de consommation et sécurité des réseaux. Ce % arbitraire est le fruit d'un accord électoral de 2012. La CGT prend acte de ce report, mais questionne ce %. Il comporte de fortes incertitudes pour l'avenir de la filière électronucléaire, menace les investissements de sûreté et le renouvellement des compétences avec un parc de réacteurs vieillissants. Le gouvernement reporte à 2021 la décision de développer de nouveaux réacteurs, mais décide l'arrêt des investissements sur le prototype ASTRID du CEA. Ce réacteur à neutrons rapides (RNR) permettrait le multi-recyclage des combustibles usés (une centaine de fois plus économe que le retraitement actuel) et la réduction des déchets. La France devrait attendre que des industriels russe, chinois ou indien, lui vendent un réacteur RNR.

3440

Le mix électrique actuel est décarboné à plus de 92 % (72 % d'électronucléaire, 11 % d'hydroélectricité, 7 % éolien et solaire, 2 % déchets) et carboné à 8 % de fossiles. La PPE fixe les évolutions suivantes aux échéances 2023, 2028, avec variantes : Electronucléaire : 67 % (2023) puis 59-61 % (2028) ; ENR : 27 % puis 33-36 % ; Fossile : 6 % puis 8-3% (gaz et fioul, charbon 0,1 % en 2023 puis 0).

Et selon la lecture croisée PPE et projet de loi, la part d'ENR atteint 40 % en 2030, soit + 7 / + 4 % du total en 2 ans, celle du nucléaire baisse à 50 % en 2035, soit - 9 / -11 % du total en 7 ans.

3450

De telles hausses/baisse s'avèrent irréalistes ou coûteuses, ce choix incluant 8 % de fossiles en 2035, comme aujourd'hui... Le développement des ENR intermittentes mobiliserait 30 Mds d'aides supplémentaires, s'ajoutant aux 98 Mds engagés d'ici 2029. La CGT conteste la captation des subventions aux ENR par des dividendes privés, contraire aux biens communs (le climat) et au service public de l'énergie, et qui doit en outre payer une part croissante des coûts de raccordement et la sécurité d'équilibre du réseau. Une politique industrielle doit accompagner ce développement par des équipements produits dans les territoires et des emplois qualifiés.

Les 11 % d'hydroélectricité sont pilotables : 20 % des besoins en pointe et moitié de l'ajustement d'équilibre du réseau. Le gouvernement doit refuser à la Commission de privatiser les barrages d'EDF. Contre la transposition par ordonnances des textes UE du « paquet Climat-Energie » de fin 2018, le Parlement doit être saisi de projets de loi, avec bilan contradictoire de la libéralisation communautaire des marchés de l'énergie. Car d'ores et déjà, la fin des tarifs réglementés de prix du gaz est actée dans le projet de loi, comme celle de l'électricité qui doit intervenir pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés dès fin 2020.

3460

Revendication fédérale

III Report de la baisse à 50 % du nucléaire dans le mix électrique de 2025 à 2035.

IV L'étude d'impact de ces projets repose sur des trajectoires de prix du carbone non explicites.

On relève ainsi des surcoûts élevés de factures totales/coûts d'investissements annualisés à charge des ménages « estimés en intégrant une poursuite de la hausse du signal-prix de la composante carbone et

3470 d'éventuels nouveaux mécanismes de redistribution ».

Or l'augmentation prévue de la taxe carbone a été annulée par le gouvernement fin 2018 (2016 : 22 €/t / 2018 : 44,6 / 2020 : 65,4 / 2022 : 86,2). Mais le rapport Quinet sur la valeur du carbone, remis en février 2019 au gouvernement à sa demande, fixe ainsi sa hausse. 2019 : 55 / 2030 : 225 / 2040 : 400 / 2050 : 750. Les 44,6 €/t payés par les ménages en addition de la TICPE, sont à comparer à la moyenne de 20 €/t des permis négociables des émissions industrielles du système européen ETS.

Revendications fédérales

Pour une transition juste et solidaire « en actes », la CGT propose...

3480

-L'intégration des entreprises de l'énergie dans une entreprise nationale de service public pour mettre fin aux gâchis de l'ouverture à la concurrence et aux subventions versées aux dividendes des concurrents d'EDF au nom des énergies renouvelables, le rétablissement des tarifs réglementés de vente des prix du gaz, comme pour l'électricité et la péréquation tarifaire de solidarité sur tous les points des territoires

-L'affectation majoritaire des taxes sur l'énergie à la transition, par exemple aux infrastructures utiles au report modal dans les transports, à la résorption de la précarité énergétique par un effort massif sur les travaux et la qualité de l'isolation des logements

-La taxation du kérosène aérien et du gazole non routier des entreprises du BTP, l'arrêt des remboursements de TICPE aux entreprises de transports routiers de marchandises. Tous les coûts externes de ces transports (pollution, congestion, dégradation des routes et ouvrages...) doivent être payés par une écotaxe sur les camions et camionnettes

3490

-La baisse de la TVA sur les factures d'électricité et de gaz des ménages (biens de première nécessité), des aides directes pour le financement par les ménages des travaux de rénovation énergétique sur critères de revenus, et tripler le chèque énergie pour les ménages modestes éligibles (200 à 600 euros) pour réduire sans délai la précarité énergétique, l'interdiction des coupures pour impayés

-La prise en charge à 100 % par l'employeur des coûts de transports domicile/travail et l'augmentation conséquente du versement transports

-La révision du niveau des prix des permis d'émission délivrés par les États-membres aux entreprises relevant du système ETS/UE, comme des exemptions de certains secteurs

3500

-L'instauration d'une taxe aux frontières de l'UE sur les importations de produits ne respectant pas les normes sociales et environnementales, ainsi que les règles de l'Accord de Paris sur le Climat, afin de réduire par des investissements l'empreinte carbone de la France (1,7 fois plus importante que ses émissions territoriales)

-Le gouvernement ne doit plus continuer à « exporter » nos émissions et faire la « leçon écologique » aux salariés, aux plus modestes, en les taxant encore plus et en exonérant les entreprises !

Réseau scientifique et technique

CEREMA

Contexte

3510

Etablissement Public à caractère Administratif, le Cerema a été créé en 2014 par la fusion des CETE, du SETRA, du CERTU et du CETMEF.

Depuis sa création, Bercy baisse sa Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) : 229 M€ en 2014

– 200 M€ en 2019 avec un double impact :

•Une course aux recettes tiers pour équilibrer le budget, qui conduit à prioriser des opérations « rentables » et non seulement pour « l'intérêt général » toujours dans le cadre concurrentiel pour les donneurs d'ordres publics. Ces recettes proviennent en grande partie des collectivités qui doivent de plus en plus mettre la main au porte-monnaie.

3520 •Un équilibre précaire entre masse salariale (198 M€ en 2019), le fonctionnement (33,5 M€ en 2019) et l'investissement (9 M€ en 2019). Le Cerema n'est plus limité par son nombre d' ETP (nombre de postes), mais par sa masse salariale.

Conséquences

Les engagements contenus dans la loi créant le Cerema « un service au service de la nation » semblent de moins en moins avérés. La diminution des moyens obligent à abandonner des missions et remet en cause le caractère territorialisé du Cerema.

Suite au mouvement social fin 2017 au Cerema, l'équipe dirigeante a été renouvelé pour atteindre l'objectif fixé d'un établissement à 2400 ETP fin 2022 et son ouverture aux collectivités.

3530 Le nouveau directeur général met en place une seconde stratégie qui consiste à : diminuer les missions, particulièrement les plus basiques, externaliser et sous-traiter certaines missions, et polariser au maximum tant sur le champ technique qu'organisationnel et de soutien.

Une nouvelle fois les activités des laboratoires sont en ligne de mire et doivent maintenant répondre à des exigences de haut niveau, fini les petites études qui intéressaient les donneurs d'ordres les plus démunis ! Les missions dérivent sur de l'assistance, de l'expertise et de la recherche au détriment de l'opérationnel. Ceci pose la question de la pérennité des compétences et de la légitimité d'action face aux majors des travaux publics. Au demeurant, le nouveau directeur général a coupé le lien historique qui existait entre les Directions d'Administration Centrale et le Cerema. Enfin, les activités supports jusqu'à

3540 maintenant épargnées sont aussi dans le collimateur.

Cette évolution s'accompagne d'une organisation matricielle dans laquelle il n'y a plus besoin de catégorie C, B et OPA, la compétence, pour assurer un haut niveau de technicité, étant l'apanage des catégories A et A+.

Ce projet remet en cause la territorialisation – réponse à la suppression des effectifs, et met l'accent sur la valorisation financière – réponse à la suppression de la SCSP.

Revendications fédérales sur le Cerema :

3550 - Augmenter la SCSP pour stabiliser son financement afin qu'il puisse intervenir en dehors de tout rapport marchand pour le bénéfice de toute la nation,
- Augmenter ses effectifs pour assurer toutes ses missions et permettre la pérennisation des compétences
- Pérenniser les activités traditionnelles, la compétence de terrain et opérationnelle, afin de légitimer l'intervention du CEREMA dans tous les domaines : assistance, expertise, recherche .
...

Historique et contexte

3560 La création d'une Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT) a été souhaitée par le Président de la République pour répondre à la demande du Président de l'AMF compte tenu de l'abandon par l'Etat de l'assistance apportée aux collectivités locales (fin de l'ATESAT assistance technique fournie par l'État pour des raisons de solidarité et d'aménagement du territoire après la fin de l'ADS aide de l'état pour application du droit des sols).

Elle regrouperait des structures de nature hétérogène : Le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (CGET 290 agents), service centrale du MCTRCT, l'Établissement public national d'aménagement et de restructuration des espaces commerciaux et artisanaux (EPARECA 40 personne) un EPIC et l'Agence du Numérique (40 agents) un Service à Compétence Nationale service du Ministère de l'économie et des finances.

3570 Le Préfet Morvan a été désigné préfigurateur pour la mise en œuvre de cet Etablissement Public. Aucune étude d'impact n'a été transmise aux organisations syndicales que ce soit sur le personnel, ou les moyens. Ses attributions sont très larges : urbain non urbain, santé, aménagement de territoires, politique de la ville, les programmes nationaux relevant des différents champs ministériels ...

Les préfets départementaux assureront le rôle de délégués territoriaux de l'ANCT, sans que l'agence ne dispose en son sein de compétences d'ingénierie. Cette agence constituera un « guichet unique » qui, dans le contexte de diminution des moyens de l'État (suppression de l'ingénierie publique, arrêt de l'ATESAT ...) orienterons prioritairement les collectivités vers le recours à l'ingénierie privée.

3580 La CGT a déploré l'absence de consultation du CTM. Cependant elle a obtenu la mise en place d'un comité technique et d'un CHSCT, ainsi qu'un comité de suivi afin de porter ses revendications :

Revendications fédérales sur l'ANCT :

-La CGT revendique que l'ANCT au service des collectivités se concrétise au travers une représentation majoritaire des collectivités dans son Conseil d'Administration.

-La CGT demande que les DREAL et DDT(M) soient membres des comités de la cohésion territoriale de l'ANCT, co-présidés par les présidents de conseils départementaux et les préfets de départements.

3590 -Consultations des CT et CHSCT du CGET, de l'Agence du Numérique, du CSE/CE de l'Epereca, puis du CTM sur le (ou les projets) de décret portant création de l'EP ANCT et modifiant conséquemment les missions et l'organisation du CGET.

-Demande que le CT du CEREMA, ainsi que les instances représentatives des personnels de l'ADEME, l'ANRU, ANAH, de la Caisse des Dépôts, soient consultés sur les projets de conventions à conclure avec l'ANCT « dans les trois mois suivants la promulgation de la loi », en raison de leurs incidences sur les budgets, missions et fonctionnements actuels de ces établissements.

3600 -La CGT porte au niveau du comité de suivi des garanties pour le personnel notamment en matière de maintien des rémunérations, de lieux et conditions de travail, de schéma d'emploi et de recrutements, de priorité donnée aux agents en fonctions au CGET dont les fonctions correspondent aux missions transférées, de postes pour les agents ne souhaitant pas être transférés ou demeurant au CGET.

La mission publique météorologique : le bien de tous

« Chaque euro consacré à la préparation aux aléas météorologiques, climatiques et hydrologiques

permet d'en économiser sept » Usagers et agents agissons ensemble !

3610 Depuis des années, RGPP, MAP et AP2022 obligent, la Fonction publique est sans cesse montrée du doigt; elle coûterait beaucoup trop cher aux contribuables et ne serait pas efficace. Ses personnels seraient des privilégiés grassement payés. Pourtant elle est un outil irremplaçable pour notre société, vecteur de progrès pour toute la population. Le nombre nécessaire de fonctionnaires ne peut être regardé qu'en relation avec les missions qu'on lui confie. Les événements tragiques de ces dernières années démontrent qu'il faut mettre un terme immédiat aux suppressions d'emplois (condamnées par 61% des Français) et effectuer les créations là où les besoins sont criants.

3620 Alors que la sensibilité de la société à l'évolution du climat et aux phénomènes météorologiques dangereux est de plus en plus marquée, Météo-France est en très grand danger, sérieusement ébranlée par des baisses d'effectifs qui s'aggravent depuis l'adoption du dernier plan stratégique et la réorganisation territoriale. Pourtant, Météo-France, au travers du GIEC, fait siennes les alertes sur les conséquences du changement climatique et des catastrophes à répétition prévisibles. Dans ce domaine aussi, Météo-France a le devoir de tenir son rang, et la France, comme les autres Etats, celui de tout faire pour anticiper les conséquences des bouleversements climatiques déjà engagés et pour les minimiser.

Après le passage successif de deux PDG entre 2005 et 2014 ayant eu pour seule mission une forte réduction des effectifs (-775, près de 22% de l'effectif), les personnels de MétéoFrance ont vu l'arrivée d'un troisième PDG, M. Jean-Marc Lacave, mandaté pour achever les fermetures de centres, poursuivre l'automatisation à outrance tout en mettant en place une politique d'emploi encore plus drastique, -450 ETP d'ici 2022. Ce qui porterait les suppressions d'emplois à plus de 1200 en 15 ans, soit une perte de plus du tiers des effectifs.

3630 Cette gouvernance de Météo-France par la gestion de la pénurie, sourde aux exigences scientifiques et aux attentes de la société, est irresponsable et précipite l'Établissement vers le déclin. Cette trajectoire est d'autant plus mal vécue par les personnels de l'Établissement que partout le gouvernement met en avant son volontarisme environnemental et la réussite de la COP 21 (Conférence Of the Parties). Alors qu'ils auraient pu s'attendre à une inflexion dans la démolition qu'ils subissent depuis maintenant 15 ans, au contraire les personnels voient la réduction d'effectifs s'accélérer au-delà du niveau moyen du ministère, bien au-delà du supportable. Quand on sait qu'un tiers du personnel part en retraite dans les 10 prochaines années, à qui les agents vont-ils pouvoir transmettre leur savoir-faire? Pour seule réponse aux revendications, de nouvelles réorganisations de replâtrage sont engagées ça et là dans l'urgence... Les personnels, à tous les niveaux, dénoncent la baisse actuelle de qualité du service rendu avec des arguments techniques pour dire « attention danger » face à des décisions dogmatiques, comme l'automatisation à outrance, l'astreinte ou la centralisation de nombreuses fonctions. Le manque de moyens se traduit par de nombreux exemples :

- 3640
- Pourtant au cœur des enjeux liés au changement climatique, l'Établissement s'apprête, en supprimant les personnels de proximité, à diviser par 4 la densité du Réseau Climatique d'État, ce même réseau d'observation qui a permis de connaître finement les évolutions du climat au XXeme siècle.
 - Pour les prévisions météorologiques, malgré les progrès notables de précision et d'échéance en termes de prévision numérique, l'expertise humaine demeure incontournable, sur le terrain comme dans les grands centres.
 - 3650 ➤ Concernant les activités aéronautiques, la baisse de moyens entraîne de gros dysfonctionnements, une centralisation préoccupante des tâches. Les prévisions sont réalisées à plusieurs centaines de km de la plate forme aéroportuaire concernée. Dans le cadre du « ciel unique », le cynisme de la direction va jusqu'à faire peser la responsabilité sur les agents en évaluant leurs compétences.
 - Les activités de recherche, un peu épargnées jusqu'alors, sont désormais dans le collimateur des

suppressions d'emplois et de la restructuration permanente.

- Les services administratifs subissent aussi une forte répercussion et le travail des équipes techniques s'en ressent directement.
- Les personnels sont choqués que les coûts induits de mise à disposition des "données publiques" ne soient pas pris en compte dans la subvention pour charges de service public.

3660 Les impératifs de sécurité des personnes et des biens, les problématiques environnementales et les enjeux économiques liés à la météorologie imposent que Météo-France soit dotée de moyens ambitieux pour jouer pleinement son rôle dans notre société.

Revendications fédérales sur la Météo :

Devant les risques de démantèlement de l'Établissement, la CGT Météo-France (COP 2017-2021) :

- **dénonce le chantage du ministère qui conditionne son financement du nouveau calculateur à la suppression de 20-30 postes SP ou H24 par an d'ici 2022**
- **exige des moyens budgétaires pour que Météo-France puisse assumer ses missions en préservant les conditions de travail des personnels.**

Services «pilotes» et «supports»

3670

Les DREAL

Malgré plusieurs années d'existence, nous constatons qu'il n'y a toujours pas de réelle « culture DREAL », les agents sont toujours issus de leur ministère respectif, avec une gestion spécifique, des missions très identifiées et des fonctionnements particuliers. Un seul exemple : les régimes indemnitaires !!! Même si un rapprochement, non réalisé en totalité, est fait avec le ministère de l'agriculture, cela reste une vraie revendication vis à vis des finances.

Dès le départ, la mise en place des DREAL s'est souvent faite dans la douleur, notre ministère ayant toujours harmonisé les conditions de travail et la vie de ses agents par le bas !

Le DREAL/RBOP est le responsable de la zone de gouvernance régionale, dont dépendent les services déconcentrés locaux, cela pose également la question de l'autonomie des services déconcentrés et de la relation entre ces services et les préfets ?

3680

La DREAL joue un rôle majeur dans les régions, en tant que zone de gouvernance (ZGE), le DREAL en est le responsable. Les effectifs, les budgets et la carrière des agents dépendent pour partie de la Zone de gouvernance. Or cette zone de gouvernance a un fonctionnement très opaque (harmonisation des primes – proposition de promotions – etc..) où les organisations syndicales ne sont toujours pas présentes. Même si nous avons obtenu la création de CRCAS (commission régionale de concertation d'action sociale) et d'ICR (instance de concertation régionale), cela pose un vrai problème en matière de dialogue social.

3690

Deux décrets sont poussés à marche forcée par le gouvernement, l'un simplifiant au maximum les autorisations en Sites classés, et l'autre les dérogations à la réglementation "espèces protégées". L'enjeu est une nouvelle vague de dérégulation et du recul de la défense de l'intérêt général. Ainsi, il est question de transfert de nouvelles compétences aux collectivités, comme le logement, l'accompagnement de la transition écologique, les routes ou les lignes ferroviaires.

Quels seront les moyens associés fournis aux collectivités locales pour assurer les compétences dont l'État se défaussera ? Probablement comme lors des décentralisations précédentes : très inférieurs aux besoins réels. Ceci sans même parler de l'implication très variable que pourront avoir les collectivités sur ces thématiques. Si les moyens manquent pour l'accompagnement de la transition écologique, l'isolation

des logements et les voies ferrées, alors c'est tout le discours sur la nécessaire transition écologique qui se vide de sens. Et ne parlons même pas du projet évoqué par le premier ministre de transférer aux fédérations de chasse des compétences d'approbation sur les plans de chasse ou le suivi des associations de chasseurs !

3700

Dans ce contexte, les DDI sont en première ligne, mais les DREAL ne seront pas épargnées, puisque le premier ministre envisage par exemple que les préfets de département disposent de droit de regard sur le fonctionnement des UD.

La CGT dénonce ces processus de désengagement qui conduisent à l'abandon de missions exercés par les services de l'État et plus particulièrement dans les DREAL. Elle continuera à travailler pour une réelle transparence au sein des DREAL/ZGE ainsi qu'à un dialogue social digne de ce nom. La CGT revendique une reconquête de la présence de l'État avec un ministère de l'Écologie efficient avec ses services déconcentrés dont les DREAL.

Revendications fédérales sur les DREAL :

3710

- des DREAL, services déconcentrés avec des moyens et des missions articulées et cohérentes avec les services départementaux, notamment les DDT(M), ainsi que les services des collectivités territoriales et les établissements publics.
- le maintien des laboratoires d'hydrobiologie
- son opposition à toute spécialisation par site, mutualisation ou fusion de service.
- une réelle transparence au sein des DREAL/ZGE ainsi qu'à un dialogue social digne de ce nom.
- l'abandon du regroupement des programmes 333 « Moyens mutualisés des administrations déconcentrées » et 307 « Administration territoriale » qui recouvre l'ensemble des moyens des préfetures et des sous-préfetures.

Les DDT-M

3720

Après la RGPP, la « modernisation de l'action publique » (MAP), les lois de finances successives couplées aux lois de réformes institutionnelles ont engendré et organisé l'asphyxie et l'étranglement de l'action publique des services territoriaux de l'État . Ces politiques ont eu pour effet de généraliser et d'accroître la régression de ces services :

Ces réformes consistent à accompagner et conforter la mutation des territoires et leur transformation en lieux de gouvernance correspondant davantage au développement et aux intérêts de grands pôles économiques et financiers aux échelles locales, nationale, européenne.

Au nom de la compétitivité, d'un hypothétique retour à la croissance et à l'emploi, il s'agit d'adapter les administrations publiques à cette politique en réorganisant les services et l'appareil d'État et en poursuivant la réduction drastique de leurs moyens et de leur coût.

3730

Caractérisées par leur brutalité et leur ampleur, elles ont en commun d'avoir tenus à l'écart de tout débat public sur leurs principales orientations les « usagers-citoyens », tout comme les personnels (fonctionnaires et agents publics) qui y travaillent ainsi que leurs représentants.

Ces politiques ont eu pour effet de généraliser et d'accroître la régression de ces services

- Perte, abandon, externalisation et privatisation de missions publiques,
- Restructurations et réorganisations permanentes des services,
- Retrait des territoires par fermeture de sites infra-départementaux et négation des principes d'égalité, d'accessibilité et de continuité du service public,
- Suppressions massives et continues des emplois, et développement de la précarité (vacataires, stagiaires, intérimaires...),

3740

- Dégradation de l'exercice des missions, des rémunérations et des carrières professionnelles,
- Aggravation de la souffrance au travail et des conditions de vie au et hors travail des agents.

Après dix années d'existence des DDI, les ministères impactés contributifs ainsi que le Secrétaire général du Gouvernement (SGG), entendent poursuivre l'application de ces orientations politiques néfastes et destructrices pour les services et leurs missions, pour l'emploi et les personnels.

Les services fonctionnent en mode dégradé au détriment de la qualité du service rendu, de l'exercice des missions et de l'essence même de leur fondement, de leur utilité et de leur rôle économique et social. Le conflit de valeur pour les personnels n'a jamais été aussi grand.

3750 La réduction drastique des effectifs conduit à une perte de substance des services, du fait de la raréfaction de certains cadres aux compétences dites « rares » et du développement dans nombre de DDI de démarches du type « identification des compétences rares et critiques et mise en œuvre d'un plan d'action permettant d'assurer la continuité des missions ».

L'interministérialité conduite à marche forcée a été vécue comme un élément perturbateur et douloureux. L'acculturation de « communautés de travail » réticentes issues d'origines ministérielles multiples aux méthodes et pratiques très différentes, ne s'est pas réalisée.

3760 La CGT n'entend pas que les DDT-M (et plus largement les DDI) ne soient réduites à de simples bureaux de la préfecture. La CGT réitère sa critique et son opposition aux objectifs poursuivis au titre des circulaires du Premier ministre en date du 24 juillet 2018, à savoir celle portant sur une nouvelle séquence de l'organisation territoriale des services publics de l'Etat et celle portant sur la déconcentration et l'organisation des administrations centrales

Revendications fédérales sur les DDT-M ::

- L'arrêt du processus de réformes initiés dans les DDT-M et l'abandon du projet de mise en place de secrétariats généraux communs aux services de l'Etat dans les départements

- le retour à une structuration verticale (par administration) des services déconcentrés plutôt que du maintien de structures de mutualisation horizontale interministérielles.

- la transformation des DDT en véritables directions techniques départementales de l'État de plein exercice, réellement en charge de missions relatives à la mise en œuvre d'une politique de développement soutenable dans tous les domaines de l'organisation de l'espace.

3770 **- l'octroi de droits syndicaux nouveaux et supplémentaires pour répondre aux besoins d'une activité syndicale spécifique aux DDI, laquelle est aujourd'hui imputée sur les droits syndicaux propres à chaque ministère.**

Administration centrale

Les effectifs de l'administration centrale sont réduits chaque année. Au 31/12/17, on comptabilise 4 675 ETP (4 826 ETP en 2016 soit 151 postes supprimés) dans lesquels sont inclus les personnels des cabinets ministériels qui représentent environ 229 agent·e·s, du CPII (284) et le CMVRH (289). Ces effectifs sont ainsi structurés :

- 52 % de femmes (2 461) et 48 % d'hommes (2 215),
- 14 % d'agents de catégorie A+, 42 % d'agents de catégorie A, 22 % d'agents de catégorie B et 22 % d'agents de catégorie C,
- 3780 • 0,4 % d'OPA,
- 63,5 % des personnels dans la filière administrative, 34,2 % dans la filière technique, 1,9 % dans la filière maritime, contrôle et sécurité et 0,4 % dans la filière ouvrière.

Avec 1573 agent·e·s, le Secrétariat général représente à lui tout seul 1/3 des effectifs.

Le périmètre de l'administration centrale variant régulièrement (la DPMA en est partie en 2017, le CGET est arrivé en 2018...), les comparaisons sont difficiles à faire d'une année sur l'autre mais, globalement, le nombre d'agent·e·s en administration centrale baisse de 3,1 % par rapport à 2016.

Les nouvelles et multiples réorganisations annoncées dans le cadre d'AP2022 (SG : DRH-SPSSI, CPII-

3790 DAF..., CGDD, DGITM, DICOM...) sont comme d'habitude plus contraintes par ces diminutions d'effectifs que par l'évolution des missions. Les DAC (Direction d'administration Centrale) sont régulièrement soumises à des réorganisations.

Au sein du secrétariat général ce sont près de 1000 agents qui sont impactés par les réorganisations de la DRH, de la DAF-SPSSI, et du Service du Numérique. Concernant la DRH, la réorganisation, dont l'objectif affiché est une meilleure lisibilité par la fusion GAP/MGS, qui devait avoir lieu au moment de l'emménagement dans l'arche en mars/avril 2017, n'a finalement eu lieu juridiquement qu'au 1er avril 2019 et devrait être effective au 1er juillet.

3800 La réorganisation de la Direction des affaires financières (DAF) qui va désormais absorber le Service des politiques supports et des systèmes d'information (SPSSI) est tout aussi préoccupante que celle de la DRH. Ces deux réorganisations concernent 400 agents et chacune est en réalité un moyen de combler les postes vacants et non pourvus depuis plusieurs années du fait de leur manque d'attractivité. L'administration se paye même le luxe de supprimer certains postes et comble de l'ironie, elle déclare en CT SG que la DRH est en sureffectif !

3810 En ce qui concerne les effectifs des 10 CVRH et du CEDIP, ils diminueront de l'équivalent de plus de l'un d'entre eux d'ici 2021. Les agents n'ont pas les moyens des ambitions démesurées de la direction notamment en conseil aux services et encore moins dans le domaine de la formation qui fonctionne en mode dégradé depuis une paire d'année. L'ingénierie de formation qui faisait la force des CIFP et des CVRH disparaît au fur et à mesure de la diminution des effectifs et de la dévalorisation des emplois. A noter enfin un travail de sape de la direction du CMVRH qui a supprimé les comités de concertation (promotions, indemnitaires,...) ainsi que toute communication des comptes rendus du CT CMVRH, laissant à la ligne hiérarchique tout pouvoir de dialogue avec les agents en s'affranchissant des OS.

Sans attendre la promulgation de la loi sur la réforme de l'État, le CMVRH anticipe avec l'ardeur des apprentis sorciers, "l'administration du futur".

3820 Au CGDD, moins de deux ans avant la dernière réorganisation qui a été une source d'anxiété pour tout le personnel en 2016 et 2017, sans même tirer le bilan de la dernière réorganisation, la Direction s'est lancée en 2019 dans une nouvelle réorganisation, de plus grande ampleur et sans visée stratégique pour les agents. Celle-ci a pour ambition de fusionner les deux plus grands services du Commissariat, celui de la donnée et des statistiques avec la direction de la recherche, deux piliers transversaux très importants du MTES. Au total ces deux services regroupaient 279 agents en 2017. La CGT/FSU qui fait liste commune dans cette direction, a tout de suite, au vu de l'importance des changements attendus et du stress qui s'entend lors de discussions entre collègues, lancé une enquête anonyme auprès du personnel du CGDD. Cette enquête, dont on peut sans doute étendre les enseignements à la plupart des réorganisations en cours, a donné les résultats suivant sur les 263 agents ayant répondu :

3830 La réorganisation en cours est source d'anxiété pour plus des trois quarts des agents qui se sont exprimés. Pour les deux tiers d'entre eux, elle n'apportera ni plus-value à leur travail, ni amélioration de la reconnaissance et de l'efficacité du CGDD. 70% des répondants trouvent cette réorganisation mal pilotée. Ils sont une écrasante majorité à estimer qu'elle est menée sans tenir compte de leur avis. Ces chiffres ne sont évidemment pas le fruit du hasard, ils traduisent l'absence totale à la fois de co-construction des décisions et d'autre part de transparence de ces dernières. Un grand nombre n'y voient aussi rien de plus qu'une réponse aux injonctions de AP 2022, où la réorganisation ne répondrait qu'à des questions de baisse d'effectifs. Pour une majorité écrasante des interrogés, la réorganisation dans la forme voulue est génératrice de stress, d'une perte de visibilité des activités futures.

3840 Les hiérarchies intermédiaires, au-delà des chargés de missions, ne soutiennent pas la réorganisation. Cette dernière prévoit notamment la création d'un "écolab" (création de 12 ETP dont la CGT/FSU dénonce le recrutement qui semble s'orienter uniquement vers des contractuels plutôt que par concours statutaire). En début d'année 2019, les agents du CGDD ont appris que la Commissaire générale devait quitter la tête de la Direction sans que les OS n'en connaissent la raison. Depuis ce moment-là, la réorganisation est totalement stoppée et personne ne sait ce que le nouveau directeur fera de cette réorganisation déjà bien entamée, cette situation incertaine ajoutant encore du stress pour tous les agents.

3850 De nombreuses questions se posent sur ces multiples réorganisations : quelle reconnaissance pour les agents, comment renforcer l'attractivité des postes ? Quelles améliorations rendues aux agents et aux services de ce ministère ? Il ne nous semble pas que les cadres dirigeants soient bien conscients de l'énormité de la charge de travail qui pèse jour après jour et de plus en plus sur les agents en appliquant des coupes dans les effectifs pour obéir à une simple logique financière.

Une bonne réorganisation ne peut bien se faire qu'en jouant franc-jeu sur les moyens et les effectifs, mais il semble que les mots « effectifs », « moyens », « charges de travail » soient en train de devenir des mots tabous. Ces réorganisations sont effectuées avec comme principale préoccupation celle de respecter un calendrier précis et une logique comptable. Le vocabulaire utilisé « ambassadeurs », « clients », « collaborateurs », rappelant celui employé lors des privatisations de France Télécom et de la Poste, n'est pas anodin.

3860 Le déménagement en avril 2017 de la Tour Pascal vers l'Arche rénovée a eu lieu alors que les travaux n'étaient pas achevés, d'où des nuisances et dysfonctionnements (climatisation, stores... d'ailleurs toujours pas réglés, générant des problèmes pour les agents : allergies, température insuffisante ou au contraire trop élevée dans certains bureaux...). Par ailleurs, les agents (courrier, bureau des dossiers, reprographie, diffusion...) dont les postes de travail sont en sous-sol vivent des conditions de travail difficiles, voire scandaleuses, en particulier les personnels de la cellule des dossiers : les conditions de travail y ont régressé de 30 ans avec le remplacement de la mécanisation par le traitement manuel des dossiers, faute de place : bureaux partagés, problème divers en raison de la manutention, locaux poussiéreux et flocage des plafonds/tuyaux qui se désagrège... Plusieurs problèmes n'ayant été résolus qu'après interventions des agents et élus CGT.

3870 Les agents de la Tour Séquoia ayant déménagé en 2015, souffrent encore de maux dus à la sécheresse de l'air (nombreuses allergies), à l'absence de cabinet médical (pour 2000 agents ! Sachant qu'en plus 4 médecins ont quitté l'AC en moins de deux ans, l'absence de médecins de prévention ayant fait l'objet d'un vote de désaccord grave et persistant au CHSCT d'AC entre les organisations syndicales et l'administration), à l'exiguïté des bureaux partagés, et même aux poubelles d'une dimension ridicule. La disparition des bureaux individuels remplacés par des bureaux partagés, créent une forte dégradation des conditions de travail, particulièrement chez les agents de catégories B et C qui sont souvent en bureaux partagés de plus de trois agents.

3880 L'aménagement dans des bureaux partagés n'a pas tenu compte de contraintes ergonomiques qui auraient nécessité une analyse des espaces afin d'éviter d'avoir des bureaux collés aux fenêtres en pleine exposition sud par exemple (les aberrations sont nombreuses). Le mobilier de bureau s'est également réduit à un bureau de travail, un caisson, une armoire et un casier personnel. Aucune paroi de séparation acoustique n'est prévue pour isoler les agents du bruit au sein de leur bureau partagé. Si les agents souffrent en silence pour le moment il est à prévoir une explosion à venir des risques psychosociaux. Afin de réduire cette souffrance quotidienne un grand nombre d'agents effectue des demandes de télétravail d'une journée par semaine. Certains agents étant contraint d'effectuer cette demande afin de réduire les nuisances pour leurs collègues.

De plus, l'année 2018 aura été une année de transition pour notre syndicat d'administration centrale. D'une part avec le départ à la retraite de deux de nos permanentes de longue date mais aussi avec les

3890 résultats électoraux qui restent source d'espérance (la CGT gagne un siège au CT Ministériel et dans des CAP clés) et des sièges supplémentaires dans des Comités techniques spéciaux. C'est ainsi que dans les comités techniques spécialisés nous avons obtenus 4 sièges au CGEDD avec une liste commune CGT/CFDT, 4 sièges au CGDD avec une liste commune CGT/FSU, 2 sièges à la DGITM et 3 sièges à la DGALN, 2 sièges au SG et 2 sièges au CTAC. Mais nous n'avons pas pu déposer de listes partout faute de candidat-e-s (DGEC, DGPR, CPII).

3900 Les élections professionnelles de 2018 ont été aussi caractérisées, pour la CGT, par un score en administration centrale de 18,1 % au CTAC, 17,18 % au CTM (17 % en 2014 avec une liste commune CGT/FSU). La CGT n'a jamais été en AC le premier syndicat (c'est UNSA en 2018 avec près de 40,80 % des voix au CTM et FO 30,41 % au CTAC) et que la montée de l'UNSA y est marquée (24,07% au CTAC). Nous sommes donc encore derrière l'UNSA et après la CFDT (un peu au-dessous car 22,75 % au CTAC et 18,68 % au CTM).

En revanche, dans les CMVRH la CGT a maintenu son influence aux dernières élections (2 sièges), la disparition de l'UNSA a profité à la CFDT et FO. Depuis le début des mandats les élus bataillent avec une direction autiste les entravant en permanence. Il n'y a plus de CHSCT et plus de CT dans les entités. Le CT du CMVRH n'est pas outillé pour régler tous les problèmes. CFDT et FO sont muets quel que soit le sujet malgré la présence d'une permanente FO au CVRH de Paris. Il y a forcément une marge de progrès pour les prochaines élections.

L'administration centrale semble être un « laboratoire » de la reconfiguration tant socio-professionnelle que syndicale, qui appelle notamment, comme nous l'avons décidé lors de notre dernier congrès :

- 3910 •des modes d'action adaptés à une population regroupée en grand nombre sur un même site et non portée à faire grève ou à manifester de façon systématique, ce qui ne signifie pas qu'elle n'est pas mobilisable,
- une attention particulière aux agent-e-s de catégorie C dont les conditions matérielles et financières de travail sont de plus en plus difficiles,
- une intégration de la problématique « cadres » (56 % d'agents de catégorie A/A+, 22 % d'agents de catégorie B) qui ne génère pas de sentiment d'exclusion, y compris parfois parmi le public censé être séduit, car de nombreux B, voire A, ne se sentent pas « cadres », et de nombreux syndiqués et sympathisants sont sensibles à la dimension d'égalité, de non hiérarchisation, de priorisation de la réduction des écarts plutôt qu'aux gains strictement catégoriels en leur faveur, ceci pouvant être mené avec l'appui de l'OFICT,
- 3920 •à mettre l'accent sur les valeurs de la CGT, en particulier la solidarité, qui est un besoin croissant dans notre société et à laquelle les jeunes sont notamment très sensibles,
- La lutte contre AP2022 et son corollaire le projet de loi de transformation de la fonction publique.

Au sein d'une CGT encore majoritairement masculine, l'évolution récente vers une meilleure parité va dans le bon sens. Nous avons également réussi à proposer des listes paritaires pour les élections. Résorber les inégalités salariales, concilier vie familiale et vie professionnelle, permettre aux pères d'exercer leur paternité, développer le service public pour l'accueil de la petite enfance, renforcer l'offre de logement à proximité du lieu de travail, représentent des enjeux pour l'égalité professionnelle sur laquelle la CGT – et les agent-e-s – attendent des avancées.

3930 En effet, l'administration centrale est particulièrement inégalitaire, compte tenu de la concentration de cadres dirigeant-e-s et de catégorie A+ qui s'y trouvent (+ de 70 % d'hommes). Bien entendu, l'égalité professionnelle ne concerne pas que les cadres supérieur-e-s. Mais justement, les éléments relatifs aux agent-e-s en difficulté en administration centrale, issus du bilan des aides matérielles et du bilan Santé, Sécurité et Conditions de Travail, montrent que ce sont aux ¾ des femmes, très majoritairement de catégorie C, souvent cheffes de famille monoparentale, qui se trouvent en situation de détresse, en particulier financière. Dans l'encadrement, la suppression du plafond de verre doit être un objectif. Les questions liées aux violences sexistes et sexuelles doivent être prises en compte.

3940 Cette bataille n'est pas nouvelle pour la CGT mais le mouvement social Me Too a permis aux victimes de prendre la parole et de créer du collectif là où la violence prospère sur l'isolement des victimes. Des solidarités se créent entre celles et ceux qui refusent les violences et le sexisme.

Nos collègues d'administration centrale ont montré à de nombreuses reprises qu'ils-elles appréciaient les initiatives de la CGT et étaient prêts à se mobiliser, surtout d'ailleurs lors d'actions unitaires :

- la mobilisation de la catégorie C administrative qui a débouché sur des revalorisations de grille indiciaire en 2014 et 2015 a été particulièrement suivie en AC (il s'agissait une intersyndicale CGT/CFDT/FO réussie),

- les fortes mobilisations unitaires sur le règlement intérieur de l'ARTT et le regroupement immobilier, avec des gains partiels dans le premier cas mais sans empêcher une dégradation des conditions de travail dans le second (mais nous avons évité le pire : des open space pour la grande majorité des agent·e·s),

3950 l'assistance à nos réunions et débats qui fait souvent salle comble : Monique Pinçon Charlot sur l'évasion fiscale, Gérard Filoche sur les ordonnances de la loi Travail (dite Macron), Philippe Durand pour présenter la voix des Fralib 1336, la projection des films La Sociale, Mai 67 ...)

Sur le plan syndical en administration centrale, nous avons constaté qu'au cours des trois dernières années de jeunes camarades s'impliquent avec la CGT. Ils-elles prennent des responsabilités dans les instances de concertation avec l'administration (comité technique, CAP...) et au sein du syndicat. C'est de cette évolution dont nous avons besoin, non seulement pour assurer le renouvellement des générations militantes mais aussi pour faire évoluer le syndicat dans sa prise en compte des nouveaux problèmes de travail et la création de nouvelles formes d'organisations de lutte et de communication.

3960 Nous devons continuer de nous mobiliser et d'agir malgré la perte d'un poste de permanent·e syndical·e alors que de plus en plus d'agent·e·s nous sollicitent en raison des multiples problèmes qu'ils-elles rencontrent tant professionnels (problèmes multiples dus aux réorganisations, problème de management, harcèlement, problèmes d'absence de promotion et de reconnaissance, problème de rémunération, de statut...) que personnels (problème financier, problème de logement)) et malgré la charge de travail lourde pour nous tous et toutes, permanent·e·s comme agent·e·s.

S'agissant des formations syndicales, nous continuerons à y inscrire nos adhérent·e·s et élu·e·s afin qu'ils-elles soient en capacité de mieux défendre les intérêts des agent·e·s.

Enfin, les revendications du syndicat CGT d'administration centrale s'inscrivent dans le contexte d'Action publique 2022 et reprennent les priorités des luttes menées par l'UFSE et notre fédération. Lors de notre congrès du 19 juin 2018 nous nous sommes notamment fixées comme orientations principales de :

3970

- **défendre les agents, leurs missions et leurs métiers,**
- **agir pour la réduction des inégalités, l'augmentation des salaires et la défense des services publics,**
- **améliorer les conditions de travail en administration centrale et enrichir le contenu du travail**
- **s'assurer du bon déroulement des carrières des agents (remis en cause par la disparition des prérogatives des CAP) ,**
- **être moteur pour l'action sociale (CLAS, restauration, logement....),**
- **faire croître le syndicat CGT d'administration centrale, son influence et sa visibilité,**
- **réfléchir et débattre de notre démarche revendicative et de l'unité syndicale.**

Résolution : reconquête des missions

La reconquête des missions de service public

Défendre le bien commun est avant tout un combat pour un idéal de société qui place l'être humain avant la finance. La FNEE-CGT s'engage dans cette résistance et place la reconquête des missions de service public comme un axe revendicatif majeur. Nous exigeons notamment une véritable politique d'entretien et de gestion des patrimoines : environnemental, routier, fluvial, portuaire, maritime, aéroportuaire et de navigation aérienne, météorologique, cartographique, scientifiques et techniques ainsi que l'ensemble des autres réseaux publics avec des services supports de proximité pleinement opérationnels. Cette politique se conçoit à travers des missions exercées par des services et agents publics, sous statuts publics, garanties contre les malversations et conflits d'intérêt. Cela passe par :

3990

La fin de l'austérité, des moyens pour les missions de service public, la fin des suppressions d'emplois, des créations de postes selon les besoins, l'amélioration des conditions de travail, le respect des temps et charge de travail

Une véritable politique de missions publiques avec des recrutements d'agents publics sous statuts publics : personnels administratifs, techniques et d'exploitation, Ouvriers d'Etat, dans les services et établissements publics des ministères et dans les collectivités territoriales.

4000

L'arrêt des réformes avec la pérennité des missions et des sites d'implantation du service public, l'abandon de la notion de spécialisation de services, la préservation et le confortement des compétences et de l'expertise avec une reconnaissance dans les grilles, l'absence de mobilités forcées, la transparence du dialogue social, la réalisation d'expertises indépendantes à la demande des CHSCT locaux au sens de l'article L 4614-12 du code du travail avec une coordination dans le cadre du CHSCTM, le maintien des CLAS dans chaque service

Le développement de l'ensemble des missions relatives au développement humain durable et à la réussite effective des transitions écologique et énergétique

4010

L'arrêt du gâchis que représentent sous-traitance, perte de compétences, privatisations, Partenariats Publics Privés (PPP) ainsi qu'en général l'externalisation des missions exercées par des agents publics

La création de Parcs dans les DIR, les DIRM, et directions territoriales de VNF

L'arrêt des projets de privatisation des infrastructures la réappropriation publique de la gestion de celles-ci.