



**La Confédération Générale du Travail**

**« Pour un service public de l'Équipement et de  
l'Environnement au service du public »**

# *Le Courrier*

## du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

N° 1471 du 12 décembre 2014

### Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Elections du 4 décembre 2014 : Communiqués CGT et résultats	3-9
2. 3 <sup>ème</sup> conférence environnementale : Communiqué CGT	10
3. RIFSEEP : Tract FNEE – CGT	11-12
4. CEREMA : Compte rendu CGT du conseil d'administration du 1 <sup>er</sup> décembre 2014	13-16
5. Amiante : Communiqué CGT – FP	17-18
6. Chronique de l'AC CGT novembre 2014	19-22
7. Tous ensembles, journal des B techniques (OFICT)	23-27
8. Reconnaissance, journal des B administratifs (OFICT)	28-32



## AGENDA

**Lundi 5 janvier :**  
bureau de l'UGFF

**Mardi 6 janvier :**  
secrétariat de l'UIT

**Mercredi 7 janvier :**  
secrétariat fédéral

**Jeudi 8 janvier :**  
2ème réunion confédérale des  
chargés de la communication

**Jeudi 8 janvier :**  
commission exécutive de l'UGFF

**Mardi 13 janvier :**  
CCN de la CGT



## INFOS REVES



### Elections La CGT première organisation syndicale dans la Fonction publique

Plus de 5 millions de salariés titulaires et non titulaires de la Fonction publique d'Etat, Hospitalière, et Territoriale ont été appelés à s'exprimer pour élire leurs représentants dans 22 000 institutions représentatives du personnel.

Alors que les salariés de la Fonction publique subissent en première ligne les politiques de rigueur et de désengagement de l'Etat, ils ont envoyé un signal clair en plaçant en tête une organisation qui résiste et propose. (...)



### Une taxe ambitieuse sur les transactions financières C'est maintenant !

La CGT soutient résolument la campagne réunissant organisations syndicales (CGT, FSU, Solidaires), associatives (parmi lesquelles Aides, Attac, Oxfam France, One et Coalition Plus, ...), et politiques demandant au gouvernement français d'œuvrer pour la mise en œuvre d'une taxe sur les transactions financières (TTF) digne de ce nom en Europe.

Par son attitude frileuse et attentiste, le gouvernement de Manuel Valls et son ministre de l'Economie et des Finances Michel Sapin, risquent de tuer le projet de taxe européenne sur les transactions financières à l'ordre du jour de la réunion Ecofin du 9 décembre, réunion des ministres de l'Economie et des Finances de l'Union européenne. (...)



### Travail du dimanche Manifestation à Paris pour le repos dominical et contre le projet de loi Macron

L'[union syndicale CGT commerce et services de Paris](#) et la [fédération CGT du commerce et des services](#) appellent à la grève et à manifester à Paris, mardi 16 décembre 2014, pour le repos dominical et contre l'extension des horaires d'ouverture des commerces portée par projet de loi Macron. (...)

suite sur : [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



## COMMUNIQUÉ

### **CGT-FSU, premières organisations syndicales aux Ministères de l'écologie, des transports et du logement**

Avec 28,55% la liste CGT-FSU est la première au Comité technique ministériel commun, aux ministères de l'écologie, du développement durable et de l'énergie (MEDDE) et du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité (MLETR). Avec un taux de participation de 75% sur environ 70 000 inscrits, les résultats donnent :

	Nombre de voix	%	Nombre de sièges
<b>CGT-FSU</b>	<b>14 319</b>	<b>28,55 %</b>	<b>5</b>
FO	12 108	24,23 %	4
UNSA	9 334	18,62 %	3
CFDT	7 140	14,51 %	2
Solidaires	2 518	5,1 %	1
SNCTA-SNPL	1 935	3,72 %	0
CFTC	1 181	2,30 %	0
CFE CGC-SNISPV-FGAF	665	1,40 %	0
UNIPEF	777	1,57 %	0

Nous remercions les électrices et électeurs de toutes catégories et de tous services qui, par leur vote, ont permis ce résultat.

La forte mobilisation des personnels (75 %) renforce la légitimité des syndicats et témoigne de l'attachement au fait syndical. Elle constitue pour notre part un encouragement pour construire de véritables alternatives aux politiques d'austérité et faire aboutir les revendications.

Ces résultats confirment que les agents n'adhèrent pas aux différentes réformes en cours. Ils pourront compter sur une CGT et une FSU déterminées par cette confiance renouvelée pour continuer à agir avec l'ensemble des personnels pour la satisfaction de leurs revendications. Nous y voyons un clair encouragement à poursuivre notre engagement pour une Fonction publique au service de la population et du progrès social, à rebours des politiques actuelles.

Montreuil, le 8 décembre 2014

Elections professionnelles 04 décembre 2014 - Résultats définitifs - CTM MEDDE MLETR

BVS	Inscrits	Votants	Taux de participation	Enveloppes non valables	Bulletins blancs	Bulletins nuls	Suffrages valables	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT- FSU	FO	SNCTA-SNPL France Alpa	Solidaires	UNIPEF	UNSA
CGDD	364	260	71,4%	5	9	-	246	53	8	11	45	72	-	10	20	27
CGEDD	303	213	70,3%	4	2	-	207	29	4	11	23	50	1	7	61	21
CPII	317	239	75,4%	4	5	3	227	27	-	3	27	98	-	16	2	54
DGALN	531	311	58,6%	2	9	6	294	70	5	12	43	93	1	5	15	50
DGEC	117	63	53,8%	1	1	-	61	8	4	2	8	14	-	1	9	15
DGITM	911	528	58,0%	-	5	3	520	106	14	16	110	156	1	3	37	77
DGPR	118	86	72,9%	-	5	2	79	7	2	-	20	29	-	1	7	13
DPMA	30	23	76,7%	-	-	-	23	6	-	2	2	4	-	-	6	3
MILOS	90	73	81,1%	5	1	-	67	13	2	2	6	11	-	-	1	32
SCHAPI	24	19	79,2%	1	1	-	17	1	-	-	2	9	-	-	4	1
SG	1 893	1 081	57,1%	-	6	37	1 038	151	11	39	187	411	1	19	22	197
<b>Total AC</b>	<b>4 698</b>	<b>2 896</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>2 779</b>	<b>471</b>	<b>50</b>	<b>98</b>	<b>473</b>	<b>947</b>	<b>4</b>	<b>62</b>	<b>184</b>	<b>490</b>
BEASAC	95	66	69,5%	2	3	-	61	8	1	-	8	28	3	1	2	10
CETU	83	73	88,0%	1	2	-	70	4	1	-	7	39	1	-	2	16
CNPS	31	26	83,9%	-	4	1	21	-	-	-	2	4	1	-	-	14
STRMTG	109	101	92,7%	-	3	1	97	7	2	-	20	26	-	-	2	40
<b>Total RST</b>	<b>318</b>	<b>266</b>	<b>83,6%</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>249</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>37</b>	<b>97</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>80</b>
CMVRH CEDIP	18	18	100,0%	-	-	1	17	2	-	-	8	-	-	-	-	7
CMVRH CVRH AIX	30	30	100,0%	-	2	-	28	4	-	-	9	8	-	-	-	7
CMVRH CVRH ARRAS	34	33	97,1%	1	-	1	31	3	2	-	1	16	-	1	-	8
CMVRH CVRH CLERMONT	29	26	89,7%	-	2	-	24	2	-	-	2	6	-	-	-	14
CMVRH CVRH MACON	31	26	83,9%	-	1	-	25	1	-	2	3	4	-	-	-	15
CMVRH CVRH NANCY	26	26	100,0%	-	1	-	25	6	-	-	4	3	-	-	-	12
CMVRH CVRH NANTES	42	38	90,5%	1	1	-	36	6	-	1	11	3	-	-	-	15
CMVRH CVRH PARIS	34	32	94,1%	-	-	-	32	1	-	1	3	15	-	1	-	11
CMVRH CVRH ROUEN	31	23	74,2%	-	2	-	21	4	-	-	2	1	-	-	-	14
CMVRH CVRH TOULOUSE	32	31	96,9%	-	-	-	31	7	-	3	7	6	-	-	-	8
CMVRH CVRH TOURS	28	28	100,0%	-	-	-	28	3	-	-	5	8	-	1	-	11
ENTE AIX	49	46	93,9%	-	1	-	45	4	-	-	10	8	-	1	1	21
ENTE VALENCIENNES	47	42	89,4%	-	4	1	37	6	2	1	4	13	-	-	2	9
ENTPE	221	135	61,1%	1	3	3	128	9	-	1	72	11	-	10	2	23
<b>Total Centres de formation et Ecoles</b>	<b>652</b>	<b>534</b>	<b>81,9%</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>508</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>141</b>	<b>102</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>175</b>
DDT 01 (AIN)	133	112	84,2%	1	2	-	109	6	-	2	16	50	-	2	-	33
DDT 02 (AINE)	147	116	78,9%	-	3	3	110	25	1	2	21	40	1	1	-	19
DDT 03 (ALLIER)	121	99	81,8%	1	5	-	93	3	-	4	22	20	-	3	2	39
DDT 04 (ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE)	92	82	89,1%	1	2	1	78	4	-	-	24	29	-	-	1	20
DDT 05 (HAUTES-ALPES)	77	59	76,6%	3	2	-	54	16	1	2	9	8	-	3	-	15
DDTM 06 (ALPES-MARITIMES)	225	165	73,3%	1	3	1	160	3	1	9	60	27	2	-	-	58
DDT 07 (ARDECHE)	122	109	89,3%	1	3	1	104	4	2	-	32	37	-	2	-	27
DDT 08 (ARDENNES)	119	104	87,4%	-	-	1	103	35	-	1	-	53	-	-	2	12
DDT 09 (ARIEGE)	97	90	92,8%	-	1	2	87	8	1	1	39	12	-	7	1	18
DDT 10 (AUBE)	93	80	86,0%	-	2	1	77	5	-	1	16	15	-	-	1	39
DDTM 11 (AUDE)	134	111	82,8%	1	2	2	106	3	-	-	31	43	-	3	1	25
DDT 12 (AVEYRON)	133	121	91,0%	-	1	-	120	5	3	3	43	28	-	-	1	37
DDTM 13 (BOUCHES-DU-RHONE)	271	211	77,9%	1	3	2	205	24	1	1	70	63	-	6	1	39
DDTM 14 (CALVADOS)	180	117	65,0%	-	5	1	111	5	1	2	40	31	-	7	1	24
DDT 15 (CANTAL)	100	79	79,0%	-	3	-	76	7	-	1	33	9	-	2	-	24
DDT 16 (CHARENTE)	140	110	78,6%	-	2	2	106	10	-	-	42	16	-	6	1	31
DDTM 17 (CHARENTE-MARITIME)	253	181	71,5%	3	1	2	175	14	1	1	49	51	-	4	-	55
DDT 18 (CHER)	133	104	78,2%	-	2	1	101	6	-	-	59	6	-	1	-	29
DDT 19 (CORREZE)	116	104	89,7%	-	3	4	97	3	-	-	29	31	-	5	-	29
DDTM 2A (CORSE-DU-SUD)	116	83	71,6%	-	3	-	80	3	1	1	23	32	-	1	-	19
DDTM 2B (HAUTE-CORSE)	137	107	78,1%	-	2	1	104	33	-	3	5	41	1	2	-	19
DDT 21 (COTE D'OR)	150	122	81,3%	1	3	-	118	24	-	3	23	11	-	15	-	42
DDTM 22 (COTES-D'AMOR)	248	210	84,7%	-	9	3	198	9	-	3	80	51	1	4	-	50
DDT 23 (CREUSE)	67	53	79,1%	-	2	2	49	-	-	4	7	19	-	1	-	18
DDT 24 (DORDOGNE)	150	145	96,7%	-	3	3	139	4	2	1	35	41	-	3	-	53
DDT 25 (DOUBS)	131	111	84,7%	-	5	-	106	12	-	1	21	36	-	6	-	30
DDT 26 (DROME)	141	120	85,1%	3	1	-	116	42	1	2	18	24	-	1	-	28
DDTM 27 (EURE)	132	91	68,9%	-	-	-	91	16	2	1	20	30	-	4	2	16
DDT 28 (EURE-ET-LOIR)	126	109	86,5%	-	-	5	104	27	-	2	29	15	-	1	-	30
DDTM 29 (FINISTERE)	368	273	74,2%	9	-	-	264	37	-	6	115	52	-	4	-	50
DDTM 30 (GARD)	171	132	77,2%	-	-	4	128	57	-	1	28	19	-	1	-	22
DDT 31 (HAUTE-GARONNE)	216	181	83,8%	1	5	-	175	14	-	2	61	39	2	7	-	50
DDT 32 (GERS)	100	92	92,0%	-	3	2	87	5	-	-	42	31	-	-	-	9

Elections professionnelles 04 décembre 2014 - Résultats définitifs - CTM MEDDE MLETR

BVS	Inscrits	Votants	Taux de participation	Enveloppes non valables	Bulletins blancs	Bulletins nuls	Suffrages valables	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT- FSU	FO	SNCTA-SNPL France Alpa	Solidaires	UNIPEF	UNSA
DDTM 33 (GIRONDE)	292	225	77,1%	-	4	4	217	14	2	3	57	57	-	4	6	74
DDTM 34 (HERAULT)	220	174	79,1%	-	3	2	169	8	-	4	42	62	1	2	1	49
DDTM 35 (ILLE-ET-VILAINE)	236	185	78,4%	7	1	-	177	22	-	4	54	47	-	7	-	43
DDT 36 (INDRE)	122	105	86,1%	-	2	5	98	4	-	-	33	23	1	2	-	35
DDT 37 (INDRE-ET-LOIRE)	179	150	83,8%	-	3	1	146	4	-	1	52	41	-	-	-	48
DDT 38 (ISERE)	226	191	84,5%	-	5	1	185	10	1	3	64	49	1	4	-	53
DDT 39 (JURA)	123	111	90,2%	-	1	6	104	22	1	3	30	13	-	2	-	33
DDTM 40 (LANDES)	131	102	77,9%	-	2	2	98	2	-	4	37	11	1	-	-	43
DDT 41 (LOIR-ET-CHER)	131	115	87,8%	2	1	-	112	6	-	3	24	25	-	2	-	52
DDT 42 (LOIRE)	166	139	83,7%	4	4	1	130	15	-	-	16	22	-	2	1	74
DDT 43 (HAUTE-LOIRE)	119	104	87,4%	1	-	-	103	6	-	5	43	10	-	1	1	37
DDTM 44 (LOIRE-ATLANTIQUE)	282	225	79,8%	-	5	1	219	31	-	1	84	56	1	7	-	39
DDT 45 (LOIRET)	177	135	76,3%	1	-	3	131	21	-	2	26	43	-	4	-	35
DDT 46 (LOT)	103	86	83,5%	-	3	2	81	8	-	1	23	27	-	3	1	18
DDT 47 (LOT-ET-GARONNE)	102	87	85,3%	-	2	1	84	7	-	2	44	17	-	1	-	13
DDT 48 (LOZERE)	87	76	87,4%	-	-	2	74	44	-	1	11	11	-	-	-	7
DDT 49 (MAINE-ET-LOIRE)	180	137	76,1%	2	4	3	128	9	-	1	39	34	-	1	-	44
DDTM 50 (MANCHE)	227	177	78,0%	2	6	1	168	14	-	3	13	54	-	60	-	24
DDT 51 (MARNE)	148	116	78,4%	1	4	2	109	17	-	1	7	52	-	-	-	32
DDT 52 (HAUTE-MARNE)	91	82	90,1%	-	1	4	77	30	-	2	2	31	-	-	-	12
DDT 53 (MAYENNE)	105	96	91,4%	-	2	2	92	15	1	-	37	14	1	1	-	23
DDT 54 (MEURTHE-ET-MOSELLE)	170	146	85,9%	1	6	4	135	42	1	4	42	11	-	2	-	33
DDT 55 (MEUSE)	101	91	90,1%	-	3	4	84	9	-	1	34	23	-	4	1	12
DDTM 56 (MORBIHAN)	276	223	80,8%	2	1	5	215	36	1	13	67	44	1	6	-	47
DDT 57 (MOSELLE)	185	145	78,4%	-	3	1	141	26	1	4	29	34	-	4	-	43
DDT 58 (NIEVRE)	124	105	84,7%	2	6	-	97	3	1	1	34	34	-	3	-	21
DDTM 59 (NORD)	433	332	76,7%	-	15	9	308	45	2	8	46	91	-	1	1	114
DDT 60 (OISE)	210	175	83,3%	-	3	6	166	11	1	4	61	47	-	4	1	37
DDT 61 (ORNE)	113	102	90,3%	-	4	-	98	25	-	1	13	26	-	3	-	30
DDTM 62 (PAS-DE-CALAIS)	418	322	77,0%	-	2	13	307	15	-	7	60	152	2	5	-	66
DDT 63 (PUY-DE-DOME)	174	150	86,2%	4	7	1	138	23	1	2	38	27	-	4	2	41
DDTM 64 (PYRENEES-ATLANTIQUES)	212	167	78,8%	-	6	4	157	17	-	3	32	39	-	3	-	63
DDT 65 (HAUTES-PYRENEES)	116	92	79,3%	1	3	-	88	1	-	-	26	23	-	3	1	34
DDTM 66 (PYRENEES-ORIENTALES)	172	147	85,5%	-	4	2	141	8	1	1	57	51	-	4	1	18
DDT 67 (BAS-RHIN)	167	144	86,2%	1	-	9	134	11	-	-	16	67	-	4	-	36
DDT 68 (HAUT-RHIN)	169	153	90,5%	-	2	2	149	16	-	3	2	100	1	3	1	23
DDT 69 (RHONE)	232	173	74,6%	-	3	-	170	48	-	2	51	15	-	1	2	51
DDT 70 (HAUTE-SAONE)	113	103	91,2%	4	1	1	97	34	1	2	12	5	-	19	2	22
DDT 71 (SAONE-ET-LOIRE)	169	134	79,3%	1	5	1	127	12	-	3	13	34	-	3	-	62
DDT 72 (SARTHE)	153	125	81,7%	1	5	1	118	24	-	3	35	17	1	-	-	38
DDT 73 (SAVOIE)	160	134	83,8%	-	3	2	129	7	-	1	61	25	-	3	1	31
DDT 74 (HAUTE-SAVOIE)	165	144	87,3%	5	3	3	133	38	-	5	30	21	-	2	-	37
DDTM 76 (SEINE-MARITIME)	285	220	77,2%	2	6	1	211	6	-	4	74	52	-	4	-	71
DDT 77 (SEINE-ET-MARNE)	234	196	83,8%	-	4	1	191	46	-	2	36	40	-	3	2	62
DDT 78 (YVELINES)	201	157	78,1%	1	5	1	150	23	1	3	12	47	-	4	5	55
DDT 79 (DEUX-SEVRES)	148	127	85,8%	1	4	1	121	3	-	-	35	64	-	2	-	17
DDTM 80 (SOMME)	150	98	65,3%	2	3	-	93	7	2	1	40	21	-	1	-	21
DDT 81 (TARN)	136	115	84,6%	-	6	4	105	7	-	1	38	34	2	4	1	18
DDT 82 (TARN-ET-GARONNE)	111	104	93,7%	2	3	-	99	32	-	1	15	27	-	-	-	24
DDTM 83 (VAR)	258	211	81,8%	2	2	3	204	22	-	2	51	106	-	3	-	20
DDT 84 (VAUCLUSE)	152	135	88,8%	1	6	1	127	53	1	3	24	12	-	1	1	32
DDTM 85 (VENDEE)	250	198	79,2%	3	6	5	184	55	2	3	43	26	-	3	-	52
DDT 86 (VIENNE)	121	102	84,3%	-	3	1	98	7	1	-	42	22	-	3	-	23
DDT 87 (HAUTE-VIENNE)	81	68	84,0%	-	2	1	65	3	-	-	13	20	-	2	-	27
DDT 88 (VOSGES)	121	99	81,8%	4	4	1	90	16	1	1	20	10	-	2	-	40
DDT 89 (YONNE)	131	108	82,4%	-	2	2	104	4	-	4	31	22	1	-	-	42
DDT 90 (TERRITOIRE DE BELFORT)	62	58	93,5%	1	1	1	55	4	-	1	8	24	-	-	1	17
DDT 91 (ESSONNE)	170	134	78,8%	1	6	3	124	9	-	4	35	53	1	1	2	19
DDT 95 (VAL D'OISE)	165	137	83,0%	1	3	3	130	31	-	1	13	65	1	3	-	16
<b>Total DDT/DDTM</b>	<b>15 194</b>	<b>12 375</b>	<b>81,4%</b>	<b>90</b>	<b>285</b>	<b>184</b>	<b>11 816</b>	<b>1 557</b>	<b>41</b>	<b>203</b>	<b>3 169</b>	<b>3 240</b>	<b>23</b>	<b>322</b>	<b>49</b>	<b>3 212</b>
D.E.A.L. DE LA GUADELOUPE	273	218	79,9%	-	3	4	211	3	1	3	82	78	-	-	1	43
D.E.A.L. DE LA GUYANE	352	255	72,4%	1	3	9	242	29	-	6	76	72	2	3	4	50
D.E.A.L. DE LA MARTINIQUE	230	197	85,7%	1	6	4	186	2	-	-	72	52	1	5	3	51
D.E.A.L. DE LA REUNION	273	230	84,2%	-	2	7	221	40	1	2	28	97	-	-	3	50
D.E.A.L. DE MAYOTTE	359	262	73,0%	3	3	1	255	3	1	5	53	144	1	7	2	39



## Elections professionnelles 04 décembre 2014 - Résultats définitifs - CTM MEDDE MLETR

BVS	Inscrits	Votants	Taux de participation	Enveloppes non valables	Bulletins blancs	Bulletins nuls	Suffrages valables	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT- FSU	FO	SNCTA-SNPL France Alpa	Solidaires	UNIPEF	UNSA
D.R.E.A.L. DE L'AQUITAINE	324	270	83,3%	-	6	7	257	16	-	3	69	64	-	11	3	91
D.R.E.A.L. DE L'AUVERGNE	215	183	85,1%	1	2	3	177	23	-	6	39	48	-	6	2	53
D.R.E.A.L. DE LA BASSE-NORMANDIE	190	154	81,1%	-	6	2	146	9	-	1	41	37	1	3	1	53
D.R.E.A.L. DE LA BOURGOGNE	185	164	88,6%	1	5	1	157	38	-	1	32	20	-	7	2	57
D.R.E.A.L. DE LA BRETAGNE	333	258	77,5%	2	7	6	243	34	1	5	45	63	1	15	3	76
D.R.E.A.L. DU CENTRE	287	243	84,7%	4	5	4	230	26	2	7	61	47	2	7	2	76
D.R.E.A.L. DE CHAMPAGNE-ARDENNE	178	125	70,2%	2	1	1	121	20	-	2	10	35	-	2	6	46
D.R.E.A.L. DE LA CORSE	81	66	81,5%	5	-	3	58	3	1	3	12	19	-	1	3	16
D.R.E.A.L. DE LA FRANCHE-COMTE	146	125	85,6%	1	4	-	120	20	-	3	18	32	-	6	2	39
D.R.E.A.L. DE LA HAUTE-NORMANDIE	239	188	78,7%	6	1	2	179	18	-	4	66	37	-	8	3	43
D.R.E.A.L. DU LANGUEDOC-ROUSSILLON	267	220	82,4%	4	4	3	209	17	-	2	49	68	1	22	4	46
D.R.E.A.L. DU LIMOUSIN	176	136	77,3%	-	5	2	129	10	2	5	19	42	1	9	2	39
D.R.E.A.L. DE LA LORRAINE	271	222	81,9%	1	10	2	209	22	-	2	49	50	-	6	7	73
D.R.E.A.L. DU MIDI-PYRENEES	338	249	73,7%	2	1	5	241	16	-	3	56	116	-	8	5	37
D.R.E.A.L. DU NORD - PAS-DE-CALAIS	348	259	74,4%	-	10	3	246	35	-	9	55	57	1	7	5	77
D.R.E.A.L. DES PAYS DE LA LOIRE	259	210	81,1%	2	5	2	201	42	1	10	57	36	-	16	3	36
D.R.E.A.L. DE LA PICARDIE	187	156	83,4%	-	4	1	151	7	2	1	35	55	-	3	1	47
D.R.E.A.L. DU POITOU-CHARENTES	205	182	88,8%	2	4	2	174	17	1	4	30	56	-	5	-	61
D.R.E.A.L. DE LA PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	385	261	67,8%	6	5	1	249	22	1	5	51	72	2	23	6	67
D.R.E.A.L. DE RHONE-ALPES	476	359	75,4%	17	3	3	336	51	1	5	87	77	-	31	9	75
<b>Total DREAL</b>	<b>5 274</b>	<b>4 179</b>	<b>79,2%</b>	<b>56</b>	<b>93</b>	<b>54</b>	<b>3 976</b>	<b>465</b>	<b>12</b>	<b>84</b>	<b>893</b>	<b>1 111</b>	<b>9</b>	<b>206</b>	<b>71</b>	<b>1 125</b>
D.R.I.E.A.	1 845	1 350	73,2%	-	31	34	1 285	112	13	29	476	438	5	30	27	155
D.R.I.E.E.	186	137	73,7%	1	2	1	133	12	-	6	28	39	-	6	1	41
D.R.I.H.L.	243	203	83,5%	-	8	2	193	28	2	5	49	61	-	7	9	32
<b>Total DRI Ile de France</b>	<b>2 274</b>	<b>1 690</b>	<b>74,3%</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>1 611</b>	<b>152</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>553</b>	<b>538</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>228</b>
AE ADOUR-GARONNE	263	203	77,2%	-	6	4	193	13	5	4	154	5	2	6	1	3
AE ARTOIS-PICARDIE	177	152	85,9%	1	9	2	140	68	-	4	19	26	-	9	3	11
AE LOIRE-BRETAGNE	339	287	84,7%	3	12	3	269	177	5	5	62	4	-	7	1	8
AE MARINES PROTEGEES	180	132	73,3%	1	3	-	128	8	2	3	66	31	1	10	-	7
AE RHIN-MEUSE	204	167	81,9%	2	15	2	148	45	5	7	77	5	-	2	1	6
AE RHONE-MEDITERRANEE-CORSE	381	311	81,6%	2	12	3	294	38	41	4	184	8	1	4	11	3
AE SEINE NORMANDIE	466	303	65,0%	-	11	7	285	146	4	13	67	34	1	2	14	4
ANAH	112	88	78,6%	-	6	1	81	42	3	5	5	8	1	1	1	15
CEREMA DTECFM	177	123	69,5%	3	5	1	114	21	-	1	27	43	-	1	3	18
CEREMA DTECFM PROVINS	180	151	83,9%	1	7	-	143	18	4	5	34	57	-	3	10	12
CEREMA DTECTV LYON	155	125	80,6%	1	4	-	120	16	1	1	27	41	-	8	4	22
CEREMA DTERCE	578	401	69,4%	1	19	1	380	64	5	11	68	134	2	8	10	78
CEREMA DTEREST	265	225	84,9%	1	11	3	210	69	3	7	32	56	1	4	2	36
CEREMA DTERIDF	204	142	69,6%	-	4	2	136	19	1	1	48	37	1	5	4	20
CEREMA DTERMED	347	288	83,0%	4	2	3	279	85	-	4	27	100	1	1	7	54
CEREMA DTERNC	327	233	71,3%	2	5	1	225	38	2	2	93	44	1	4	4	37
CEREMA DTERNP	257	213	82,9%	3	5	1	204	20	2	1	87	65	1	3	6	19
CEREMA DTEROUEST	335	271	80,9%	11	3	2	255	62	1	2	68	68	2	5	3	44
CEREMA DTERSO	305	234	76,7%	-	2	2	230	51	-	4	86	52	-	5	3	29
CEREMA SIEGE --vote auprès du BVS de la DTER CE																
CONSERVATOIRE DE L'ESPACE LITTORAL ET DES RIVAGES LACUSTRE	151	97	64,2%	4	11	2	80	10	4	2	38	12	-	3	3	8
ENIM	336	220	65,5%	-	8	2	210	22	1	13	71	20	1	7	2	73
ENPC	437	182	41,6%	-	6	3	173	36	8	12	50	19	1	12	23	12
ENSM	185	89	48,1%	-	5	2	82	3	-	4	12	8	-	2	1	52
IFSTTAR	1 087	509	46,8%	15	7	3	484	83	8	11	101	63	1	128	14	75
IGN	1 633	971	59,5%	-	13	2	956	465	7	35	277	30	1	39	21	81
METEO-FRANCE	3 341	2 131	63,8%	51	35	31	2 014	284	21	59	312	344	9	910	49	26
ONCFS	1 691	1 055	62,4%	35	68	31	921	14	283	5	246	63	3	15	6	286
ONEMA	868	642	74,0%	-	6	4	632	11	4	-	240	32	-	313	12	20
PA GUYANE	96	84	87,5%	1	16	-	67	4	1	3	40	10	-	6	1	2
PN CALANQUES	30	29	96,7%	-	1	-	28	2	-	2	22	-	-	1	1	-
PN CEVENNES	95	69	72,6%	-	5	-	64	8	3	-	35	7	-	5	3	3
PN ECRINS	97	77	79,4%	4	2	-	71	5	5	1	42	12	-	3	2	1
PN FRANCE	46	39	84,8%	-	-	-	39	3	-	3	9	13	-	3	2	6
PN GUADELOUPE	80	71	88,8%	3	1	3	64	2	-	1	56	4	-	-	-	1
PN MERCANTOUR	83	65	78,3%	1	1	-	63	2	2	-	54	-	-	3	2	-
PN PORT-CROS	86	65	75,6%	-	3	-	62	2	2	1	39	12	1	3	-	2
PN PYRENEES	67	51	76,1%	1	1	-	49	5	2	1	28	4	-	2	-	7
PN REUNION	22	22	100,0%	-	1	1	20	-	-	-	12	6	-	-	1	1
PN VANOISE	77	59	76,6%	1	2	1	55	1	8	-	30	4	-	4	-	8

## Elections professionnelles 04 décembre 2014 - Résultats définitifs - CTM MEDDE MLETR

BVS	Inscrits	Votants	Taux de participation	Enveloppes non valables	Bulletins blancs	Bulletins nuls	Suffrages valables	CFDT	CFE CGC	CFTC	CGT- FSU	FO	SNCTA-SNPL France Alpa	Solidaires	UNIPF	UNSA
VNF DT BASSIN DE LA SEINE	958	622	64,9%	3	13	16	590	124	1	11	246	156	2	8	4	38
VNF DT CENTRE BOURGOGNE	570	412	72,3%	-	4	26	382	46	-	7	179	114	1	4	3	28
VNF DT DE STRASBOURG	433	387	89,4%	-	-	17	370	246	3	5	7	82	-	4	1	22
VNF DT NORD EST	851	573	67,3%	1	13	2	557	116	1	5	85	310	1	2	2	35
VNF DT NORD PAS-DE-CALAIS	491	427	87,0%	1	17	4	405	40	2	7	180	142	1	1	4	28
VNF DT RHONE SAONE	364	302	83,0%	-	6	6	290	111	1	3	64	44	-	2	-	65
VNF DT SUD OUEST	302	266	88,1%	-	5	7	254	59	4	4	101	65	-	3	-	18
VNF SIEGE	40	31	77,5%	-	2	-	29	14	-	-	2	5	-	-	1	7
<b>Total Etablissements publics</b>	<b>19 769</b>	<b>13 596</b>	<b>68,8%</b>	<b>157</b>	<b>393</b>	<b>201</b>	<b>12 845</b>	<b>2 718</b>	<b>455</b>	<b>279</b>	<b>3 809</b>	<b>2 399</b>	<b>37</b>	<b>1 571</b>	<b>246</b>	<b>1 331</b>
RS VPC	1 017	467	45,9%	6	2	142	317	62	4	8	66	73	2	9	33	60
<b>Total BVC</b>	<b>1 017</b>	<b>467</b>	<b>45,9%</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>142</b>	<b>317</b>	<b>62</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>66</b>	<b>73</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>60</b>
<b>Total général</b>	<b>70 460</b>	<b>52 757</b>	<b>74,9%</b>	<b>529</b>	<b>1 325</b>	<b>926</b>	<b>49 977</b>	<b>7 140</b>	<b>665</b>	<b>1 181</b>	<b>14 319</b>	<b>12 108</b>	<b>1 935</b>	<b>2 518</b>	<b>777</b>	<b>9 334</b>



## Election du 4 décembre 2014 :

# Malgré un recul, la CGT maintient sa première place dans la Fonction publique

La Ministre de la Fonction publique vient de communiquer les résultats officiels des consultations électorales dans la Fonction publique. Le taux de participation, proche de 53% des inscrits, marque l'attachement des agents publics à la démocratie sociale. Avec un score de 23% et 8 sièges pour la mesure de représentativité au Conseil Commun, la CGT demeure la première force syndicale dans la Fonction publique, avec 4 points d'avance sur sa suivante.

Pour la Fonction publique de l'Etat, la participation est de 52,3%, en recul de 0,5 point par rapport au dernier scrutin et de 8 points par rapport à 2010.

L'origine de ces reculs est parfaitement identifiée et peut être quasi intégralement imputée au scrutin électronique mis en œuvre au Ministère de l'Education Nationale (MEN). L'introduction, en 2011, de ce mode de scrutin a fait tomber la participation dans ce ministère de 64,1% en 2010 à 41,54% aujourd'hui. Malgré ce précédent, le MEN a étendu cette procédure de vote aux Comités Consultatifs de l'Enseignement Privé sous contrat et, dans ce secteur, la participation vient de chuter de 58% à 32%. Pour la CGT, la démonstration est faite : pour le prochain scrutin, tous les agents de la Fonction publique doivent pouvoir voter à l'urne.

Au-delà de ces difficultés les agents de la Fonction publique de l'Etat viennent d'exprimer leur opinion. Cinq organisations syndicales recueillent entre 13 et 17% des voix au Conseil Supérieur de la Fonction publique de l'Etat (CSFPE). Avec 13,4% des voix, la CGT se situe en cinquième position à 3,6 points derrière le premier syndicat dans la FPE.

La CGT enregistre un recul de 2,45 points par rapport à 2011, mais conserve ses 3 sièges au CSFPE. L'UGFF-CGT remercie tous les agents qui lui ont accordé sa confiance et salue les militantes et militants qui se sont fortement impliqués – es dans la campagne électorale, malgré un contexte particulièrement difficile. Elle entend le signal donné par les électeurs et va redoubler ses efforts pour mieux porter les revendications des fonctionnaires et des agents non-titulaires.

Aujourd'hui, le gouvernement issu des élections de 2012, à l'encontre des promesses, poursuit et amplifie une politique d'austérité qui se traduit, pour les agents de la Fonction publique, par un gel des salaires, une remise en cause du droit à la carrière, des suppressions d'emplois et des abandons de missions dans de nombreux ministères et établissements publics.

Face aux difficultés de celles et ceux qui accomplissent au quotidien les missions au service de toutes et tous, la CGT affirme que l'heure n'est pas à la résignation et que d'autres orientations sont possibles.

Dans les prochaines semaines, la CGT ira à la rencontre de tous les agents, pour engager avec eux les mobilisations nécessaires pour imposer d'autres choix. Elle s'adressera rapidement à l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique pour leur proposer une initiative en ce sens.

Montreuil, le 9 décembre 2014



### **3<sup>ème</sup> Conférence environnementale**

#### **Quand le patronat garde la main sur les revendications des salariés**

La 3e conférence environnementale s'est achevée vendredi 28 novembre sur des propositions du gouvernement qui ne sont pas de nature à engager la France sur la trajectoire des 2°C, incontournable pour préserver la planète et les Hommes. Force est de constater l'absence de prise en compte des salariés dans les discussions nationales.

A l'ouverture de la première table-ronde traitant de la COP 21, le ministre des Affaires étrangères a apporté des éléments sur les objectifs, la stratégie, l'organisation et l'état des négociations en amont entre les Etats. Ceux-ci ne prêtent pas à réprobation de notre part, mais ne lèvent cependant pas le doute sur la place, les moyens et la reconnaissance de la société civile, dont la représentation syndicale mondiale, dans le dispositif.

Les discours et objectifs brillants du gouvernement ne résisteront pas à l'absence d'actes et de choix transformateurs pour 2015, particulièrement sur les financements. Or, c'est à l'aune d'actes vers ces transformations que peut se crédibiliser la déclaration du climat « grande cause nationale 2015 ».

La deuxième table-ronde - sur les transports - n'a quant à elle pas permis de s'attaquer aux problèmes de fond, pourtant repris par le Président de la République en ouverture : la diminution des émissions de CO2, la préservation des ressources et la diminution de la consommation d'hydrocarbures.

La CGT défend une complémentarité des modes de transport sous maîtrise et contrôle publics. A l'opposé, le projet de loi « Macron » prône des « services librement organisés », renforçant ainsi la concurrence entre les différents modes et développant le dumping social. Dans le secteur ferroviaire, il en va de la sécurité des voyageurs et du maillage du réseau. Tant que nous ne sortirons pas les transports de la logique de marché, nous resterons dans l'affichage.

Prolongeant l'approche du 3e plan santé environnement récemment publié, les travaux de la 3e table-ronde consacrée à la santé et à l'environnement s'inscrivaient, pour leur part, dans une conception globale de la santé, incluant santé publique, environnementale et au travail, et privilégiant une démarche de prévention et d'éducation. La CGT regrette néanmoins que les moyens de ces ambitions n'aient pas été évoqués dans les conclusions.

A l'occasion de cette conférence, le patronat a fait barrage, une fois de plus, à l'extension du champ d'intervention et de compétence aux questions environnementales des instances représentatives du personnel, réussissant à renvoyer une éventuelle discussion à la prochaine conférence sociale. La CGT demeure donc mobilisée et attentive à la présentation de la feuille de route gouvernementale. Elle mettra tout en œuvre pour permettre aux salariés d'exprimer leurs revendications, convaincue que seule leur mobilisation permettra une avancée sur l'ensemble des sujets traités lors des différentes conférences environnementales.

Montreuil, le 2 décembre 2014



# RIFSEEP

## Après le point d'indice gelé, les primes surgelées !

Au 1er juillet 2015, les adjoints administratifs, d'une part, les corps actuellement à la PFR, d'autre part (SACDD, TSDD spécialité NSMG, attachés, administrateurs civils, inspecteurs des affaires maritimes, inspecteurs de l'aménagement et du développement durable) devront être au RIFSEEP («régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel» créé par le décret 2014-503 du 20 mai 2014).

Et au 1er janvier 2017 l'ensemble des corps et emplois de la Fonction Publique de l'État seront concernés par ce nouveau régime indemnitaire, sauf exceptions.

Cette nouvelle réforme des régimes indemnitaires, imposée par la Fonction Publique sans concertation, est tout aussi nocive que la PFR (dont elle se distingue peu) et ne résoudra en rien le blocage des mobilités entraîné par la PFR.

Le RIFSEEP se décompose  
en deux parties :  
l'IFSE et le CIA.

1 - L'IFSE (indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise) repose à la fois sur une cotation des fonctions (une nouvelle usine à gaz) et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Pour la CGT, niveau de fonction et expérience doivent correspondre à une rémunération intégrée dans la grille indiciaire (et donc comptant pour le calcul de la pension au moment du départ à la retraite).

2 - Le CIA (complément indemnitaire annuel) qui n'a pas un caractère obligatoire. La CGT est fermement opposée à sa création. Les sommes annoncées (100 euros par an environ à moduler individuellement, voire à ne verser qu'à quelques agents) sont ridiculement faibles. C'est presque insultant de considérer que l'on peut «encourager» les agents «méritants» avec des miettes.



La bascule des primes antérieures s'effectuera intégralement sur l'IFSE (partie fixe de la prime). Le RIFSEEP est ensuite révisable tous les 4 ans, sauf en cas de changement de fonction ou de promotion. Après le gel des salaires, voici donc celui des primes.

Pour que nos salaires suivent la hausse des prix constatée depuis 2000, il manque chaque mois sur notre fiche de paie 230 à 280 euros en catégorie C, 315 à 364 euros en catégorie B et 427 à 624 euros en catégorie A.

La catégorie C flirte avec le SMIC et recouvre presque entièrement le 1er grade du B. La catégorie A est dévalorisée avec un début de grille indiciaire à 1,18 SMIC.

La paupérisation, ça suffit ! La CGT dénonce la logique de fonctionnalisation de la rémunération des grades portée par le RIFSEEP. En liant un complément de rémunération conséquent à la fonction exercée, le RIFSEEP étend la logique des grades à accès fonctionnel, aujourd'hui réservée à la catégorie A à toutes les catégories de personnel.

Avec la CGT, exigeons de réelles négociations pour de meilleures rémunérations et un déroulement de carrière valorisant.



Un seul tour le 4 décembre,  
chaque voix comptera.

**Votez pour les candidat-e-s CGT**  
**votez pour vous.**

**Le vote CGT**  
**votre meilleur atout !**



## Compte rendu : le protocole est bafoué

Présents : 13 membres dont les 5 représentants des personnels. A noter l'absence de nombreuses associations des collectivités.

### Déclaration préalable CGT

Mesdames et Messieurs,

*Nous dénonçons les transgressions du règlement intérieur du conseil d'administration. L'élection d'un nouveau président aurait dû se tenir aujourd'hui, mais l'AMF n'étant plus représentée, la tutelle du ministère s'arroge le droit de la reporter à la prochaine séance. Pourtant l'élection de la précédente présidence s'est déroulée alors que le collège des collectivités n'était pas au complet ! Que doit-on conclure ?*

*A la création du CEREMA, tout le monde s'est accordé sur le fait qu'il ne pouvait se faire sans l'adhésion des salariés. Or, à un mois du premier anniversaire, les agents n'y ont rien gagné, au contraire.*

*A la création les effectifs du siège n'ont pas été pris en compte. Mécaniquement, les effectifs des directions ont subi une érosion et les charges de travail ont augmentées. Elle ont aussi augmenté compte tenu des nouveaux modes et outils de gestions qui ont lourdement complexifié les relations avec les donneurs d'ordres de l'Etat. La perspective 2015 n'est guère réjouissante avec la suppression de 50 emplois, le plafond d'emplois rémunérés passant de 3155 à 3105.*

*Au niveau budgétaire, le CEREMA n'a pas été doté de moyens suffisants à sa création (pas d'assurance des activités, pas de fond de roulement, obligation d'investissements et d'amortissements ...) et l'incertitude sur les scories financières de 2013 est inacceptable. Nous sommons la tutelle de faire le nécessaire concernant les encours 2013 et exigeons que les retards de gestions (par exemple retard d'échelon) fassent l'objet d'une augmentation d'une dotation supplémentaire du CEREMA.*

*Si le budget 2014 a été prudent, les ministères n'a pas hésité à supprimer 500 000 € à deux mois de la fin de l'exercice. Beau cadeau de Noël d'autant que le CEREMA n'a pas de fond de roulement ! Si les ressources propres du CEREMA ont permis de faire face, c'est essentiellement grâce aux arriérés de production 2013 des CETE. Qu'en sera-t-il en 2015 sans cette bouée ?*

*Pour 2015, les ministères diminuent la subvention pour charge de service public (SCSP) de 1,7 M€ (2,4 M€ avec les mesures d'ajustement), impose une mise en réserve de 4,8 M€ (2,11%) et le CEREMA doit prévoir une augmentation compensatrice de ses ressources propres dans un contexte où les collectivités locales ont de moins en moins de ressources. Par ailleurs, la masse salariale est constante et ne prévoit pas le glissement vieillesse et technicité. Les dépenses de fonctionnement diminuent, alors qu'elles devraient augmenter ne serait-ce que compte tenu de l'inflation. Le montant des investissements est aussi réduit d'un quart.*

*Nous dénonçons la remise en cause du protocole CEREMA par les ministères de tutelles et le non respect flagrant de la CGT signataire de ce protocole (ex : quid du comité de suivi ?).*

*Enfin, ajoutons l'audace des directions générales qui, alors que le ministère sabre les moyens du CEREMA, demandent des augmentations d'activités sans contre-partie dans leurs conventions cadre. Avez-vous seulement conscience de la pression que vous imposez aux agents ? Décidément, les ministères font tout pour que les agents se détournent du CEREMA.*

*En conséquence, les représentants CGT au conseil d'administration voteront contre le budget révisé de 2014 qui supprime un demi millions d'euros provenant de l'Etat et s'opposera au budget 2015 qui supprime 50 emplois et diminue la subvention de charge pour service public.*

Aucun élément concret de réponse n'est apporté à cette déclaration

## 1. Point sur les consultations électroniques

Depuis le début de l'année, les membres du CA ont eu à se prononcer par mail sur la réponse du Cerema à plusieurs appels d'offres dont le montant dépassait la délégation consentie au directeur général, et ce en urgence. Ce premier point vise à revenir sur ces consultations : le CEREMA a été retenu deux des appels d'offres pour des conseils généraux (57 et 77) et est en attente de la réponse pour les autres.

La CGT s'était prononcé à chaque fois en faveur de la réponse à ces appels d'offre, compte-tenu que l'intervention du Cerema répondait bien à un besoin social qui plus est exprimé par une collectivité locale. Elle regrette sur la forme ces consultations par mail qui ne permettent pas de débat et qui s'accompagnent de peu d'éléments de contexte sur l'état des ressources propres et les moyens que ces interventions nécessitent pour le Cerema. Nous demandons une meilleure visibilité et le directeur général nous indique qu'une présentation sur ces aspects aura lieu lors de la prochaine séance.

## 2. Points d'actualités

Les 3 et 4 février se tiendront les entretiens du Cerema organisés en partenariat avec le CNFTP (Centre National de la Fonction Publique Territoriale). 800 participants sont attendus pour cette manifestation.

Par ailleurs, une convention de partenariat de 3 ans a été signée avec le CG 56.

Enfin, le Cerema est retenu pour 2 projets Européen H2020 (l'un sur les transports et l'autre sur les outils et la gestion de constructions). 2 autres projets ont passé la première étape de l'appel.

## 3. Budget 2014 : Rectification N°2 (BR2) et effectifs

**Le Cerema doit faire face à une diminution de 0,5 M€ de la subvention du ministère, à deux mois de la fin de l'exercice et alors que l'équilibre financier était déjà difficile à atteindre (cf. [notre expression](#)).**

Ces suppressions sont compensées principalement par un chiffrage actualisé à la hausse du solde du report 2013 et une augmentation des recettes propres de 500 K€.

Par ailleurs, ce budget rectificatif prévoit une augmentation des dépenses de personnel par rapport au budget initial. Vous n'avez pas remarqué d'augmentation sur votre fiche de paye ? C'est normal, il faut savoir que le Cerema aura fait face en 2014 à 2,4 M€ de dépenses de personnel qui auraient dû normalement être prises en charge par le ministère (retards de gestion, comme les échelons par exemple).

Les dépenses du Cerema sont en baisse par rapport au budget initial, ce qui s'explique en partie par une diminution des budgets de fonctionnement encore plus élevée que prévue.

Enfin, la mise en réserve de 4,1 M€ n'a pas été rétrocedée au CEREMA, qui aurait pu par exemple investir ou consolidé son fond de roulement de l'ordre de 3,5 M€ (environ 3 jours de fonctionnement) avec une incertitude de 2,5M€.

**Pour la CGT, il s'agit d'une nouvelle violation du protocole qui pourtant était déjà en deçà des besoins puisqu'il prévoyait modestement le maintien des moyens du Cerema pour les deux premières années de son fonctionnement. Il avait déjà été contourné par l'administration à la création de l'établissement puisque les nouvelles missions dévolues à nos services (paye, comptabilité, pilotage notamment) n'avaient pas donné lieu à une dotation correspondant en effectifs et budgets. Ces nouvelles missions ont donc été assurées en partie par des ponctions sur les moyens des directions territoriales et techniques. Aujourd'hui, le gouvernement ne tient pas ses engagements (une nouvelle fois pourrait-on dire) en réduisant en cours d'année la subvention allouée à l'établissement. Notons qu'il faut tout le cynisme du secrétaire général du ministère pour préciser que pour lui, le Cerema n'a pas à se plaindre compte tenu du contexte budgétaire... Cela nous conduit à voter contre ce budget rectificatif 2014.**

### VOTE SUR LE BUDGET RECTIFICATIF N°2 DE 2014

**Pour : 8 (administration, collectivités et personnes qualifiées)**

**Contre : 5 (représentants du personnel)**

**Ce projet est adopté**

#### 4. Budget prévisionnel 2015 et plafond d'emplois

La perspective 2015 n'est guère réjouissante avec la **suppression de 50 emplois, le plafond d'emplois rémunérés passant de 3155 à 3105.**

**Pour 2015, les ministères diminuent de plus la subvention pour charge de service public (SCSP) de 1,7 millions** (à périmètre constant) par rapport à 2014, ce qui obligera le Cerema à un choix entre réduire son activité, rogner ses investissements ou accroître la pression déjà forte sur les ressources propres, dans un contexte où les collectivités locales ont de moins en moins de ressources là encore du fait du même gouvernement.

**Nous dénonçons le gouvernement qui bafoue la signature du protocole signé avec les organisations syndicales.** L'engagement du maintien des moyens du Cerema pendant les deux premières années de son fonctionnement devrait au contraire conduire à une augmentation de la masse salariale pour pourvoir les postes vacants et à une augmentation du budget pour tenir compte a minima de l'évolution des prix. Or la masse salariale a fait l'objet d'un calcul « *au plus juste* », les dépenses de fonctionnement prévues pour 2015 sont en baisse<sup>1</sup>, « *avec un effort supplémentaire à la suite de ceux, déjà très conséquents, qui ont été faits pour le budget 2014* », et enfin les investissements sont en chute libre, réduit de 28 % par rapport à 2014, ce qui conduit la direction à écrire que « *les besoins du Cerema en matière d'investissement sont considérablement plus élevés que ce qu'il est aujourd'hui capable de financer* ».

#### VOTE SUR LE BUDGET PRÉVISIONNEL 2015

**Pour : 8 (administration, collectivités et personnes qualifiées)**

**Contre : 5 (représentants du personnel)**

**Ce projet est adopté**

#### 5. Projet stratégique

Il est demandé à chaque membre du conseil de citer 3 orientations ou thèmes à privilégier. La CGT a simplement rappelé ses revendications pour l'établissement : ouverture du Cerema en dehors du champ concurrentiel, préserver de toutes les missions actuelles qui répondent à des besoins sociaux et développement de nouvelles missions (écologie, transition énergétique...), maintien de l'ancrage territorial, développement des compétences...

#### 6. Conventions avec les directions générales et avec la DGAC

La CGT dénonce l'augmentation des demandes des directions générales alors que la SCSP diminue. C'est ce qui nous conduit à voter contre ces conventions.

Nous nous interrogeons également sur l'augmentation de la pré-programmation, ce qui pourrait avoir pour conséquence de laisser peu de marge d'adaptation au cours de l'année.

#### VOTE SUR LES CONVENTIONS

**Pour : 9 (administration, collectivités, personnes qualifiées et représentant du personnel CFDT)**

**Contre : 4 (représentants du personnel FO et CGT)**

**Ce projet est adopté**

1 L'hypothèse de travail de la direction est d'appliquer une baisse moyenne de 3 % aux budgets de dépenses des 11 directions territoriales et techniques par rapport à 2014, baisse qui fait suite à une diminution de plus de 6 % en 2014 par rapport à la dotation initiale reçue par ces services en 2013

## **7. Création d'une commission des marchés**

Cette commission assistera le DG et le Cerema. Elle donnera des avis pour des montants de 0,5 à 1 M€. En deçà elle sera consultative à la demande du DG et au-delà c'est le conseil d'administration qui prendra la décision suite à l'avis de la commission. Deux membres du Conseil d'Administration seront élus lors de la prochaine réunion pour siéger dans cette commission.

## **8. Appel d'offre pour le CG 41**

Vote : unanime pour une réponse du Cerema.

## **9. Marchés passés sur délégation au directeur général**

Le directeur général présente les 4 marchés organisés par le Cerema pour son fonctionnement général.

## **10. Questions diverses**

**La CGT a demandé l'établissement d'un contrat type CDI pour les CCD pouvant être CDIés.** La direction du Cerema répond que ce n'est pas un sujet à traiter en Conseil d'Administration mais indique qu'il y aura une concertation en début 2015 au niveau du Comité Technique.

**La CGT a demandé également une revalorisation des taux de remboursement des déplacements sur la base de l'évolution des prix en précisant une perte en métropole de l'ordre de 5€ par repas et de 15 à 20€ par nuitée.** Elle indique que plusieurs donneurs d'ordre ont pris des dispositions : le ministère de finances, le premier ministre pour les DDI, la DGAC ... La CGT demande par ailleurs la mise en place d'un modèle type IFSTTAR (fourchette sur la base minimum du taux et maximum de 1,5 fois le taux. **Le directeur général du CEREMA est d'accord et propose d'étudier ce sujet pour une délibération lors du prochain Conseil d'Administration.**





## **Amiante dans la Fonction publique : des avancées, oui mais très insuffisantes**

Mme Lebranchu a présenté le 26 novembre 2014 trois mesures favorables aux victimes de l'amiante au sein des trois versants de la fonction publique.

Pour la CGT, ces avancées sont le fruit d'un combat opiniâtre mené depuis plusieurs dizaines d'années par de nombreuses équipes syndicales confrontées à des expositions massives : faculté de Jussieu, Tripode à Nantes, CHU de Caen et de Clermont Ferrand, et des dizaines d'autres sites ou de fonctions (entretien, ménage, travail sur les routes, etc.) exercées dans les trois versants de la fonction publique.

### **Pré-retraite amiante pour les agents malades**

La CGT s'inquiète des conditions de mise en œuvre de cette mesure, dont les délais de mise en application ne sont pas précisés :

- les délais de reconnaissance en maladie professionnelle sont souvent de l'ordre de 2 à 3 ans. Or les cancers liés à l'amiante sont souvent graves, et le suivi médical est très insuffisant pour les dépister tôt. Ils surviennent souvent 20 à 30 ans après le début des expositions. En réalité, combien de malades de l'amiante pourront vraiment bénéficier de cette mesure ?
- Quel sera le mode de calcul de l'allocation versée ? On parle de 65% du salaire brut hors primes. Des malades, soumis à des traitements très invalidants qui impliquent souvent une aide à domicile, la prise en charge de trajets coûteux, feront-ils ce choix qui diminuerait cruellement leurs moyens ?

La CGT constate que pour de nombreuses expositions professionnelles dans la fonction publique repérées et reconnues par les employeurs publics, l'espérance de vie des personnels est raccourcie. Toutes les études médicales sérieuses le constatent.

**Mme Lebranchu, à quelques exceptions près, la très grande majorité des agents publics contaminés par l'amiante sera exclue des dispositions d'Acaata prévues pour les salariés du privé, c'est à dire l'accès collectif à cette pré-retraite mais en plus, dans le secteur privé il suffit d'avoir une reconnaissance de l'exposition (pour les non malades qui ont été exposés à l'amiante dans quatre secteurs industriels – le flochage et le calorifugeage, les entreprises de transformation d'amiante, la réparation et la construction navale et les ports et docks.)**

**Quand dans le public, il faudra être malade ! Où est l'égalité ?**

**La CGT rappelle que le principe de la préretraite amiante repose sur la très forte diminution de l'espérance de vie, la logique qui prévaut sur une telle mesure est la même que celle en œuvre sur la pénibilité, on attend que les personnes soient « abimées » ou malade. La prévention est extrêmement peu prise en compte !**

### **Présomption d'imputabilité au service des maladies professionnelles en lien avec l'amiante**

La CGT se félicite de cette mesure, dont elle réclame d'ailleurs l'extension immédiate à toutes les maladies professionnelles et aux accidents de services comme dans le secteur privé.

Pour autant, toutes les victimes de l'amiante au sein de la fonction publique savent la difficulté à obtenir l'imputabilité à l'amiante des cancers déclarés, même broncho-pulmonaires.

C'est à chaque nouveau cas un parcours du combattant, de multiples expertises et contre-expertises, des commissions de réforme souvent hostiles, des délais interminables. Quel sera le mode de calcul de l'allocation versée ? On parle de 65% du salaire brut... Les traitements des fonctionnaires sont si bas que la majorité préférera continuer à travailler.

**Mme Lebranchu, la Fonction publique va-t-elle enfin accepter la reconnaissance de TOUS les cancers que l'OMS reconnaît comme imputables à l'amiante : larynx, ovaires ?**

**Va-t-elle enfin accepter cette présomption d'imputabilité comme dans le secteur privé ? Rappelons ici que la CGT demande l'extension de cette préretraite à tous les autres CMR. La très grande majorité des agents publics contaminés par l'amiante sera exclue de ces dispositions, où est l'égalité annoncée à force de communiqués ?**

### **Suivi post-professionnel amiante**

Le premier décret instituant le suivi post professionnel amiante date de 2009 pour la fonction publique de l'Etat, de 2011 pour la fonction publique territoriale et 2013 pour la fonction publique hospitalière.

**Depuis, rien !**

Cette annonce va-t-elle déboucher sur un dispositif efficace ?

La CGT le souhaite, mais sa mise en œuvre effective est complexe. Faudra-t-il attendre plusieurs années pour la voir aboutir ?

### **Prévention des expositions amiante**

La CGT Fonction Publique a réclamé que des mesures fortes soient prises pour éviter de nouvelles contaminations par l'amiante, qui se produisent actuellement tous les jours pour des agents publics, des usagers et des scolaires, ainsi que des personnels des entreprises intervenant dans nos locaux ou sur les routes. Les CHSCT doivent avoir les moyens pour fonctionner (heures de délégation, enquêtes, rapports, intervention des corps de contrôle, etc.) et les dossiers techniques amiante doivent réellement exister et être accessibles.

La Fonction publique a accepté le principe d'une circulaire pour la prévention du risque amiante qui est en cours de négociations.

**Nous exigeons la réparation intégrale pour les personnels dont l'espérance de vie est réduite par ces expositions**

Notre objectif est l'éradication du risque amiante

Montreuil, le 2 décembre 2014

Contact presse :

M. Christophe Godard

Secrétaire national UGFF en charge de la santé au travail

Mail : [cgodard@ugff.cgt.fr](mailto:cgodard@ugff.cgt.fr)

Tel : 06-37-28-03-84

**V**ous trouverez dans ce numéro :

- une première partie sur l'actualité du déménagement de l'administration centrale,
- et une deuxième partie pour rire (encore que...) rédigée en langue de bois de séquoia.



Des nouvelles du déménagement :  
le point de vue du syndicat CGT  
d'administration centrale

Depuis le début, nous ne critiquons pas le déménagement en soi. La rénovation de l'Arche est nécessaire, la Tour Pascal est elle aussi dans un état dégradé qui nécessite des travaux et les prestations offertes par ses propriétaires n'incitent pas à prôner le renouvellement du bail.

**Nous reconnaissons le travail fourni par nos collègues de SPSSI**, en particulier d'ATL, souvent au bord de l'épuisement. Nous déplorons que les moyens mis à disposition ne soient pas à la hauteur d'un déménagement concernant 2500 personnes (insuffisance des bennes, besoins d'aménagements spécifiques non recensés avant les transferts malgré la demande du CHSCT, ce qui oblige à des travaux et achats après installation...). Nous demandons qu'il soit tenu compte du sur-travail fourni par nos collègues dans l'attribution des primes 2014 et que toutes les heures supplémentaires soient récupérées, sans écrêtement, qu'au besoin les congés qui n'auraient pas pu être pris soient reportés en 2015.

**Nous rappelons que la réduction d'un tiers des surfaces, les bureaux à trois, la protection acoustique insuffisante ont été pointés par le cabinet d'expertise agréé Technologia comme des facteurs de dégradation des conditions de travail**, que le CHSCT n'a été consulté que tardivement, une fois que toutes les décisions importantes étaient prises, et qu'il a voté à l'unanimité contre les modalités d'aménagement retenues.

**Ce que personne n'avait prévu, en revanche, ce sont les malfaçons dont est truffée la Tour Séquoia.** Et ce que tout le monde constate, sans que cela constitue une grande surprise, c'est à quel point notre administration est démunie face au propriétaire de cette tour, la société immobilière Tishman Speyer.

**Depuis juillet, reconnaissons toutefois qu'il y a eu des améliorations** : dans la plupart des bureaux, les lumières ne clignotent plus et la ventilation tient deux heures d'affilée au lieu de s'arrêter au bout d'un quart d'heure, quelques stores (pas tous, loin de là) ont été réparés (il va falloir maintenant réparer aussi les fenêtres cassées). Mais... lors du CHSCT du 14 octobre 2014, un représentant de SPSSI nous a tout bonnement expliqué que ce service ne parvenait pas, depuis l'installation en juillet, à connaître le mode de fonctionnement technique de cet immeuble certifié HQE (Haute Qualité Environnementale) pour son exploitation. Quant à savoir quelles sont les normes appliquées pour le renouvellement de l'air, la climatisation, l'éclairage... mystère... elles sont pourtant fixées par notre ministère... du logement.

**Des agents se plaignent de maux de tête, de vertiges, de nausées...** tous symptômes que l'administration minimise en les qualifiant de «ressenti des agents» mais que le médecin de prévention lors du CHSCT du 14 octobre a bien reconnu comme étant des symptômes de manque d'oxygène. Les organisations syndicales ont demandé de nouvelles analyses de l'air, en particulier de son débit et de son renouvellement, effectuées dans des conditions d'occupation normale (pas le matin tôt dans des bureaux vides ou en partie inoccupés comme cela a été fait jusqu'alors).

Notre administration a choisi d'économiser – dit-elle – 10 millions d'euros par an en quittant l'Arche Nord, la Tour Voltaire et la Tour Pascal pour ne conserver que l'Arche Sud et acquérir Séquoia. Nous pouvons nous interroger doublement :

- ces économies seront-elles réalisées ?
- doit-on jouer avec la santé et la sécurité des personnes (3 inondations au dernier étage en période de pluie, avec risques électriques) pour faire des économies ?

La réponse légale est non. **L'employeur – y compris l'État – a obligation de résultat pour la préservation de la santé de ses salariés.** Pourtant, notre administration avait prévu de faire emménager le PUCA au 25ème étage de la Tour Pascal B (il ne suit pas en Séquoia la DGALN auquel il est rattaché car il n'y a pas assez de place !) dans des bureaux aux murs recouverts d'un tissu sale et dégradé, déchiré en de nombreux endroits et laissant apparaître un revêtement en mousse lui-même en piteux état propre à générer des troubles respiratoires. Le CHSCT est intervenu et les agents ont refusé de déménager dans ces conditions. Résultat : les travaux de remise en état seront faits et le déménagement est repoussé fin novembre-début décembre.

**Le 5 septembre 2014, le projet de rénovation de l'Arche Sud a été présenté dans ses grandes lignes au CHSCT** et il est apparu que l'administration envisage la même absence de consultation du CHSCT sur les aménagements ayant une incidence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents, le même manque de recensement des besoins, les mêmes insuffisances en matière de protection

acoustique.

**Les représentants du personnel ont unanimement préconisé, notamment, que le niveau de protection acoustique «très performant» soit atteint**, car tous les agents, quels que soient leur niveau hiérarchique et la taille de leur bureau, se plaignent en Tour Séquoia des nuisances sonores qui les empêchent de se concentrer et les fatiguent. Les travaux d'amélioration effectués dans les espaces de confidentialité et les salles de réunion (où Tishman Speyer reconnaît des malfaçons) doivent être étendus aux bureaux pour fournir des conditions de travail normales.

S'il s'avère que le déménagement apporte des améliorations (une cantine plus spacieuse et claire en Tour Séquoia, par exemple<sup>1</sup>, un auditorium pratique pour les grandes réunions...), nous le reconnâtrons. Ce ne serait d'ailleurs que normal ; le code du travail prévoit que l'action de l'employeur doit tendre à améliorer les conditions de travail.

Nous donnons acte des engagements tenus, comme le transfert du club sportif en Tour Pascal pendant les travaux de l'Arche (rappelons toutefois qu'il a été obtenu de haute lutte car l'administration entendait le fermer et licencier son personnel).

**En revanche, il est inadmissible que les agents ayant besoin d'un mobilier adapté à leurs problèmes de santé ou à leur handicap se heurtent à des tracasseries – voire des refus – de le transporter dans les nouveaux locaux, au mépris des engagements pris (et alors que ce mobilier a été acheté par l'administration elle-même).**

<sup>1</sup> En revanche, le petit hall de gare bruyant et surpeuplé qui fait office de cafétéria est à reconcevoir.

### **Nous donnons à tous les agents les conseils suivants :**

- ☞ n'acceptez pas n'importe quoi, vous êtes des salariés qui avez le droit de travailler dans de bonnes conditions,
- ☞ utilisez le registre de signalement pour les problèmes de santé, de sécurité, les installations non satisfaisantes, les difficultés non réglées par la voie du 22.22 ou de la fiche SAV,
- ☞ saisissez les représentants du personnel au CHSCT et les organisations syndicales,
- ☞ ne négligez pas l'action collective car l'isolement est favorable aux abus et aux régressions.





*Le style « langue de bois de séquoia » nous a été inspiré par certains numéros du «Mail d'Actu» édité par la DICOM, qui rend compte régulièrement avec une grande objectivité de l'enthousiasme délirant saisissant les troupes au fur et à mesure qu'elles découvrent tous les avantages de leur nouvelle installation. Nous nous sommes efforcés ci-dessous de positiver avec le même optimisme.*

## Toujours le déménagement

Depuis octobre, les agents de la DGITM et de la DGALN rejoignent en dansant et chantant de bonheur leurs collègues déjà si heureusement installés en Tour Séquoia depuis juillet. Chaque nouvel arrivant reçoit un mug en cadeau.

Les élites dirigeantes de notre administration centrale continuent quant à elles de travailler à traduire concrètement dans le projet immobilier les objectifs de développement durable, de transition énergétique et de qualité de l'habitat.

Notre ministre de l'écologie elle-même est fière du haut niveau des prestations offertes aux agents. Elle a d'ailleurs tweeté entre deux séances de photos : « *La vraie #Transition commence avec Séquoia.* »

**Lors de la dernière réunion du comité de pilotage pour la réduction concomitante des surfaces, des budgets, des effectifs et des missions, de nouvelles mesures ont été prises pour améliorer encore la qualité de vie au travail des agents dans la tour.**

### Mesure 1

**Afin de permettre une appropriation non salissante des lieux par les agents, des chaussons leur seront distribués, dont le port sera obligatoire pour tous déplacements sur moquette beige clair.**

L'appel d'offre a dans un premier temps porté sur une taille unique qui doit correspondre aux dimensions courantes des pieds des agents. Des modèles adaptés pourront être commandés pour les tailles exceptionnelles après avis du médecin de prévention. En attente de leur livraison, les agents concernés sont invités à ne pas se déplacer.

## *Le discours officiel*

*Prononcé par le délégué à l'action foncière et immobilière (DAFI) à chaque CHSCT où le sujet a été abordé : si on met de la moquette sur le sol, ce n'est pas pour qu'il soit propre mais pour que l'immeuble soit moins bruyant (Il est sale et bruyant ? Ne nous attardons pas sur des dommages collatéraux mineurs de la politique immobilière de l'État : nous sommes plus nombreux sur une plus petite surface qui coûte moins cher, réjouissons-nous d'avoir atteint notre objectif.)*

## ON MARCHE (PRESQUE) SUR LA TÊTE!



## Mesure 2

**Les problèmes de bruit seront résolus d'ici la fin de l'année par une formation à la langue des signes à destination de tous les agents.**



Les réunions qui ne pourront pas se dérouler dans cette langue, du

fait de la participation de partenaires extérieurs ne la pratiquant pas, pourront sans difficulté être organisées au 27<sup>ème</sup> étage de la tour Pascal B qui a été entièrement transformé en salles de réunion après le départ du CGEDD pour la Tour Séquoia.

### *Le discours officiel*

Site internet du ministère de l'écologie :

«Ségolène Royal annonce 5 mesures pour lutter contre le bruit.

86% des Français (et 100% des agents en Tour Séquoia) se déclarent gênés par le bruit.

Ségolène Royal a précisé que la loi de transition énergétique pour la croissance verte contribuera à la prévention du bruit.»

## Mesure suspendue

**Afin de prévenir pour les agents du 32<sup>ème</sup> étage le désagrément d'être mouillés lorsque la pluie tombe dans les bureaux, ils pourront – sous réserve bien entendu des nécessités de service et avec l'accord de leur supérieur hiérarchique – quitter les locaux en cas de prévisions météorologiques**

**pluvieuses.** Cette mesure pourra être étendue aux agents du 31<sup>ème</sup> étage en cas de prévision de fortes pluies.

### *Le discours officiel*

*Prononcé par le chef de SPSSI lors de la réunion du comité d'échanges et de suivi du déménagement du 28 octobre 2014 : les inondations au dernier étage, c'est fini ni-ni. Le toit-terrasse dont les travaux avaient été bâclés après le départ de SFR (qui en embarquant ses antennes a emporté une partie du toit ?) est réparé. Il y a eu un crash-test (pardon, un rain-test, euh... un swimming pool-test) réussi. Pluie, orages, neige... nous vous attendons de pied sec.*



**Remarque importante** : l'électricité étant en France d'origine nucléaire à 80%, le fait que la Tour Séquoia reste allumée toute la nuit ne participe pas à l'effet de serre.

**L**e signalement sur le registre Santé et Sécurité est le seul moyen d'être sûr qu'un problème non réglé par la voie du 22.22 ou de la fiche SAV sera examiné en CHSCT et suivi dans le temps. Utilisez-le. Il se trouve sur le site intranet dans la rubrique « AC au quotidien ».

Lien : <http://intra.portail.i2/registre-de-sante-et-de-securite-a6842.html>

## SOMMAIRE

- Edito
- Sondage Techs fonction publique UGICT-CGT / Viavoice : des opinions et des attentes à satisfaire
- Environnement : bataille pour la revalorisation du régime indemnitaire
- On ne veut plus travailler gratis : Lettre de la CGT pour la reconnaissance de toutes les heures travaillées

## EDITORIAL

### Technicien-ne-s de la Fonction Publique :

#### Stop la déclassification

Le moral dans les chaussettes ? C'est ce que pourraient laisser croire les résultats du dernier sondage-UGICT-CGT/Viavoice que nous diffusons dans ce nouveau numéro et qui compare l'opinion et les attentes des techs du privé et de la fonction publique. Pour ces derniers, c'est-à-dire nous, les clignotants sont souvent dans le rouge et souvent plus que pour ceux du privé : sentiment d'être mal reconnu-e-s, d'une rémunération en inadéquation avec nos responsabilités, un accès certes plus facile à la formation, mais qui correspond moins aux attentes ou besoin exprimés et qui ne débouche pas vers une évolution de carrière, en particulier pour les femmes. Quant aux conditions de travail, plus de la moitié d'entre nous disent être insatisfaits. Tout de même, plus d'un tiers d'entre-nous comptons sur les syndicats pour se défendre, mais moins que sur eux-mêmes !

## CALENDRIER



Mais bien se défendre nécessite avant tout de mener la bataille pour faire progresser nos droits et conditions de travail... Et du côté de la CGT, on entend bien ne pas s'accommoder des propositions de l'administration. Ce sera avec d'autant plus de poids si vous participez à renforcer la CGT au travers des votes du 4 décembre et pourquoi pas de votre adhésion si ce n'est déjà fait.

Allez, on le construit ce changement dont nous avons tant besoin ? Avec la CGT c'est possible et tout de suite !

D'ores et déjà nous avons engagé le combat pour la reconnaissance de toutes les heures supplémentaires que nous sommes contraint-e-s de réaliser pour assurer nos missions et obtenir la possibilité de leur paiement. Mais celui-ci ne peut se mener sans être articulé avec la bataille des moyens pour nos missions : recrutements supplémentaires, qualité et offre de formation, conditions de travail...

C'est aussi le combat mené à l'ONEMA pour la revalorisation des régimes indemnitaires.

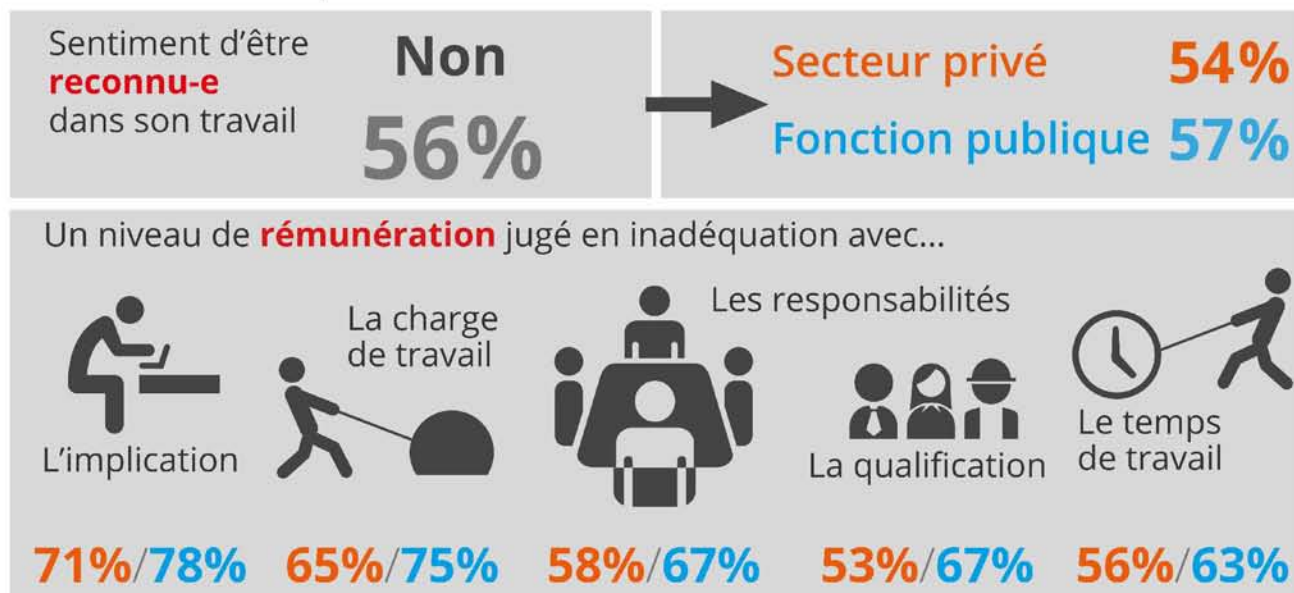
Plus largement, nous ne lâchons pas le combat pour obtenir une meilleure reconnaissance de nos qualifications : par exemple en renégociant des mesures et des grilles statutaires pour les TSDD, afin de gagner la reconnaissance des ex-contrôleurs que le reclassement inique a particulièrement mal lotis. Ou encore en étant au coté des OPA tech et haute maîtrise, pour assurer un reclassement en catégorie A dans la fonction publique territoriale des agents occupant des niveaux techniques ou des responsabilités.

Bonne lecture

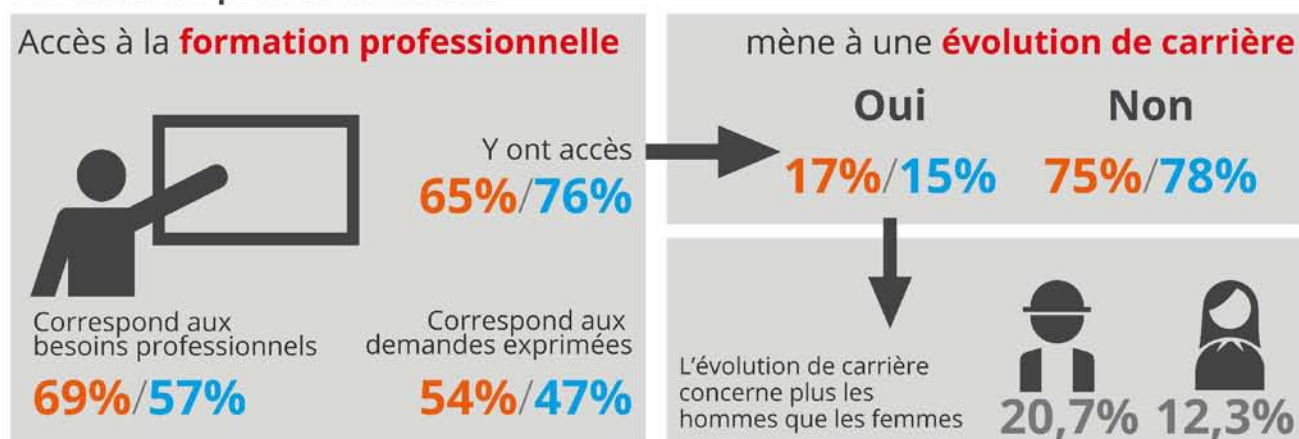
Fabienne TATOT

# OPINIONS ET ATTENTES DES **TECHS** DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## Reconnaissance professionnelle



## Formation professionnelle



## Évolutions professionnelles



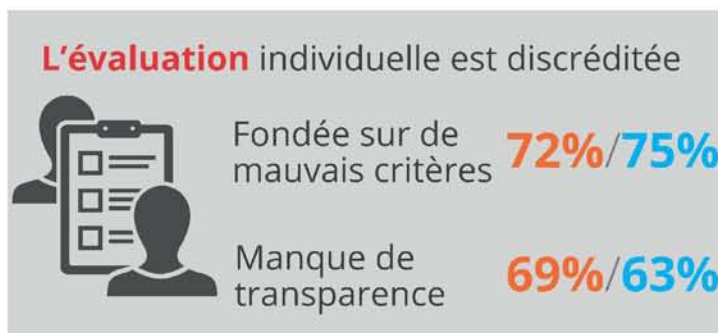
## Perspectives professionnelles





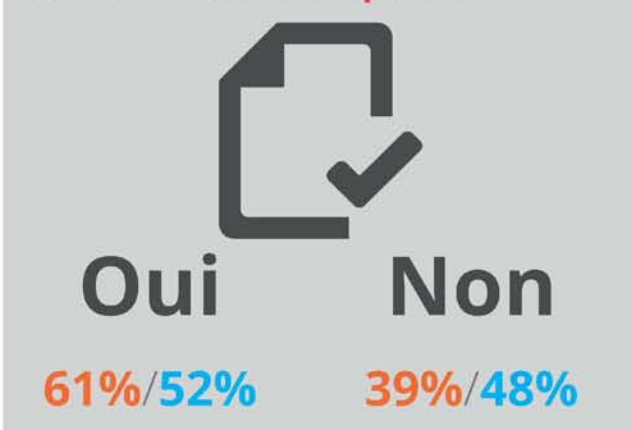
# UGICT.CGT.FR/SONDAGE2014

## Le management et l'évaluation

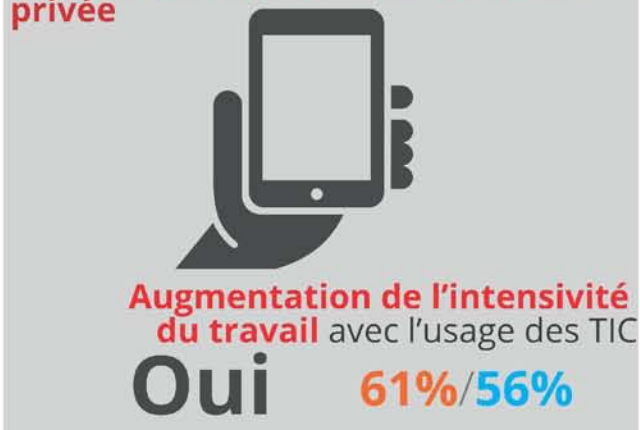


## Les conditions de travail

Les techs estiment avoir les moyens de fournir un **travail de qualité**



1 tech sur 2 constate un **débordement de la vie professionnelle sur la vie privée**



## La défense des droits

Pour la **défense de leurs droits** les techs comptent sur...



La CGT Environnement a très récemment adressé un courrier à Madame la Ministre pour rappeler nos principales revendications concernant les Techniciens (TE) et Agents Techniques de l'Environnement (ATE).

### 1/ Reconnaissance des missions et des métiers

Le mouvement social de 2011 portait sur la reconnaissance des missions réellement exercées et en conséquence un reclassement dans les catégories d'emploi supérieures.

Le MEDDE a consenti à transformer 150 postes d'ATE (catégorie C) en TE (catégorie B). Pour le moment, il n'y a aucune traduction de cet engagement.

**La CGT demande donc une mise en œuvre rapide de ces transformations de postes, qu'elle considère comme acquis et estime qu'elles doivent se poursuivre jusqu'à intégration de tous les ATE dans la catégorie B.**

Elle revendique l'organisation d'un examen professionnel, assorti d'une liste d'aptitude. Les nominations doivent pouvoir être faites sur place puisqu'il s'agit de reconnaître les compétences et missions déjà exercées.

### 2/ Intégration des corps de l'environnement dans le NES

Pour la CGT, cette intégration doit être conduite sans fusion avec un autre corps, afin de conserver la spécificité des personnels des corps de l'environnement. De plus, le reclassement dans le NES doit se faire de manière à reconnaître les missions actuellement exercées :

- 1<sup>er</sup> grade réservé pour l'accession des ATE dans la catégorie B
- 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades réservés de manière transitoire pour les actuels techniciens de l'environnement, qui méritent également d'être eux-mêmes reclassés dans la catégorie d'emploi supérieure (catégorie A).

### 3/ Harmonisation des régimes indemnitaires

#### 3.1/ Prime de technicité

Suite à des remarques émises par la Cour des comptes sur le régime indemnitaire des ATE et TE, le MEDDE a récemment promulgué 2 textes apportant la sécurité juridique permettant le maintien en l'état des rémunérations.

Cependant ces textes maintiennent une inégalité de traitement entre les techniciens chefs de service départemental de l'ONCFS et ceux des autres établissements.

Les premiers percevront de droit 30% de prime de technicité, tandis qu'aucune mention spécifique n'est prévue pour les autres chefs de service qui ne bénéficient donc que d'un taux moyen de 25% !

**Dans ces conditions, il est inconcevable que cette situation inéquitable perdure et la CGT demande au MEDDE de modifier sans délai l'arrêté du 6 novembre 2014, pour que cesse cette discrimination.**

#### 3.2/ Prime de risque

La CGT estime qu'il est incompréhensible que les ATE et TE affectés à l'ONCFS perçoivent 10,5% de prime de risque tandis que ceux affectés à l'ONEMA ne perçoivent que 8%.

Le risque à l'ONEMA n'est pas plus faible qu'à l'ONCFS : que ce soit pour nos missions de police (public aussi diversifié : agriculteurs, élus, pêcheurs, chasseurs,...), parfois dans des situations dangereuses (barrages, pollution industrielle, phytosanitaires...) ou pour nos missions techniques (risque routier, électrocution, chute, noyade...). D'autant plus avec l'augmentation depuis de nombreux mois, des manifestations de la profession agricole violentes envers l'ONEMA, s'accompagnant d'attaques directes envers les agents de terrain (agressions verbales et physiques, dégradations des biens, menaces de mort...)

**Dans ces conditions, la CGT rejette cette discrimination et estime qu'une harmonisation vers le haut de cette prime ne peut être refusée aux agents techniques et techniciens exerçant des fonctions d'inspecteur de l'environnement à l'ONEMA.**



# On ne veut plus travailler gratis

Malgré un décret fonction publique permettant aux agents de catégorie B et C de pouvoir prétendre au paiement (ou à la récupération) des leurs heures supplémentaires, dans la limite de 25 h/mois, le ministère a pris un arrêté d'application très restrictif.

Etant donné l'ampleur des heures supplémentaires réalisées par les TSDD du CEREMA, l'union syndicale CGT (USSER-CGT) a lancé l'offensive. Offensive amplifiée par la CGT Cadres et Techniciens de la fédération (OFICT-CGT) car la question des heures supplémentaires dépasse la problématique d'un seul corps (voir l'extrait de notre consultation ci-dessous). Ainsi, la CGT a interpellé nos 2 ministres pour obtenir la reconnaissance et la possibilité de paiement de toutes nos heures de travail.

Retrouvez les détails dans la lettre ci-dessous :

<http://ofict.reference-syndicale.fr/2014/11/23/heures-supplementaires-toute-heure-travailee-doit-etre-reconnue/>

Pour la CGT, il y a urgence à la fois de faire reconnaître ces heures actuellement travaillées gratuitement (ou presque) et à en limiter le volume par des recrutements supplémentaires, pour améliorer les conditions de travail et la qualité du service rendu.

Retrouvez quelques éléments de diagnostic, issus de la consultation OFICT-CGT de janvier 2013 sur les temps et charges de travail...

## Données issues des 750 réponses à notre consultation OFICT-CGT (janvier 2013) sur les temps et charges de travail auprès des agents de catégories A et B du ministère

300 réponses d'agents de catégorie A et 400 de catégorie B (<http://ofict.reference-syndicale.fr/2013/01/17/cadres-et-techniciens-faisons-nos-comptes-les-resultats-de-la-consultation/>)

Temps de travail/semaine :	3/5 => + de 40h – 1/5 => + de 45H
En dehors des plages réglementaires :	45% parfois - 32% souvent à très souvent
+ 10 h/jour :	55% parfois - 28 % souvent à très souvent
Soir et week-end :	37% parfois - 17% souvent à très souvent

Heures supplémentaires	3/4 des agents en réalisent
Leur compensation est :	totale = 15% - partielle = 27% - perdues = 26%
Ecrêtements	3/4 des agents en subissent
Nombre d'heures perdues/mois	1/2 => + 5h – 1/4 => +10h

*Les agents ont exprimé une préférence au paiement des heures supplémentaires réalisées, en lien avec la difficulté de cette récupération au regard des charges de travail et la faiblesse du pouvoir d'achat.*



Organisation Fédérale des Ingénieurs,  
Cadres et Techniciens

# reconnaisSance

Journal des B administratifs

## SOMMAIRE

Edito

Les promotions en berne

Peu de neuf sur la grille indiciaire

CTT : une fusion toujours pas digérée !

Que penser des examens/concours et de leur préparation ?

RIFSEEP : une nouvelle usine à gaz

## EDITORIAL

### Secrétaires d'Administration et de Contrôle du Développement Durable :

#### *Malgré quelques mesurette, l'austérité catégorielle se poursuit !*

L'enveloppe globale est passée de 31,9 millions d'euros en 2012 à 24 millions en 2013 et à 21 millions en 2014. La seule mesure pour les SACDD pour 2014 étant « une convergence indemnitaire » avec le MAAF (toujours en cours) avec quelques évolutions de coefficients PFR (part résultat : de 2,75 à 3 pour les SD et de 3,20 à 3,25 pour l'AC et + 0,15 de part fonction en AC). Quant à l'enveloppe catégorielle pour 2015, celle-ci devrait être divisée par deux !

Vous pourrez constater dans les tableaux insérés dans ce numéro que le volume de promotions ne peut satisfaire les besoins immenses des SACDD bloqués dans leur carrière pour leur grande majorité. La CGT estime que chaque SACDD devrait pouvoir dérouler sa carrière dans les 3 niveaux de grade\* parallèlement au déblocage du promotion dans le corps d'attaché.

Les amputations budgétaires sont d'autant plus inadmissibles que les besoins sont immenses, pour l'efficacité même des services, en matière de reconnaissance des qualifications et de droit au déroulement de carrière. Ajoutons que la PFR transformée bientôt en RIFSEEP consacre ces inégalités.

Si le tableau de la grille indiciaire comprend quelques points supplémentaires pour les 3 premiers échelons de la classe normale (due à la réforme de la catégorie C) et une durée raccourcie pour 3 échelons des 2 premiers grades, les durées d'échelon sont rallongées pour le 10ème échelon de CN et CS (de 3 à 4 ans).

La CGT souhaite plus que jamais prendre en compte les préoccupations des personnels dans leur diversité et dans la défense d'intérêts communs.

A cet égard, elle vous invite à nous faire part de votre expérience et vos suggestions en matière de préparation aux examens et concours, nous dire votre avis sur les épreuves et ce qu'il serait bon de changer.

Vous pouvez compter sur les élu-e-s à la CAP pour porter vos revendications auprès de l'administration. Mais rien ne se fera sans la mobilisation des SACDD, une première étape étant l'élection de vos représentant-e-s à la CAP le 4 décembre prochain.

Un atout, le vote CGT !

\*La CGT propose une fusion en deux niveaux de grade correspondant aux deux niveaux de fonction.

## CALENDRIER

26 novembre 2014 :

**CAP** sur les recours PFR

4 décembre 2014 :

**Elections aux CAP et aux Comités Techniques**



## LES PROMOTIONS EN BERNE

L'ancien ministre de la Fonction Publique avait annoncé la couleur : dans le cadre du NES, tous les agents n'auraient pas vocation à parvenir au dernier niveau de grade. De fait, c'est l'ensemble des changements de grade qui se

trouvent aujourd'hui compromis par la fixation des «taux pro/pro» (nombre de promotions possibles/nombre de promouvables) notoirement insuffisants et en baisse d'une année sur l'autre (voir tableau ci-dessous).

	2013						2014					
	Classe Supérieure			Classe Exceptionnelle			Classe Supérieure			Classe Exceptionnelle		
Spécialité	AG	CTT	Total*	AG	CTT	Total*	AG	CTT	Total*	AG	CTT	Total*
Nombre promouvables	1 823	164	1 987	968	129	1 097	1 737	151	1 888	1 052	142	1 194
Nombre de proposés	307	73	380	166	25	191	308	57	365	163	21	184
Nombre de promus	187	17	225	66	9	89	163	14	177	76	10	86

\*le total comprend le nombre de postes TRGS (Tableau retraitables)

### LA GRILLE INDICIAIRE : seule la classe normale fait l'objet de mesurètes indiciaires !

SACDD CEX				SACDD CSUP				SACDD CN					
Echelon	Durée moyenne	IB	IM	Echelon	Durée moyenne	IB	IM	Echelon	Durée	Au 1.02.14		Au 1.01.15	Ancienneté conservée dans l'échelon
										INM	Durée	IMM	
				13		614	515						
				12	4 ans	581	491	12	4 ans	466	4 ans	466	100 %
11		675	562	11	4 ans	551	468	11	4 ans	443	4 ans	443	100 %
10	3 ans	646	540	10	4 ans	518	445	10	3 ans	420	4 ans	422	4/3
9	3 ans	619	519	9	3 ans	493	425	9	3 ans	400	3 ans	400	100 %
8	3 ans	585	494	8	3 ans	463	405	8	3 ans	384	3 ans	386	100 %
7	3 ans	555	471	7	2 ans	444	390	7	3 ans	371	2 ans	371	2/3
6	2 ans	524	449	6	2 ans	422	375	6	3 ans	358	2 ans	358	2/3
5	2 ans	497	428	5	2 ans	397	361	5	3 ans	345	2 ans	345	2/3
4	2 ans	469	410	4	2 ans	378	348	4	2 ans	334	2 ans	335	100 %
3	2 ans	450	395	3	2 ans	367	340	3	2 ans	325	2 ans	332	100 %
2	2 ans	430	380	2	2 ans	357	332	2	2 ans	323	2 ans	329	100 %
1	1 an	404	365	1	1 an	350	327	1	1 an	321	1 an	326	100 %

## Le RIFSEP

### (Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

Aujourd'hui, nous craignons que le ministère s'apprête une fois de plus à faire du zèle pour mettre en place le RIFSEEP plus vite que les autres ministères, pour plus de corps que les autres, avec plus de tuyaux que les autres dans son usine à gaz plus polluante que les autres, comme il l'a fait pour la PFR avec des résultats défavorables pour la mobilité, négatifs pour l'esprit d'équipe et nuls pour l'équité.

### Les montants de référence attribués pour la PFR 2014 sont les suivants :

#### Administration centrale

	Fonction	Résultats	Plafond 2014
3 <sup>ème</sup> niveau	1 850,00 €	850,00 €	16 200,00 €
2 <sup>ème</sup> niveau	1 750,00 €	800,00 €	15 300,00 €
1 <sup>er</sup> niveau	1 650,00 €	700,00 €	14 400,00 €

#### Services déconcentrés :

	Fonction	Résultats	Plafond 2014
3 <sup>ème</sup> niveau	1 550 €	700 €	13 500 €
2 <sup>ème</sup> niveau	1 450 €	650 €	12 600 €
1 <sup>er</sup> niveau	1 350 €	600 €	11 700 €

#### Sommes à multiplier par les montants attribués

### Vosaz dt

« très frustrée de travailler dans l'urgence sans traitement de fond des dossiers et sans reconnaissance du temps et travail »

« charge de travail énorme ce qui nuit, je pense, à sa qualité. Beaucoup de délais à respecter. Je suis amenée à travailler régulièrement chez moi afin de répondre à temps aux demandes »

« mes interlocuteurs externes m'adorent, ma hiérarchie locale me descend »

« la hiérarchie étant elle même surchargée, on se sent moins soutenue et le temps d'échange est presque inexistant »

« Je suis à 80% mais j'ai du travail comme si j'étais à 100% »

« faute d'effectif, de temps et de moyens au niveau du service, j'ai l'impression que les partenaires attendent beaucoup de moi, et ce n'est pas facile d'atteindre toujours des objectifs croissants et d'être performante en permanence, d'où une certaine lassitude et une frustration de ne pas assez bien faire nos missions et apparition d'un stress au travail et dans la vie privée »

### Vosaz dt

« avoir beaucoup plus de relation inter-services internes : dans la DDTM mais aussi avec les autres services de l'Etat (ARS-DREAL ...) pour aller dans le même sens et ne pas avoir l'impression d'être "seul" »

« missions très complexes et très différentes, beaucoup de réglementation à connaître »

« la reconnaissance du travail effectué sur un poste dévolu à un agent de catégorie A pour l'accès à cette catégorie »

« trop de tâches administratives (qu'on peut appeler du quotidien) qui devraient être réalisées par un catégorie C »

« plus de communication, de transparence, permettant une meilleure anticipation et donc d'améliorer la qualité du travail »

« prise en considération par la hiérarchie du niveau et de l'activité du poste en vue notamment d'une proposition pour une promotion (de B+ à A) »

« je souhaiterai avoir plus d'échange avec la hiérarchie sur la stratégie, sur le sens de nos missions et sur les raisons des choix qui sont faits. Je trouve que nous manquons de sens dans nos missions »

« Je perçois un vrai décalage entre les attentes des élus et le type/niveau de conseil sur lequel la DDTM peut intervenir. »

# Ex CTT : une fusion toujours pas digérée !

Nous reproduisons ci-dessous quelques extraits de témoignages recueillis lors de la consultation de la catégorie B réalisée par l'ofict en 2013/2014

## Un manque de lisibilité

« manque de visibilité surtout depuis la fusion des CTT avec les SA. Incompréhensible !!! »

« je demande la reconnaissance de nos missions, le passage au corps technique »

« notre nouveau statut d'administratif est bafoué au quotidien par notre hiérarchie qui continue à nous considérer comme des contrôleurs routiers ! »

« nous ne sommes pas techniques ou administratifs mais dans une filière contrôle comme les autres corps civils de contrôle de Etat (inspection du travail, répression des fraudes...). Nous devrions dépendre des DIREECT et non des DREAL »

« depuis la fusion avec les SA au sein d'un corps administratif, j'attendais que nos missions soient recentrées sur le contrôle en entreprise et notre expertise juridique en matière de transports et moins de présence routière. C'est pourtant l'inverse qu'on nous demande, toujours plus de contrôles routiers ! ».

Il ne nous appartient pas ici d'arbitrer entre des propos quelque peu contradictoires mais bien plutôt de souligner combien ils révèlent une certaine perte de repères.

## Le quantitatif qui prime

« on nous demande de plus en plus de quantitatif au détriment du qualitatif de la part de la hiérarchie »

« ne pas travailler que pour fournir des statistiques ! »

« nous ne servons qu'à produire des statistiques et quelques sous lors de prise de consignation...moins d'utilité et d'autonomie au travail, un travail devenu de moins en moins passionnant, hélas ! »

## Des demandes de formation

« une formation continue dans les domaines réglementaires : ces formations sont programmées mais souvent au détriment de la zone géographique ou des formations professionnelles »

« des formations dans diverses langues »

« une formation en comptabilité afin de mieux analyser les bilans des entreprises contrôlées »

il faudrait dans notre métier une remise à niveau « constante », en effet ,les textes ont beaucoup évolué ces dernières années et le ministère communique très peu à ce niveau-là. Il se tourne même parfois vers les collègues pour répondre à certaines questions ! »

## Des besoins de reconnaissance

« la prise en compte et la reconnaissance de la valeur du travail qu'il faut réaliser pour contrôler, constater et faire appliquer plusieurs réglementations tout en le faisant en sécurité, objectivement et en respectant les règles administratives et judiciaires »

« plus de reconnaissance par les pouvoirs publics de la complexité du travail et des tâches réalisées »

« pas de reconnaissance de la part du ministère et de la hiérarchie, au contraire, ils nient notre existence et nos missions »

Ce besoin récurrent de reconnaissance s'exprime tout particulièrement dans le corps des SACDD. Il se conjugue, pour les ex- CTT de premier niveau, avec l'injustice particulièrement mal vécue d'un reclassement dans le grade de classe normale, alors même que le corps est reconnu et que les recrutements dans cette spécialité se font désormais à BAC+2., sans compter, et c'est le lot de tous les SACDD, que l'examen professionnel d'accès direct au 3<sup>ème</sup> grade leur est désormais interdit ! Cette injustice doit cesser et les agents doivent pouvoir bénéficier d'un reclassement.



## RECRUTEMENTS, EXAMENS, CONCOURS

Les recrutements dans le corps s'effectuent par voie de concours, d'examens professionnels et sur liste d'aptitude avec possibilité de recrutements directs au deuxième niveau de grade (SACDD CS) ainsi que la mise en place d'un concours pour l'avancement à SACDD CS .

Le terme de «concours» professionnel caractérise les **avancements** à l'intérieur du corps de SACDD alors que «l'examen» professionnel caractérise les **recrutements** issus de la catégorie C.

Le passage à la classe supérieure désormais possible par 2 voies d'accès (voire 3 comme les textes le permettent) deviendra plus difficile. Et le passage au 3<sup>ème</sup> niveau de grade portera bien son nom car il deviendra vraiment exceptionnel ! Ce concours demande un investissement important, tant au niveau de l'épreuve que dans la constitution du dossier RAEP.

Quant à l'examen professionnel à attaché, ext... l'éducation nationale, l'organisation a pour le moins été défailante cette année. S'y a... par concours, engrenage dans lequel l'administration ose s'engager en ces te... hat. Veut-elle vraiment la réussite des candidat-e-s ? La CGT agit pour un retr...

Quel choix pour la forme et le con... les différentes spécificités au sein d'une spécialité ? Quels critères... l'épreuve plutôt que tel autre ? Quels moyens alloués aux... notamment pour la PEC (préparation aux examens...

Pour obtenir des éléments... ts suivants :

Les épreuves de... vous paraissent-elles adaptées

### Vosaz dt

*« être plus porté par la hiérarchie. Impression de ne plus progresser. Souhait de plus de travail en commun, d'entraide »*

*« pas assez de reconnaissance, de valorisation du travail. »*

*« Il est anormal que la "technicité administrative" ne soit pas reconnue comme un savoir faire spécifique.*

*il devrait exister une passerelle, examen pro par exemple, permettant au SA de devenir TS puisque ces corps réalisent à près de 80 % les mêmes missions et postes) »*

*« aucune considération du travail effectué. La production n'est d'ailleurs pas reconnue. Seule compte la représentation »*

*« la mutualisation des missions RH a complètement dégradé la relation entre les agents et le service du personnel. Le même service ne peut plus être apporté aux agents de la structure. Les postes RH en DDI ont perdu beaucoup d'intérêt et les agents ne s'y retrouvent absolument pas »*

*« des formations pour maîtriser d'avantage domaines nouveaux, impression de travailler trop à tâtons sur des missions pointues »*

*« il est très difficile d'évoluer dans la carrière au sein du grade de B+ compte tenu du très faible nombre d'opportunités en administration centrale (management peu sensibilisé à la création de poste de B+ et privilégiant le renouvellement des postes de catégorie A). Pour autant la sélectivité du concours de B+ et le niveau des responsabilités confiées attestent d'une très bonne qualité opérationnelle des agents B+ »*

Nous vous invitons à nous donner votre point de vue,  
votre témoignage et vos propositions à l'adresse suivante :

[ofict.equipement@cgt.fr](mailto:ofict.equipement@cgt.fr)

Ont contribué à ce numéro : Christelle BOUCHER, Patricia CERISAY, Bernard SALANDRE, Jocelyne DESSERTENNE