



La Confédération Générale du Travail

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

Le Courrier

du Militant de l'Équipement et de l'Environnement

Site fédéral : www.equipement.cgt.fr

N° 1350 du 21 AVRIL 2010

Sommaire

Vers un grand 1^{er} Mai revendicatif

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. Pour un grand 1 ^{er} MAI UNITAIRE	3-4
4. Communiqué CGT suite à la rencontre avec le Ministre WOERTH du 12 avril 2010	5
5. Lettre ouverte de FO	6-7
6. Réponse de B. THIBAULT à la lettre de FO	8
7. Après la mobilisation massive du 23 mars, amplifions le rapport de force !	9-10
8. Le 20 avril « Journée d'action unitaire » : salaire, emploi, retraites, service public	11
9. C.O.R. : il est possible de financer les retraites	12-13
10. Groupe d'échanges MEEDDM du 1 ^{er} avril 2010	14-16
11. Déclaration CGT lors de la réunion du 12 avril sur la fusion des corps B et A	17-21
12. Courrier intersyndical à la D.R.H. sur la PFR (prime de fonctions et de résultats)	22-24
13. Enveloppe catégorielle 2010	25-28
14. Compte-rendu DRI/OS du 8 avril 2010	29-32
15. Compte-rendu audience Cabinet/CCAS du 6 avril 2010	33-37
16. Pas de concessions sur les privatisations des R.N. !	38-40
17. Contribution FNEE-CGT au colloque INDECOSA du 31 mars	41-42
18. Réunion du 24 mars entre le Préfet de région Ile de France et les syndicats	43-46
19. Courrier UGFF/FDSP aux UD sur la mise en place des Collectifs Fonction Publique	47-48
20. Courrier UGFF aux C.R. sur la réorganisation de l'Etat dans les territoires	49-50



AGENDA

Mercredi 21, Jeudi 22, Vendredi 23 avril 2010 :
Salon des CE et CHSCT

Mercredi 21 avril 2010 :
OS/MEEDDM réunion du groupe de travail d'affectation des SAE

Mercredi 21 avril 2010 :
OS/MEEDDM réunion sur les bilans sociaux 2007 et 2008

Jeudi 22 avril 2010 :
Passage en commission du CSFPT du décret d'intégration des OPA

Vendredi 23 avril 2010 :
Réunion confédérale des fédérations sur les retraites

Mardi 27 avril 2010 :
CCHS

Mardi 27 avril 2010 :
Bureau de l'UGFF

Mardi 27 avril 2010 :
SNOA CGT rencontre à l'ADF

Mardi 27 avril 2010 :
Réunion fédérale CGT au Service Navigation du Nord-Est à Nancy

Mercredi 28 avril 2010 :
Bureau Fédéral

Jeudi 29 avril 2010 :
Réunion des S.G. des Fédérations de l'UIT

Vendredi 30 avril 2010 :
Réunion confédérale des fédérations sur les retraites

1^{er} MAI 2010
Manifestation

Mardi 4 mai 2010 :
Secrétariat Fédéral

Mardi 4 mai 2010 :
OS/MEEDDM élections CAP dessinateurs et adjoints administratifs

Jeudi 6 mai 2010 :
Réunion confédérale des animateurs de la vie syndicale

Vendredi 7 mai 2010 :
Réunion confédérale des fédérations sur les retraites



INFOS BREVES

	DIALOGUE SOCIAL DANS LES FONCTION PUBLIQUE Les syndicats critiquent le projet de loi Jeudi 8 avril 2010
	La CGT, la CFDT, la FSU et Solidaires de la Fonction Publique ont demandé dans un communiqué commun mercredi le retrait, dans le projet de loi sur le dialogue social dans la Fonction Publique qui est examiné à l'Assemblée, de plusieurs dispositions introduite par le gouvernement, comme la possibilité de relever l'âge de la retraite des infirmières.
	RECUL DE L'AGE DE LA RETRAITE 60 % des Français sont contre Lundi 12 avril 2010
	Si huit Français sur dix pensent qu'il est nécessaire de réformer le système de retraites, en revanche, ils ne partagent pas les pistes évoquées par le gouvernement et le patronat. C'est ce qui ressort d'un sondage Harris Interactive pour RTL diffusé dimanche. 80 % des Français jugent « nécessaire » de réformer le système de retraites français, mais 56 % d'entre eux ne sont pas prêts à cotiser plus longtemps que ce qui est prévu actuellement. Et à la question « pensez-vous qu'il fallait reculer l'âge de départ » 60 % des Français répondent « non ».
	SONDAGE TNS-SOFRES POUR LA CROIX L'emploi, première inquiétude des Français Vendredi 9 avril 2010
	Selon le baromètre TNS-Sofres/Covéa/La Croix publié jeudi, 75 % des Français citent « le chômage et l'emploi » parmi les sujets qui les préoccupent le plus. Ce chiffre est d'ailleurs en progression, d'un point par rapport au mois dernier. En deuxième position des préoccupations vient le financement des retraites, cité par 54 % des personnes interrogés, soit deux points de plus en un mois. C'est « un niveau record d'inquiétude depuis la création du baromètre en 2004 (à égalité avec juillet 2009, après le débat lancé par le gouvernement sur la possibilité de travailler jusqu'à 67 ans », note la Sofres. Viennent pratiquement au même niveau les préoccupations pour « la santé et la qualité des soins » ainsi que le pouvoir d'achat, cités respectivement par 52 % (- 1) et 50 % (- 2) des sondés.
	SECURITE SOCIALE Jean-François COPE propose son étatisation Mercredi 7 avril 2010
	Dans une interview publiée vendredi 2 avril dans le journal Les Echos, le président du groupe UMP de l'Assemblée Nationale Jean-François Copé propose de fusionner l'impôt sur le revenu et La CSG. Cette proposition, à laquelle la CGT s'est toujours opposée, n'est pas nouvelle. Jean François Copé va au bout de la logique de cette fusion impôt sur le revenu/CSG en proposant la fusion des URSSAF avec le Direction générale des finances publiques (DGFiP) du ministère du budget. Il ne s'agit rien de moins que d'une étatisation de la Sécurité Sociale. Il est clair que cette proposition impliquerait nécessairement la fusion du Budget de l'Etat et de la loi de financement de la Sécurité Sociale. Cela conduirait inéluctablement à la disparition des autres branches de la Sécurité Sociale : la branche maladie, la branche vieillesse et la branche famille.
	PETITE ENFANCE Face à la colère des professionnels, Morano s'enlise dans le déni Vendredi 9 avril 2010
	La secrétaire d'Etat à la Famille semble avoir choisi le déni devant l'ampleur de la mobilisation contre son projet d'assouplissement des règles d'accueil des enfants en crèche. Alors que 10.000 personnes ont manifesté entre Port-Royal et le secrétariat d'Etat à la Famille et que les fermetures de crèches ont été très nombreuses partout en France, Nadine Morano n'a vu qu'un mouvement qui « s'essouffle ».
	ACCORD DE PRAGUE SUR LE DESARMEMENT On est loin d'un monde sans armes nucléaires Vendredi 9 avril 2010
	Les Etats-Unis et la Russie viennent de signer, Jeudi 8 avril, un accord sur le désarmement nucléaire prenant la suite du traité START 1 de 1991. Si cet accord va dans le sens du désarmement souhaité par la CGT, il est loin de correspondre à une politique réelle de désarmement nucléaire en vue d'une éradication de cette arme de destruction massive. Réduire le plafond maximum à 1550 têtes nucléaires et 800 lanceurs pour chacun de ces pays est loin d'être à la hauteur de l'ambition affichée dans les discours du prix Nobel de la Paix, à savoir « rechercher la paix et la sécurité d'un monde sans armes nucléaires ».

Suite sur : www.cgt.fr

Pour un grand 1^{er} mai unitaire



FSU



Tous mobilisés

Emploi, conditions de travail, pouvoir d'achat, avenir des retraites sont au cœur des préoccupations des salariés du public et du privé. Le sont aussi les axes revendicatifs portés en commun par l'intersyndicale depuis 16 mois. Ce sont sur ces priorités qu'elle interpelle :

- les pouvoirs publics,
- le patronat,
- les chefs d'entreprise.

La situation économique et sociale est d'ores et déjà à l'origine de nombreuses luttes, souvent unitaires, des salariés du public comme du privé. Ces mobilisations doivent s'inscrire dans la durée.

C'est pourquoi nous décidons de faire connaître nos exigences auprès des salariés toute la journée du 20 avril. C'est pour ces raisons que les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA appellent les salariés à manifester très nombreux le 1^{er} mai pour affirmer leurs attentes d'un monde plus juste où, partout, chacun a droit à un travail décent.

Interpellation commune en vue du Sommet social

Dans les semaines à venir, le Président de la République va réunir un « sommet social ». Dans le même temps, les concertations sur la réforme des retraites ont commencé. Les salariés sont en droit d'en attendre des mesures efficaces et de progrès social améliorant leur situation et donnant espoir en l'avenir.

En 2010, le chômage continue d'augmenter. Dans le secteur privé comme dans le secteur public, beaucoup de salariés connaissent des situations difficiles. Pour une partie d'entre eux, les effets de la crise continuent à se faire sentir durement.

Suppressions d'emploi, difficultés à trouver un travail, accroissement de la précarité, conditions de travail dégradées, difficultés salariales, avenir des retraites, sont les préoccupations des salariés.

L'action reste une priorité pour le monde du travail.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA réaffirment, comme elles l'ont déjà fait en 2009, que la sortie de crise passe par des mesures en faveur de l'emploi, des salaires et pensions, une fiscalité plus juste, des politiques publiques en

faveur d'une relance économique tournée vers la satisfaction des besoins sociaux.

Cela nécessite :

- une plus juste répartition des richesses, la réduction des inégalités ;
- des investissements publics et privés prenant en compte les impératifs écologiques. Une politique économique et industrielle s'inscrivant dans une perspective européenne et allant de pair avec un renforcement des régulations de la finance et de l'économie.

Donner la priorité au maintien des emplois

- Les employeurs doivent privilégier l'emploi stable, investir dans les emplois futurs. Quelle que soit la situation dans l'entreprise, c'est en investissant dans la formation et le travail qualifiant et en réduisant la précarité que la performance sera assurée. Les mesures, comme le chômage partiel, les jours de RTT ou de congés, en cas de baisse d'activité doivent être négociées dans l'objectif de préserver l'emploi et les salaires. Toute mesure à prendre dans l'entreprise en termes d'emploi et d'organisation du travail doit être discutée avec les représentants des salariés ;
- les suppressions d'emplois publics ainsi que les réorganisations forcées décidées dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) provoquent une dégradation des conditions de travail et des difficultés grandissantes pour assurer les missions de service public. Il faut stopper cette politique aveugle de suppressions d'emploi et de recours aux emplois précaires. Les personnels doivent être partie prenante des évolutions à apporter en termes de missions et d'organisation des services publics ;
- des mesures doivent favoriser l'accès à l'emploi, en particulier pour les jeunes ;
- les demandeurs d'emploi en fin de droits d'indemnisation doivent bénéficier d'un accompagnement renforcé pour leur permettre de retrouver un emploi avec un revenu garanti. Les conditions d'accès à l'Allocation spécifique de solidarité et au RSA doivent être élargies.

Améliorer les salaires et le pouvoir d'achat, réduire les inégalités

- Dans les branches, les entreprises, la fonction publique, les négociations salariales doivent assurer le maintien du pouvoir d'achat et la réduction des inégalités ;
- les allègements de cotisations sociales doivent être ciblés et conditionnés aux politiques d'emplois et de salaires ;
- le soutien du pouvoir d'achat doit être assuré notamment par le maintien et l'amélioration des dispositions prises en 2009, en particulier :
 - ➡ la suppression des deux derniers tiers provisionnels pour les contribuables payant la première tranche d'impôt sur le revenu,
 - ➡ l'amélioration des minima sociaux.

Les mesures sociales pour faire face à la crise doivent être financées par la suppression du bouclier fiscal, la suppression de la défiscalisation des heures supplémentaires et la création d'une tranche d'impôt supplémentaire pour les hauts revenus.

L'avenir des retraites : un choix de société

Emploi, conditions de travail, niveau de salaire, ont des conséquences directes sur les équilibres des régimes de retraite et sur le niveau des pensions.

La concertation qui s'engage sur une « réforme des retraites » suscite une légitime inquiétude chez les salariés. Elle doit garantir la pérennité du système par répartition en assurant son financement et en corrigeant les inégalités. Ni l'agenda, ni les bases de départ de discussion proposées aujourd'hui ne sont susceptibles de répondre aux besoins de consolider les droits et le système de retraites par répartition.

Les seuls éléments de la réforme proposée restent le recul de l'âge légal de départ à la retraite et l'allongement de la durée de cotisation dans un cadre budgétaire constant : ceci n'est pas acceptable.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA, n'accepteront pas un passage en force.



COMMUNIQUE AUX ORGANISATIONS

Suite à la rencontre avec E. WOERTH, le Ministre du Travail

Lundi 12 avril 2010

Une délégation de la CGT conduite par Bernard Thibault a été reçue ce jour par le Ministre du Travail Eric Woerth. Cette rencontre ouvrait le processus de « réforme des retraites » annoncé par le Président de la République. Toutes les organisations syndicales et patronales ont été reçues à tour de rôle.

Dans un premier temps, le Ministre a évoqué les questions de calendrier et de méthode. Il a indiqué que le calendrier s'établissait à partir de l'objectif d'ouverture du débat parlementaire en septembre. Un premier document présentant différentes options serait présenté à la mi mai. Le contenu du projet de loi serait porté à la connaissance des syndicats autour du 20 juin pour être examiné en Conseil des ministres au cours de première quinzaine de juillet ...

Des réunions à thèmes se tiendraient dès les prochains jours et jusqu'à la fin mai sous forme de bilatérales. Les thèmes évoqués seraient la pénibilité, les seniors, la solidarité dans le système de retraite, le pilotage du système.

Bernard Thibault a mis en évidence que ce calendrier n'était pas à la mesure du nécessaire débat sur les enjeux de retraite. Il a aussi alerté sur le fait que pour les salariés, la coupe était déjà pleine et qu'ils n'accepteraient pas un nouveau coup de force en pleine période estivale.

Il a insisté sur la nécessité de réunions plénières réunissant syndicats, patronat et gouvernement, permettant une véritable confrontation des points de vue sur l'avenir.

Il a également mis en garde sur la tentation de statuer de manière autoritaire sur les régimes spéciaux au prétexte de leur alignement sur la Fonction publique.

Ce qui apparaît au terme de cette première rencontre, c'est la volonté du gouvernement de masquer ses choix le plus longtemps possible et, le moment venu, d'imposer de nouvelles régressions pour les salariés et retraités.

La meilleure conclusion à tirer à l'issue de cette rencontre, c'est d'amplifier les efforts pour faire du 20 avril une grande journée d'initiatives dans les entreprises et du 1^{er} Mai une grande journée de mobilisation interprofessionnelle.

Montreuil, le 12 avril 2010

Composition de la délégation :

Bernard Thibault, Eric Aubin, Mijo Isabey, Gérard Rodriguez



CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIERE

141, avenue du Maine -- 75680 PARIS Cedex 14
Tel : 01 40 52 82 00 - Fax : 01 40 52 82 01

JCM/AAA

SECRETARIAT GENERAL

- 7 AVR. 2010

290

Bernard THIBAUT

Secrétaire général de la CGT
263, rue de Paris
93516 MONTREUIL CEDEX

Paris, le 7 avril 2010

Cher Camarade,

Le Comité Confédéral National de la cgt FORCE OUVRIERE s'est récemment réuni. Suite à cette réunion des instances de FORCE OUVRIERE, je m'adresse à toi, ainsi qu'aux autres secrétaires généraux et présidents de confédérations syndicales, au nom du bureau confédéral par cette lettre qui sera rendue publique.

Le Comité Confédéral a analysé la situation économique et sociale et dressé les principales revendications de FORCE OUVRIERE dans une résolution adoptée à l'unanimité.

Parmi celles-ci figurent, bien entendu, nos analyses et revendications sur le dossier « retraites » mis à l'actualité par le Président de la République et le gouvernement, qui plus est dans un calendrier serré.

Nous confirmons ainsi, notamment, que nous sommes fermement opposés à tout allongement de la durée du travail quelle qu'en soit la forme (allongement de la durée de cotisation et/ou report du droit au départ à 60 ans), tout comme nous sommes opposés à une remise en cause du code des pensions civiles et militaires pour les fonctionnaires.

Pour nous, la question des retraites est une question de financement qui doit être traitée en tant que telle par la recherche et l'obtention de recettes nouvelles, comme nous l'avons exposé lors des bilatérales.

Evidemment cela percute la nature de la politique économique, sociale et fiscale actuellement menée et qui est à l'origine de la crise de système actuelle. Or le gouvernement semble vouloir reprendre les mêmes arguments et les mêmes décisions qu'avant la crise.

Nous considérons qu'il est essentiel, tant pour les retraité(e)s que pour les salarié(e)s, les chômeurs et les futures générations que nous fassions respecter les droits et garanties des travailleurs.

Nous avons ainsi clairement affiché ce que nous voulions et ce que nous ne voulions pas.

Nous considérons, par ailleurs, que l'unité d'action sur des revendications et des modalités d'actions claires et déterminées est une des conditions importantes de la réussite.

Concernant les modalités d'action, nous considérons, compte tenu des expériences passées, que les manifestations à répétition ne sont pas un gage d'efficacité, y compris quand le 19 mars 2009 trois millions de manifestants étaient descendus dans les rues.

C'est pourquoi je te propose un appel commun à 24 heures de grève interprofessionnelle, au moment opportun.

Réussie, une telle initiative placerait le gouvernement dans une situation délicate : ne pas répondre aux attentes alors que le pays aurait été « bloqué » pendant 24 heures serait, pour lui, prendre un risque important.

Je considère qu'une telle initiative lancée solennellement par les secrétaires généraux ou présidents des organisations syndicales serait facteur d'espoir et de force pour les salariés.

Bien entendu, c'est une évidence, il appartient à chaque organisation syndicale de se positionner, tant sur les revendications que sur les modalités d'action. Tu connais les positions de FORCE OUVRIERE et notre conception de l'efficacité de l'action commune.

Je conclurai en disant qu'une victoire sur ce dossier serait porteuse pour le mouvement syndical et l'ensemble des travailleurs actuels et à venir.

Sentiments syndicalistes.

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire Général



Jean-Claude MAILLY
Secrétaire général de FO
141, avenue du Maine
75680 PARIS cedex 14

le secrétaire général

Montreuil, le 12 avril 2010

Cher Camarade,

Nous avons bien reçu ton courrier du 7 avril par lequel tu affirmes que « l'unité d'action ... est une des conditions importantes de la réussite » pour les organisations syndicales.

C'est une déclaration importante dans la mesure où ton organisation s'est plutôt distinguée ces derniers mois par son absence aux réunions intersyndicales et dans les mobilisations interprofessionnelles qui ont porté des revendications en matière d'emploi, de pouvoir d'achat et de retraite.

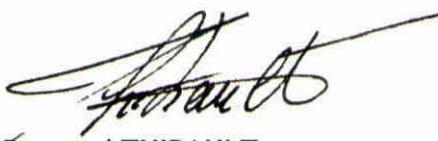
Nous avons ainsi déploré votre absence le 23 mars (à l'exception d'une dizaine de départements où les organisations FO ont joué le jeu unitaire) dans les arrêts de travail et manifestations qui ont réuni 800 000 participants. Nous avons même entendu et lu des déclarations hostiles à ces mobilisations.

Nous avons regretté votre absence lors de la dernière rencontre des syndicats qui a pris de nouvelles dispositions de mobilisation pour le 20 avril et l'organisation d'un grand 1^{er} Mai unitaire dans tout le pays. Nous avons pris note que FO avait décidé d'organiser son 1^{er} Mai en solitaire.

Nous n'avons pas de réponse de votre part à l'invitation qui vous a été lancée de participer à une réunion intersyndicale spécifique consacrée à l'avenir des retraites dans une séquence où le gouvernement va effectivement accélérer le pas sur ses ambitions de réformes régressives.

Ainsi, je te suggère d'obtenir un mandat de ton CCN pour assurer la participation de FO à la prochaine intersyndicale, au cours de laquelle toutes les suggestions susceptibles d'améliorer le rapport de force dont nous avons besoin seront examinées.

Dans l'attente, je te prie de recevoir l'expression de mes sentiments les meilleurs et de notre attachement au « syndicalisme rassemblé ».



Bernard THIBAULT
Secrétaire général de la CGT



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC



Union Générale des Fédérations
de Fonctionnaires



Communiqué des organisations CGT de la Fonction publique

Après la mobilisation massive du 23 mars, amplifions le rapport de force !

Dans le cadre du mouvement lancé par l'intersyndicale CGT-CFDT-UNSA-FSU-Solidaires suite à la réunion unitaire du 30 mars, nos organisations appellent à faire du 1^{er} mai une journée massive de mobilisation sur les enjeux de retraite, d'emploi, de service publics et de salaire.

Afin de préparer un grand 1^{er} mai revendicatif, elles appellent en outre à faire du 20 avril une journée d'action sous des formes diversifiées, en lien avec les initiatives interprofessionnelles, pour mettre un accent particulier sur les effets locaux de la politique gouvernementale de destruction de la Fonction publique. A cet effet, nos organisations mettent à disposition un préavis de grève.

L'heure est à l'action !

La situation de l'emploi dans notre pays reste particulièrement tendue.

Les luttes se développent sur les salaires.

Le 12 avril débiteront les discussions avec le gouvernement sur les retraites.

Dans la Fonction publique, le mal est tout aussi profond sur bien d'autres aspects.

Les suppressions massives d'emplois amoindrissant la qualité du service public rendu et détériorent gravement les conditions de travail des agents avec des conséquences particulièrement préoccupantes.

Les attaques contre le Statut, qui se multiplient, tendent à mettre un terme à l'impartialité et à la neutralité des fonctionnaires, garanties fondamentales pour le citoyen.

La réforme des collectivités territoriales, la suppression de la taxe professionnelle sont autant de mesures injustes, de reculs pour la démocratie et de lourds dangers pour le service public, pour les personnels et pour les usagers.

La loi HPST (Hôpital patient santé territoire), la T2A (tarification à l'activité) constituent des régressions majeures pour une politique de santé et d'action sociale solidaire et progressiste et conduisent l'hôpital public au bord du gouffre.

La REATE (réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat) ne vise qu'à adapter les structures de la Fonction publique de l'Etat aux coupes de l'emploi public et à instrumentaliser ses missions en faveur des intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général.

La loi de changement de statut de La Poste, l'ouverture de son capital, contre l'avis des postiers et des usagers, va accentuer la mise à mal le service public postal sur tout le territoire.

A partir du mois d'avril, des dossiers aussi incontournables que les salaires et le pouvoir d'achat, les retraites, les droits syndicaux, les agents non titulaires, feront faire l'objet de négociations intenses et serrées dans la Fonction publique.

Pour sa part, la CGT participera dans un esprit résolument offensif, en portant de nombreuses propositions.

Après les mobilisations du 21 janvier et du 23 mars, en s'appuyant sur les actions qui se développent quotidiennement dans de nombreux secteurs, c'est bien le renforcement du mouvement qui, plus que jamais, est indispensable pour revendiquer :

- ▀ Une forte augmentation des salaires et des traitements, assise sur la valeur du point et le rattrapage des pertes antérieures ;
- ▀ Une reconstruction de la grille indiciaire.
- ▀ Une meilleure prise en compte des qualifications et la garantie d'au moins le doublement du salaire de tous pour une carrière complète
- ▀ Le maintien et l'amélioration du régime des retraites de tous les agents de la fonction publique
- ▀ La fin immédiate des suppressions d'emplois et des créations partout où c'est nécessaire ;
- ▀ Le respect des missions publiques, ce qui passe obligatoirement par le retrait et l'abrogation de nombreux dispositifs législatifs et réglementaires régressifs et une véritable politique de réappropriation publique et de développement des services publics ;
- ▀ Un plan de titularisation, la restriction des possibilités de recours aux non-titulaires et l'amélioration de leurs droits.
- ▀ De meilleures garanties pour les contractuels

La CGT appelle les personnels et les usagers à :

- ▀ Amplifier les mouvements revendicatifs en cours
- ▀ Se mobiliser le 20 avril dans les territoires
- ▀ Se retrouver nombreux, privé/public, actifs/retraités le 1^{er} mai dans les manifestations.
- ▀ Peser durablement par toutes les formes d'actions qu'ils décident pour gagner.

Montreuil, le 9 avril 2010



Salaire - Emploi - Retraite - Service public

20 avril 2010

Journée d'action nationale unitaire pour ancrer les luttes à l'entreprise

Salaires, pouvoir d'achat, emplois, conditions de travail, contenu des missions de service public sont au cœur des nombreuses luttes qui se développent, de manière offensive, dans le privé comme dans le public, de plus en plus couronnées de succès pour les salariés.

La dimension unitaire de ces luttes est le point commun fédérateur posant l'exigence des salariés d'avoir les organisations syndicales unies au service de leurs revendications.

L'appel unitaire CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaire à construire le 20 avril des initiatives dans les entreprises sous toutes les formes doit, pour la CGT, être mise au service des ces constructions revendicatives unitaires dans le plus grand nombre d'entreprises.

Cette journée doit aider à ancrer la cohérence revendicative pour de meilleurs salaires et des emplois

stables dans une meilleure répartition des richesses pour un financement pérenne du système de retraite.

Les 800 000 manifestants du 23 mars doivent pouvoir contribuer à cet ancrage dans leur propre entreprise pour travailler l'élargissement et l'engagement du plus grand nombre de salariés.

Le 20 avril doit aussi être mis au service du déploiement vers les salariés des entreprises qui n'ont pas encore décidé des formes d'actions à construire pour faire avancer leurs revendications.

C'est cette démarche originale de la CGT, unitaire et cohérente sur les contenus revendicatifs, qui doit être mise à disposition de tous les salariés pour faire monter l'expression des exigences sociales sous toutes les formes le 20 avril dans le plus grand nombre d'entreprises.

Ce processus porté par la CGT dans la construction unitaire, à partir des besoins des salariés, est de nature à faire du 1^{er} mai 2010 une journée de convergence revendicative de grande ampleur dans laquelle chaque salarié doit trouver sa participation utile à la construction du rapport de force pour GAGNER.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite :

- prendre contact
- me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :



Bulletin à renvoyer à La Cgt, espace Qualité de Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr.



Conseil d'orientation des retraites :

Il est possible de financer les retraites

Déclaration d'Eric Aubin, en charge du dossier retraites à la Cgt

La CGT s'inscrit en totale opposition avec le catastrophisme des commentaires qui accompagnent depuis 2 jours la publication du rapport du Conseil d'orientation des retraites. Ce rapport que le COR vient de rendre public, démontre avant tout la dégradation de l'équilibre financier des retraites, sous le coup de la crise.

Si les conséquences de la démographie à long terme ne sauraient être niées, elles sont parfaitement surmontables. La France est le pays d'Europe où la situation démographique est la plus favorable ; la seule à assurer à terme le renouvellement des générations.

Le rapport du COR montre que la raison fondamentale de la dégradation de l'équilibre financier des régimes est la chute de l'emploi : 680.000 emplois détruits en 2009, une baisse historique de la masse salariale de 1,4%. La crise coûterait à elle seule plus de 600 milliards d'€ aux régimes de retraite. Il n'est pas question que les salariés qui ne sont en rien responsables de la crise en paient le coût.

Pour la CGT il faut une nouvelle politique de l'emploi rompant avec la situation que nous avons connue depuis un quart de siècle. Cela passe par une remise en cause du mode de croissance actuel orienté vers un accaparement de plus en plus important, par les actionnaires, des richesses créées : depuis 25 ans les dividendes versés par les entreprises ont explosé au détriment de l'emploi, des salaires et de l'investissement.

La réduction du chômage ne résout pas la totalité des problèmes mais est indispensable, c'est la moitié du problème du financement des retraites qui serait résolu à long terme. A court terme, une hausse des ressources est indispensable. C'est pourtant la perspective que refuse Monsieur Woerth.

Pour la CGT, il faut une réforme du financement de la protection sociale.

La CGT exige la mise en œuvre d'une contribution sur les revenus financiers des entreprises au même taux que la cotisation retraite des employeurs (8,2%). Elle exige la remise en cause des exonérations de cotisations patronales et des exemptions de cotisations dont bénéficient l'intéressement, l'épargne salariale, l'épargne-retraite, les stock-options et les attributions d'actions gratuites. Elle propose d'instituer une double modulation des cotisations patronales qui tiendrait compte de la part des salaires dans la valeur ajoutée et des comportements d'emploi des entreprises

En appliquant l'ensemble de ces mesures, on dégagerait les 5 à 6 points de PIB nécessaires à l'horizon 2050 pour garantir de bonnes retraites. Les autres réponses, et en particulier le recul de l'âge de la retraite n'auraient pour effet que de baisser le niveau des retraites et de faire basculer de nombreux salariés âgés dans la précarité.

La CGT mènera une lutte déterminée pour défendre le droit au départ à la retraite à 60 ans et un niveau de pension au moins égal à 75% du salaire d'activité.

Elle appelle à une forte mobilisation unitaire, des actifs et des retraités, dès maintenant et en particulier le 20 avril dans les entreprises et le 1er mai, pour imposer d'autres solutions et empêcher une nouvelle étape de régression des droits à retraite.

Montreuil, le 14 avril 2010



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Compte rendu Groupe d'échanges Syndicats / MEEDDM du 1^{er} avril 2010

L'ordre du jour **comportait 4 points**. Le dernier « pour information », relatif à l'intégration à Mayotte de personnels de statut local dans deux corps créés de la fonction publique d'Etat relevant du MEEDDM, n'a pas été présenté faute de temps et est renvoyé au Groupe d'échanges du 12 avril.

1°) Projet d'arrêté créant **l'Agence française d'information multimodale et de la billettique (AFIMB)**

La DGITM expose ce projet, qui correspond à une forte attente des usagers comme des autorités organisatrices de transport pour disposer d'une information nationale accessible sur les offres de déplacements de tous les réseaux et sur le développement possible de systèmes billettiques compatibles, intégrés et multimodaux. L'AFIMB serait un service à compétence nationale (SCN) de la Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM) avec un effectif cible de 12 agents, le budget prévu sur le programme de la DGITM étant de 1 M d'euros.

La **CGT** souligne l'importance des besoins à remplir pour progresser, le rôle à jouer par l'Etat en ce domaine vis à vis des autorités locales organisatrices de transports. La justification de la forme SCN par « l'opérationnel » est contestable : la Direction Générale (DG) comme les services du MEEDDM font de l'opérationnel. Les 12 postes ne doivent pas être redéployés mais bien augmenter les ETP de la DGITM et les agents doivent relever du régime des autres agents de centrale. Le budget d'1 M doit bien être reconduit annuellement dans le programme de la DG. Nous contestons le PPP évoqué dans la fiche : les marchés publics permettent de gérer un certain nombre de prestations. Alors que le MEEDDM s'engage, un partenaire privé sur le mode PPP ne doit pas être imposé par l'Etat aux autorités organisatrices, ni comme solution de financement. Le comité d'orientation prévu par le projet d'arrêté doit inclure des représentants des salariés, des représentants des régions et des autorités de transports. Le CERTU ou l'INRETS doivent être associés aux travaux techniques.

La DGITM assure que ce SCN sera un service de la DG avec des fonctionnaires relevant des mêmes conditions que leurs collègues. Les 12 postes devront être « déployés » dans les effectifs de la DG (entendons : pas de plus pour l'instant...), 2 étant pourvus prochainement. Le recours au PPP est envisagé pour des raisons de durée du prestataire informatique, 10 ans, ce qui serait plus difficile avec un marché public. Le budget d'1 M est reconductible car dans la base du programme budgétaire de la DG. La coopération engagée avec CERTU ou INRETS sur le sujet sera poursuivie et des moyens pourraient leur être donnés à l'avenir. Les ajouts proposés par la CGT sur la composition du comité d'orientation sont notés.

Le projet sera soumis au CTPS de la DGITM et au CTPC d'administration centrale en avril et mai.

2°) Projet de **circulaire sur les promotions**

La Direction des ressources humaines (DRH) présente sa proposition de circulaire qui tient compte des recommandations de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), proscrivant notamment des conditions d'âge maximal. Elle ajoute qu'un jugement du 18 mars 2010 du Tribunal Administratif de Rennes remet en cause les règles de gestion qui seraient plus restrictives que les règles statutaires, par exemple avec ancienneté minimale supérieure. En pratique l'annulation d'un tableau d'avancement (celui de 2007 des adjoints administratifs) n'entraîne aucun effet sur les nominations individuelles prononcées, par application de la jurisprudence « Orfeuil » Conseil d'Etat 24 juillet 2009 : la DRH écrit en ce sens aux 559 adjoints concernés.

Mais la DRH hésite entre la prise en compte dès 2010 de ces jurisprudences, ou discuter cette année pour effet en 2011. Les syndicats sont partagés sur la prise en compte de ce jugement dès cette année : d'un côté, il ne faut pas pénaliser les agents promouvables en différant les cycles actuels, d'un autre côté, il ne faut pas s'exposer à des recours.

Les syndicats ont tous rappelé leur **opposition à l'harmonisation niveau DREAL**. En outre, la circulaire promotion devra différencier les corps à gestions centralisée de ceux à gestion déconcentrée. L'administration doit préciser que **la situation de tous les agents promouvables doit-être examinée en réunion locale de concertation**. En outre, il est demandé qu'un compte rendu soit établi et les refus de promotion justifiés.

L'administration doit reformuler les éléments applicables aux agents retraitables, afin de préserver le "coup de chapeau" tout en tenant compte des préconisations de la HALDE.

Sur d'autres points également, le projet de circulaire sera amendé.

Cette circulaire sera complétée avec des fiches spécifiques par grades, les éléments relatifs aux OPA et aux agents en Position Normale d'Activité (PNA).

Au final, la CAP restera souveraine pour examiner les promotions. Le cas échéant, elle pourra examiner les dossiers d'agents promouvables non proposés par leur service et/ou non classés par l'administration.

Le projet amendé doit nous être envoyé.

3°) Deux projets de circulaires relatives à **l'évolution des services de prévision des crues (SPC) et des services chargés d'hydrométrie en DREAL (UH)**, ainsi qu'à **la mission de référent départemental au sein de la DDT pour l'appui à la préparation et à la gestion des crises d'inondation**

La Direction générale de la prévention des risques (DGPR) présente les motifs de l'évolution : renforcer les liens entre hydrométrie et prévision des crues, atteindre dans tous les SPC les tailles critiques nécessaires de compétences pour répondre aux exigences sans dépasser une taille maximale de territoire, renforcer les pratiques et la qualité des données d'hydrométrie, préciser le rôle des DREAL de bassin dans le suivi des dispositifs, enfin renforcer l'appui technique à la gestion de crise inondation dans chaque département. Ces évolutions tirent leçon de l'expérience des 22 SPC depuis 2002, de la réorganisation de l'hydrométrie en 2006, des apports du SCHAPI créé en 2003 (service central), des préconisations d'un groupe de travail réuni en 2009 par la DGPR.

La CGT admet la nécessité de liens entre les SPC et les unités d'hydrométrie (UH) des DREAL. Rappelant la réforme de 2002 avec le passage de 52 à 22 SPC, nous estimons qu'il y a des limites à ne pas franchir dans une nouvelle réduction des SPC, avec des territoires trop vastes. La vingtaine de services SPC doit être l'objectif et non la fourchette basse de 15.

La taille critique des compétences et le fonctionnement en astreintes nécessite des ETP supplémentaires, dans les SPC et les UH : le plafond d'environ 400 (qui inclut les 34 du SCHAPI) doit être revu à la hausse. Il s'agit d'assurer le présent et l'avenir des compétences techniques opérationnels, en assurant des formations. Les déménagements de services sont à proscrire, car ils déstabilisent les agents comme le service. La notion d'unités territoriales de DREAL permet de les éviter. L'hydrométrie doit répondre aux demandes : crues, étiage, mais aussi gestion d'ouvrages et hydromorphologie des cours d'eau. Cela appelle des moyens humains et des crédits : à ce sujet une partie des 2200 stations de mesure est parfois en panne.

S'agissant d'un référent en DDT pour l'appui technique à la gestion de crise inondation, pourquoi pas... Mais l'essentiel en DDT ou DDTM, c'est bien le niveau des moyens permanents pour l'élaboration puis le respect des PPRN (risques inondation ou submersion), leur traduction concrète dans l'urbanisme et le droit des sols. Comme l'application des PAPI (actions de prévention des inondations par sous-bassin).

La DGPR reconnaît que la proximité géographique des SPC est un critère important. Le passage de la prévision des crues à celle des inondations appelle un partenariat fort : cette évolution est dans les cordes des équipes. L'enjeu en DDT est celui de la traduction locale des données transmises par les SPC. Pour les effectifs des SPC et des UH, a priori pas de moyens en plus...

Les projets de circulaires seront soumis au CTPM.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Déclaration de la Fédération CGT Equipement-Environnement à la réunion du 12 avril 2010 portant sur les projets de fusion de corps de la catégorie B du ministère et de la catégorie A des MEEDDM/MAAP.

Vous avez porté à l'ordre du jour de cette réunion, « la présentation du calendrier et de la méthode de travail de la fusion des catégories B technique et des catégories A ».

Nous rappelons l'opposition de la Fédération CGT équipement-environnement, 1^{ère} organisation syndicale de ce ministère, à toute fusion qui conduirait à la suppression de missions de Service Public.

Dans le cas présent ce sont les missions de l'exploitation que vous sacrifiez, c'est inacceptable !

Certes, vous nous avez affirmé avoir renoncé à la suppression de la « filière exploitation », mais sans le corps des Contrôleurs des T.P.E., que signifie une filière avec un seul corps ? Quel déroulement de carrière pour les agents du corps de catégorie C, les Personnels d'Exploitation (P.E.). C'est inconcevable !

Sur la fusion des corps des Contrôleurs des T.P.E. avec celui des Techniciens Supérieurs de l'Equipement, le calendrier des travaux présenté le 23 avril 2009 prévoyait « *une étude de faisabilité de l'unification d'une filière technique.* »

Etude de faisabilité, selon le petit Larousse veut dire : « étude d'un projet sous l'angle des possibilités de réalisation ».

Or, il semblerait que votre décision soit prise sans en avoir évalué toutes les incidences, si ce n'est celle de créer un corps de 13000 agents qui sera géré en grande masse financière. Vous engagez inexorablement la mise en œuvre de cette réforme pourtant lourde de conséquences sur les missions de service public, l'avenir de notre ministère et de ses personnels.

Nous dénonçons la méthode.

Pour la fédération CGT équipement-environnement, ces projets de fusion et de création de corps interministériels s'inscrivent dans la réforme de l'Etat et la R.G.P.P. avec réduction de moyens et abandon de missions de service public.

La CGT dénonce les dispositions applicables avec le Nouvel Espace Statutaire (N.E.S.), décrets du 11 novembre 2009, et la réforme plus globale envisagée qui va impacter les rémunérations et règles de gestion des corps.

Au personnel de notre ministère, il est de plus en plus, demandé une grande capacité d'adaptation dans le cadre de l'évolution des missions : flexibilité, mobilité imposée, déjà beaucoup d'agents de notre ministère les subissent dans le cadre des réorganisations.

Avec cette réforme la situation va s'aggraver. La CGT attire votre attention sur les effets psychosociaux du « séisme » que vous allez provoquer. De plus, cette réforme se ferait à minima, sans revalorisation significative des grilles indiciaires.

Nous sommes loin des besoins et des attentes des personnels, portées par la CGT telles que nous les avons exprimées lors de la dernière réunion plénière sur le sujet le 5 mai 2009.

Nous ne pouvons pas nous inscrire dans votre vision des choses, la CGT est porteuse de projets de progrès social pour l'ensemble des catégories.

Elle revendique une meilleure reconnaissance des qualifications pour l'ensemble des agents de la fonction publique, cela passe par:

- de meilleurs déroulements de carrière de la catégorie C à la catégorie A,
- De meilleures rémunérations par une revalorisation significative du point d'indice (au lieu du saupoudrage prévu avec le N.E.S.),
- Un régime indemnitaire revalorisé et adapté aux missions exercées,
- Des offres de formation.

Pour le corps des Contrôleurs des T.P.E. le reclassement, à grade égal, sur les 3 grades de la nouvelle grille des B, confirmerait la dévalorisation subie par les contrôleurs des TPE depuis l'origine du statut. C'est inacceptable !

Les Contrôleurs des T.P.E., pour une partie d'entre eux sont sur les mêmes missions que les Techniciens Supérieurs de l'Équipement (notamment en DDT, services spécialités tels les CETE...). En outre, vous avez reconnu implicitement le même niveau de compétence entre les contrôleurs principaux et divisionnaires et les TSP et TSC par l'ajustement de leurs I.S.S. . Pour l'accès au corps le niveau requis est identique à celui des T.S.E. (depuis 1988 : détention du Bac, en moyenne pour les recrutements les dernières années le niveau a été Bac + 3). La formation et la validation des acquis d'expérience justifient pour les contrôleurs en poste aujourd'hui un autre reclassement.

Nous exigeons, pour le corps des Contrôleurs des T.P.E., un reclassement dans le Nouvel Espace Statutaire dans les mêmes conditions que les corps en CII.

Beaucoup de chefs d'Équipe d'Exploitation (C.E.E.) occupent aujourd'hui des fonctions qui relèvent de l'encadrement, donc de la catégorie B. Nous demandons l'ouverture du dossier statutaire de la catégorie C « exploitation » pour corriger les effets néfastes de la réforme « Jacob ». Nous voyons là l'occasion de réparer une injustice pour ces agents vis-à-vis des autres catégories C qui ont eu bénéficié pendant 3 ans de dispositions exceptionnelles pour accéder à la catégorie B dans le cadre de la promotion sociale. Une disposition du même type pourrait être envisagée et s'inscrire dans les discussions engagées sur la réforme de la catégorie B. Ainsi pourrait être constitué le 1^{er} grade du nouveau corps des Contrôleurs des T.P.E.. **Nous vous demandons d'engager une réflexion dans ce sens.**

Par ailleurs, les élus CGT à la CAP des TSE ont posé un certain nombre de questions qui méritent attention.

Les TSE sont employés à partir du niveau BAC+2 (recrutement BAC + formation de 2 ans). Sur la base d'un SMIC estimé par la CGT nécessaire à 1 600 € brut, la rémunération revendiquée est de 1,6 fois cette valeur soit 2560 € avec un doublement en fin de carrière soit 5120 € mensuel. Compte tenu de la valeur du point d'indice de 4,6072 € au 1^{er} janvier 2010, la grille correspondante s'étalerait de 550 points à 1100. La proposition du NES est très loin de ce besoin de reconnaissance puisque la grille proposée s'étale de 339 points à 660 points pour ceux qui atteindraient l'indice terminal !

Nonobstant cette remarque de fond et l'aspect fusion que nous évoquerons ci-après, le NES légitime la fusion du grade de TSP et de TSC, dont la différenciation artificielle n'a jamais pu être justifiée par le ministère, par le reclassement sur le dernier niveau de grade. C'est une avancée bien maigre au regard des points en suspend : Quid du déboucher en catégorie A et notamment immédiatement des 800 emplois fonctionnels ?

Quid de l'accès de C en B et de façon concomitante des recrutements en C. Car il serait hors de question d'avoir un très faible effectif en C et un gros effectif en B, qui accentuerait l'étalement des B entre la catégorie C et A.

'Nous ne connaissons pas le pyramidage du corps et les possibilités de passage entre les deux derniers grades du NES ? Un TSE avec 3 mois d'ancienneté au 4^{ème} échelon serait reclassé avec 4 mois d'ancienneté au 4^{ème} échelon du second grade du NES. Si la règle qui consiste à avoir 6 mois d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon pour passer le concours professionnel d'accès au grade supérieur n'évoluait pas, ce technicien devrait attendre 2 ans de plus avec le NES. Ce constat, la CGT l'a déjà fait avec la mise en œuvre du Jacob pour la catégorie C où des agents se sont trouvés déclassés. Pour la CGT c'est inacceptable qu'une réforme conduise à ce que des agents aient des déroulements de carrière moins favorables.

Le régime indemnitaire, les heures supplémentaires sont aussi des points sur lesquels l'administration doit cesser son autisme !

Pour ce qui est des missions, nous vous rappelons que les TSE peuvent, notamment dans les DREAL, accéder à des postes TSIM. Ainsi, pour un même poste il y aurait une sous rémunération des TSE. C'est un argument de fond qui justifierait la fusion des TSE avec les TSIM, à l'image de celle qui est envisagée pour les ingénieurs. Enfin, sur la fusion des corps pour bénéficier du NES, la CGT ne peut cautionner l'établissement d'un corps de plus de 10000 agents, dont on sait par avance qu'il sera géré en grande masse financière. Cette fusion serait l'accélération de la diminution des postes, qui serait supportée par la catégorie B, la catégorie C étant devenue moribonde ! Par ailleurs, pour reprendre les propos de J.C Ruyschaert : un corps de cette importance serait certainement ingérable. Dans certains ministères, il existe des corps avec des filières différentes : par exemple administration et surveillance. Aussi, nous nous opposons à la démarche du MEEDDM qui n'apporte sur ce point aucun argument autre que : il faut le faire ?

Pour ce qui concerne « les corps mer » trop longtemps isolés sur leur îlot « Affaires Maritimes », le carcan chimérique actuel est inadapté, sclérosant et discriminatoire. Les trois catégories civiles sont fondues dans une trame statutaire unique administrative type. La large multiplicité des missions et des métiers est identifiée par trois spécialités : technique, scientifique et administrative toutes regroupées dans un schéma unique administratif qui, de fait, ne reflète ni la réelle compétence des agents, ni leur niveau de formation, ni les sujétions. Ce cadre atypique pénalisant a contraint l'autorité d'emploi à bricoler pour les uns des régimes indemnitaires, parfois illégaux, afin de maintenir un semblant de reconnaissance de la qualité des missions et des agents tandis que pour d'autres, l'absence de prise en compte des réelles qualifications s'est traduite ces dix dernières années par une régression relative du catégoriel doublée d'un oubli de mise à niveau du statutaire.

Aujourd'hui est donnée l'occasion de confirmer l'identité des métiers mer, consubstantielle aux missions exercées, et de rétablir les agents dans un cadre statutaire approprié. La grille d'analyse de la DRH doit intégrer la réelle nature des missions effectuées par les corps mer et chercher dans cette direction les activités analogues à la DRIRE ou au MAAP pour proposer la transposition d'un format statutaire conforme.

Aujourd'hui, les catégories A, IAM Option Technique, qui certifient la sécurité des navires de transport de marchandises dangereuses et polluantes sont à rapprocher de leur homologues en DRIRE qui inspectent des industries qui revêtent des risques comparables. Le raisonnement est à décliner pour les catégories B et C pour le maintien d'une filière cohérente avec, pour les syndicats, l'étude d'un reclassement en catégorie B. Les IAM Option Administrative exercent

pour partie, des missions d'administration courante de gestion du budget et du personnel qui naturellement les rapprocheraient de métiers administratifs équivalents. Pour autant, une partie d'entre eux a développé de réelles compétences techniques, juridiques et économiques dans des domaines d'activité exercés pour le compte du MAAP qui, pour ce ministère, sont dévolues à des corps techniques. Pour ces agents et leurs collègues de catégorie B et C, c'est en direction des métiers techniques du MAAP qu'il faut regarder.

Pour ce qui concerne les agents maritimes en charge de la gestion de la ressource halieutique et du contrôle des pêches au sein de l'Action de l'État en Mer deux angles d'approche peuvent être identifiés. La convergence au sein de l'AEM en lien avec la « fonction garde côte » par l'alignement statutaire et catégoriel sur les corps des douanes effectuant les mêmes missions interministérielle ou l'homologie avec les corps de gestion et de contrôle des ressources aquatiques continentales présents au MEEDDM. Quant à la spécialité scientifique, qui concerne pour tous les corps mer, un agent de catégorie A et trente huit agents de catégorie B, le positionnement actuel apparaît artificiel tant la technicité requise s'impose à l'évidence qu'il s'agisse des formations requises ou des missions exercées.

Toute évolution statutaire devra s'attacher à conserver « l'identité mer » pour garantir le niveau de formation et de compétences spécifiques requises pour l'exercice des missions de service public de l'administration de la mer. La situation statutaire actuelle des corps mer, injuste et source de profonds mécontentements, ne peut pas rester en l'état. Pour autant l'éclatement et la dilution des corps mer dans des macro-corps génériques interministériels ruinerait le bénéfice actuel du socle de compétence partagé.

Une solution négociée consisterait en une transposition intégrale de tous les corps mer actuels dans une filière maritime technique identifiée et perméable, laissant aux agents, liberté de progression et de consolidation des acquis au sein de la filière mer tout en garantissant pour ceux qui le souhaitent, la diversité des parcours vers d'autres champs d'intérêt par la création de passerelles.

Vous proposez un processus de fusion de grande ampleur des corps d'ingénieurs tout en en excluant par ailleurs certains au titre de leurs niveau de primes comme les IAC ou les ingénieurs de l'Industrie. De prime abord le terrain est donc balisé par le refus de prendre en compte le besoin de réelles revalorisations de la grille indiciaire des ingénieurs, comme de leur régime indemnitaire, et par le maintien de la diversité de traitement des ingénieurs de la Fonction Publique.

Cette réforme s'inscrit par ailleurs dans la réforme de la grille de la catégorie A, que le gouvernement a décidé de mettre en oeuvre, alors qu'aucune organisation syndicale n'a signé le protocole. En effet, non seulement cette réforme, dans la foulée de celle concernant la catégorie B, n'introduit pas de revalorisation significative des grades existant, mais elle crée le GRAF, un nouvel objet catégoriel non identifié (OCNI), qui se caractérise par l'absence de revalorisation par rapport aux emplois fonctionnels mais en plus par des conditions d'accès draconiennes dans la version connue pour les attachés. Il est à noter que l'emploi fonctionnel des ingénieurs de l'IGN en cours de finalisation décalque la proposition d'emploi fonctionnel décrit dans la nouvelle grille du A.

Cette absence de revalorisation du travail des ingénieurs est grave, à un moment où les recrutements d'ingénieurs au MEEDDM connaissent un essoufflement, voire une crise comme à l'IGN. Elle n'est pas en cohérence avec la nécessité pour l'Etat de disposer des compétences et du nombre pour répondre à des besoins aigus de la société, que ce soit en matière de développement durable, d'aménagement du territoire, de sécurité, de transports à l'époque de changements importants en matière de ressources naturelles, de changement climatiques aux conséquences éventuellement dramatiques, et d'une crise économique et sociale majeures, qui implique un rôle important de l'Etat et des services publics.

La revendication CGT d'une grille rénovée, basée sur un SMIC à 1600€ et sur la reconnaissance des principaux niveaux de qualifications, ce qui donnerait un début de carrière à 3200€ et une fin de carrière à 6400€ au moins pour un ingénieur Bac+5 a un sens en terme de service public.

Cette réforme met également en jeu la situation d'établissements publics comme l'IGN ou Météo-France, caractérisés par l'importance de leurs effectifs d'ingénieurs, qui fondent leur légitimité technique et leur efficacité de service public, comme leur compétitivité dans les activités concurrentielles. La fusion des IPC, Ingénieurs Météo, Ingénieurs Géographes et IAC a conduit à la disparition des recrutements d'IPC et maintenant d'IPEF à l'IGN. Les recrutements d'ITGCE ont partiellement pallié à ce manque mais nous craignons que le scénario ne se reproduise avec la fusion des IT, ce qui signifierait des difficultés majeures pour ces établissements.

Le système de formation des ingénieurs des travaux est largement basé sur des écoles d'ingénieurs dont l'identité métier est forte, que ce soit à l'ENSG, à l'ENTPE, à l'ENM. Cette identité joue un rôle majeur dans l'excellence des services, et singulièrement des établissements publics. La réforme doit permettre de conforter, tout en prenant en compte les évolutions, les missions de chacun des corps actuels, et notamment leur technicité et nécessite de conforter les écoles dans leur rôle.

La formation continue des ingénieurs doit également être prise en compte pour assurer les reconversions, les modernisations, progresser dans les transversalités qui sont une caractéristique des enjeux actuels et permettre à toutes et tous d'accéder à des postes valorisants tout au long de la carrière en évitant les situations de non-emploi, ce qui n'est pas clairement explicité dans l'intitulé des groupes de travail.

Les conditions d'accès des techniciens des différentes branches comme l'accès des ingénieurs des travaux des différents corps actuels aux IPEF, et la promotion à l'intérieur du corps doit permettre d'assurer le droit à la promotion et l'égalité de traitement, en respectant les métiers.

Enfin, la réforme des corps d'ingénieurs concerne des services de plusieurs ministères, des établissements publics, des écoles et a des conséquences sur des personnels de toutes catégories.

Elle pose des questions particulièrement complexes. Il est indispensable que les organisations syndicales représentées au CTPM participent en tant que telles au processus d'élaboration, et en particulier aux groupes de travail qui vont être mis en place (...)

La CGT se prononce pour un renforcement des garanties statutaires, le maintien d'une Fonction Publique de carrière basée sur l'égalité d'accès pour tous les citoyens par le biais des concours avec des moyens en formation. Elle est pour une réelle reconnaissance des qualifications et est opposée à toute rémunération individualisée et basée sur l'arbitraire.

Evoluer, oui mais pour être des fonctionnaires, fiers de l'être, indépendants, bien formés, assurant un service public de qualité avec des missions, basées sur l'intérêt général, au service des usagers.



Paris, le 13 avril 2010

Madame EYSSARTIER

Directrice des Ressources Humaines
du MEEDDM

Objet : prime de fonctions et de résultats.

Madame la Directrice,

Les 3 organisations syndicales ont décidé de vous saisir au sujet de la PFR, dans le prolongement de la réunion du groupe de travail qui s'est tenue le 16 mars et du CTPM du 25 mars.

Elles maintiennent leur opposition totale à cette refonte indemnitaire, centrée sur l'individualisation des rémunérations et l'atomisation de la gestion des personnels.

Tout d'abord, s'agissant de la réunion du groupe de travail, nous avons déploré votre absence sur un sujet hautement important pour l'ensemble des personnels concernés par la PFR. Le départ rapide de Monsieur le chef du Service de la Gestion du Personnel dès le début de la réunion n'a pu que confirmer notre conviction.

Sur le fond, nous vous rappelons les revendications fondamentales sur ce dossier :

- étude préalable d'impact de GRH et chiffrage précis du passage en PFR
- garantie de maintien des rémunérations sur 3 ans comme au MAAP.
- possibilité de recours en CAP comme au MAAP
- mise en place de la 4ème et dernière tranche du plan de revalorisation indemnitaire prévu pour les attachés AVANT passage en PFR, permettant

l'alignement des autres agents assimilés de la catégorie A administrative.

Les réponses négatives apportées aux premières revendications sont incompréhensibles et tout particulièrement le refus de l'Administration de faire réaliser l'étude demandée démontrant bien la volonté de notre Ministère d'engager une politique réelle transparente sur ce sujet ...

D'ailleurs, les explications apportées sur le refus de garantir le maintien des rémunérations sur 3 ans ne nous ont pas convaincus, et vous ne pouvez que le comprendre !

Concernant la 4ème tranche du plan de revalorisation indemnitaire, nous prenons acte des réponses favorables, mais il sera indispensable que cette revalorisation apparaisse sans ambiguïté dans le décompte indemnitaire de l'année 2010 et soit garantie pour les années suivantes.

Par contre et malgré plusieurs rappels, y compris lors du dernier CTPM, nous n'avons toujours aucune réponse au sujet des recours possibles en CAP que nous vous demandons d'ouvrir en faveur des agents. Nous vous le rappelons une nouvelle fois : il faut permettre aux agents d'avoir des contre-pouvoirs face à la fixation d'une part croissante de leur rémunération par leur seule hiérarchie.

Cette revendication est fondamentale pour éviter toute forme d'arbitraire et cela n'a pas échappé à d'autres ministères qui nous sont proches, le MAAP par exemple qui ouvre ce droit de recours.

Notre courrier vise aussi à vous rappeler notre opposition sur votre méthode qui consiste, à dissocier, la part Fonctions de la part Résultats de votre réflexion globale de mise en œuvre : c'est un non sens en terme de management.

Vous avez d'ailleurs noté nos remarques et nos revendications au sujet de la cotation des postes :

- notre refus d'une cotation plancher à 2,5 pour le 1er niveau de grade et notre revendication d'un démarrage à 3
- la communication du nombre d'agents concernés par chaque niveau de cotation (afin de distinguer les moyennes et la médiane)
- l'absence de certaines fonctions importantes : référents territoriaux DDT, vérificateurs, délégués territoriaux MIILOS, délégués à la politique de la ville travaillant en Préfecture et en Sous-Préfecture...
- l'absence d'information concernant l'harmonisation de la cotation des postes pour les agents MEEDDM transférés en PNA (position normale d'activité) dans les DDI autres que les DDT-M ou les Préfectures et dans les plates-formes inter-ministérielles hébergées par des services relevant d'autres ministères

- les niveaux de rattachement hiérarchique trop importants
- la répartition entre entités de niveau 1 et 2 parfois mal adaptée aux organigrammes actuels et surtout futurs avec l'impact de la RGPP en services déconcentrés.
- la confusion quasi permanente des fonctions et des grades
- l'impérieuse nécessité d'encadrer la notion de postes « à sujétions ou contraintes particulières »
- le recours aux comités de domaines dont certains ont été mis en extinction ou se réunissent pas ou rarement.

Outre les réponses attendues, avant la prochaine réunion de travail, nous vous demandons de bien vouloir nous adresser le projet de circulaire qui est annoncé dans celle du 29/12/2009.

Nous souhaitons en particulier connaître les modalités de mise en œuvre des cotations de la part Fonctions dans les services sur la base du cadrage national, sujet qui n'a pas été présenté lors de la réunion du 16 mars 2010. Sur ce point, nous vous rappelons que l'exercice doit être précédé par une consultation des CTP.

Nous nous interrogeons sur l'articulation entre la part « R » résultats de la PFR et l'appréciation de la valeur professionnelle

Les 3 organisations syndicales vous rappellent leur totale et entière opposition à toute démarche de cotation des postes qui remettrait en cause leur fongibilité entre la filière administrative et la filière technique.

Face aux non réponses essentielles qui s'accumulent, nous sommes désormais dans l'obligation d'encourager les personnels à intensifier leur mécontentement sous toutes les formes et actions de revendications possibles.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice, l'expression de nos sentiments distingués.

**Pour la CFDT,
Le Secrétaire Général,**

**Pour la CGT,
Le Secrétaire Général,**

**Pour l'UNSA
Le Secrétaire Général,**

Signé

Signé

Signé

Hubert LEBRETON

Jean-Marie RECH

Daniel PUIGMAL



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE, DE L'ÉNERGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE LA MER
en charge des Technologies vertes et des Négociations sur le climat

Secrétariat Général

Paris, le **- 2 AVR. 2010**

NRéf. : SG04260

Monsieur le Secrétaire général,

Je vous prie de trouver ci-joint, sous la forme d'un tableau de synthèse accompagné d'une note explicative, le projet catégoriel 2010 tel qu'il a été présenté à l'occasion de la réunion plénière du 18 mars 2010.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, en l'expression de ma considération distinguée.

Pour le ministre d'Etat et par délégation,
Le Préfet, Secrétaire général

Didier LALLEMENT

Énergie, Climat, Infrastructures, Transports et Mer

Monsieur Jean-Marie RECH
Secrétaire général de la FNEE-CGT
263, rue de Paris – BP 543
93515 MONTREUIL Cedex

**Présent
pour
l'avenir**

Mesures catégorielles 2010

Pour 2010, les enveloppes se répartissent comme suit :

- catégoriel : **24,70 M€** (16,11 M€ d'économies d'emplois et 8,59 M€ dans le cadre du rapprochement avec le MAAP)
- organisation du travail : **6 M€**

Les principaux axes des mesures 2010 peuvent se décliner comme suit :

- **la mise en oeuvre de la PFR.** Il s'agit d'un chantier important qui concerne près de 4 000 agents de catégorie A (filiale administrative et IPEF). Il s'articule autour des principes suivants : recherche d'un coefficient unique, pour une fonction donnée, quel que soit le grade de l'agent qui l'occupe, recherche d'une convergence avec le MAAP pour les postes en DDI et prendre en compte, pour les chefs de service en DDI ou en DREAL, la cotation définie pour l'emploi de DATE.
- Suite à la parution du décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et de l'arrêté « barème » du même jour, la définition de règles simples et précises pour **la gestion de la PSR.** Ce chantier concerne environ 20 000 agents (filiale technique, chercheurs et IPCSR). Il vise à prendre en compte les compléments attribués aux agents de catégorie B et C fin 2008 et fin 2009 et repose sur un principe de non modulation individuelle.
- dans le cadre du rapprochement indemnitaire avec le MAAP, l'élaboration d'un **plan triennal de revalorisation des C administratifs.** Une première étape consiste à attribuer un montant de 450 € par agent, en 2010, pour les corps d'adjoints administratifs, d'adjoints techniques et pour les syndicats des gens de mer. 13 000 agents de catégorie C administrative sont concernés.
- dans l'attente du basculement des agents de catégorie B de la filiale administrative à la PFR (basculement prévu en 2011), la **revalorisation du régime indemnitaire de ces agents à hauteur de 200€.** 6 200 agents des corps de secrétaires administratifs, contrôleurs des transports terrestres et contrôleurs des affaires maritimes sont concernés.
- la poursuite des protocoles pour l'exploitation en cours (voies navigables) et le **lancement de 2 nouveaux protocoles** : celui relatif aux voies d'eau intérieures non navigables et celui du domaine maritime et portuaire. Par ailleurs, la réflexion sur la suite du protocole DIR sera menée.
- le lancement d'une réflexion sur la **cohérence indemnitaire dans les services à compétence nationale.** D'ors et déjà, il est proposé, pour le CPII, SCN qui vient de se créer, d'indiquer que le régime indemnitaire à appliquer est celui de l'administration centrale (une partie du service est en administration centrale).
- enfin, le **complément géographique lié à la NBI a été ré-évalué** pour tenir compte de l'augmentation de la valeur du point fonction publique pour être porté à 830 € (au lieu de 810 €) pour les B et à 553 € (au lieu de 540 €) pour les C.

L'enveloppe de 6 M€ sera le support des actions suivantes :

- lancement du chantier « heures supplémentaires » en avril 2010
- travail sur le taux d'ISH de week-end et de jour férié au cours du 2^{ème} trimestre 2010

Catégoriel 2010 en k€	24 700
Economie d'emplois	16 110
Rapprochement avec le MAAP	8 590

Corps concernés	Catégories	Nombre d'agents concernés	Mesure	Coût en k€
-----------------	------------	---------------------------	--------	------------

PFR et assimilé	Emplois fonctionnels Administrateurs civils Attachés, DPCSR IAM, CED	A	3 010	Mise en place PFR	2 100
	Attachés	A	2 600	4ème tranche du plan quadriennal de revalorisation	1 075
	AUE	A	130	Revalorisation IRF (500€/agent) – adhésion PFR	65
	IPEF	A	600	Mise en place de l'IPF	500
					3 740

PSR prime de service et de rendement (filière technique) et prime pour services rendus (exploitation) ISS indemnité spécifique de service	ITPE	A	4 100		1 228
	TSE – CTRL	B	12 125	Calage des coefficients de PSR	1 709
	Dessinateurs – ETST	C	2 425	tenant compte de compléments de fin 2008 et fin 2009	446
	Directeurs de recherche	A	56	PSR – Mise en oeuvre du décret du 15 décembre 2009	220
	Chargés de recherche	A			
	IPCSR	B	1 263	PSR – Mise en oeuvre du décret du 15 décembre 2009	476
	AE -CEE	C	10 060	PSR – Calage du coefficient 1,15 pour AE et 1,35 pour CEE	1 061
	ITPE	A	4 100		165
	TSE – CTRL	B	12 125	revalorisation du taux ISS (0,5%)	488
	Dessinateurs – ETST	C	2 425		98
				5 891	

C administratifs	Adjoint administratifs	C		plan triennal de revalorisation	
	Adjoint techniques	C	13 000	1ère tranche : 450 €/agent	5 850
	Syndics	C			
	Adjoint administratifs	C			
	Adjoint techniques	C	1 270	revalorisation des taux pro/pro	400
	Syndics	C			
	Adjoint administratifs	C		Plan NBI géographique et actualisation du montant	
	Adjoint techniques	C	13 000	4ème tranche et dernière tranche	1 272
	Syndics	C			
	Adjoint techniques ex-PSMO	C	560	Alignement progressif (2ans) sur RI des adjoints administratifs	130
Syndics en CSN	C	45	complément indemnitaire (360 €/agent)	16	
				7 688	

B administratifs	SAE	B			
	CTT	B	6 200	revalorisation RI (200€/agent)	1 240
	CAM	B			
	ASS	B			
	SAE	B			
	CTT	B	6 200	Plan NBI géographique et actualisation du montant	938
	CAM	B		4ème tranche et dernière tranche	
	ASS	B			
	CAM en CSN	B	11	complément indemnitaire (360 €/agent)	4
	CAM PCME	B	42	revalorisation RI (200€/mois)	100
				2 282	

Protocoles exploitation	AE - CEE OPA	C C	3 180	Protocole Voies navigables 2ème tranche	1 930
	AE - CEE OPA	C C	364	Protocole DIR CIGT des DIR (fin du protocole)	182
	AE - CEE OPA	C C	125	Protocole Voies d'eau intérieures non navigables 1ère tranche	125
	AE - CEE OPA	C C	400	Protocole Domaine public maritime et portuaire 1ère tranche	375
	AE - CEE OPA	C C	4 840	Nouveau protocole DIR 1ère tranche	425
					3 037

Autres	OPA	C		revalorisation pied de corps	300	
	IADD (ex IE)	A	19	revalorisation RI (500€/agent)	10	
	CTSS Corps maritimes	A	22	Alignement RI sur RI des attachés 3e tranche plan quadriennal (700€/agent)	15,4	
	OP/OPA	A	150	revalorisation indemnité de tenue et de 1ère mise	21	
	OP/OPA	A	5	repyramidage	40	
	Intendants lycées mar.	A	4	revalorisation (1000€/agent)	4	
	PNT EMA	A	46	Création d'une grille hors classe	87	
	PNT EMA	A	41	prime spéciale pour instructeurs	20	
	Militaires	A		Réforme statut militaire (2ème tranche)	537	
	PTEM	A	4	Revalorisation des chefs de travaux (2194€/agent)	9	
	Marins	C	300	Diverses mesures de revalorisation	220	
	Surveillants lycées mar.	C	4	revalorisation (200€/agent)	1	
	Personnels non titulaires					
	RIN	A	10	5ème échelon en HEA pour la catégorie exceptionnelle	33	
	RIN	A	134	Revalorisation RI des HC et CE - 2ème niveau en AC	134	
	RIN	A	24	Suppression 10ème échelon de la hors catégorie	42	
	RIN	A	24	Réduction durée 7ème et 8ème échelons de la HC	72	
	PNT SETRA	A et B	115	Alignement point SETRA sur point CETE	252	
	RIL B	B	104	revalorisation RI (200€/agent)	21	
	PNT 46	B	19	Revalorisation de 400€/agent	8	
	PNT 46	C	3	Revalorisation de 200€/agent	1	
	RIL C	C	31	revalorisation RI (200€/agent)	6	
	Berkanis	C	536	Revalorisation « prime annuelle »	81	
	Berkanis de droit public	C	468	Revalorisation des échelons les plus bas de la grille	113	
	tous corps			Cohérence indemnitaire au CPII	200	
						2 226

Récapitulatif

	A	B	C
PFR et assimilé	3 740		
PSR et ISS	1 613	2 673	1 605
	total		5 891
C administratifs	7 668		
B administratifs	2 282		
Protocoles expl.	3 037		
Autres	1 276	28	722
	total		2 226
	6 629	4 983	13 032
	total		24 644



Compte rendu de la réunion bilatérale avec la DRI du 8 avril 2010

1/ Plan d'évolution des CETE

La DRI explique que la politique générale pèse sur les CETE. Le secrétariat général répartit la diminution des moyens sans exagérer sur les CETE et la DRI doit gérer au mieux ce qui reste (notamment en ce qui concerne les recrutements et la formation). Elle précise que les moyens étant contraints, il faut définir les missions qui ne seront plus assurées. Elle indique que l'administration vient de prendre conscience que pour s'orienter sur des missions de développement durable, il faut d'abord maîtriser les activités cœur de métier.

Elle annonce que les CETE sont dans une période de transition tant d'un point de vue conjoncturel que structurel concernant les pertes de missions : le départ des experts s'ajoute aux réductions de moyen dus à la RGPP. La DRI annonce que cette période transitoire ne prendra fin qu'en ...2011

La CGT dénonce cette diminution qui conduit à un abandon de missions. Elle précise que les services tentent de conserver des compétences dans tous les domaines et que les directeurs de CETE n'affichent pas distinctement ce qui sera abandonné. Elle demande à quoi servent les plans d'évolutions rédigés normalement en toute connaissance de cause par les directeurs ?

La DRI reconnaît qu'il manque une déclinaison locale des orientations et des plans, notamment au niveau des inter-régions. Les plans d'évolution des CETE sont aboutis, il faut les faire valider en CTPM pour enfin passer à leur mise en œuvre.

La CGT revendique un meilleur pilotage des CETE par la DRI, qui se retranche derrière les décisions politiques : "en démocratie, il y a un gouvernement qui prend des décisions et des fonctionnaires qui exécutent". La CGT s'inscrit en faux, car les fonctionnaires sont aussi des citoyens et non pas des fonctionnaires sujets. Le manque de combativité de la DRI nous interroge : cautionnerait-elle implicitement la politique du gouvernement, même si elle semble s'en défendre ? Quel est le rôle de la DRI qui ne prend aucune décision ?

2/ Déménagement des CETE

La DRI précise que certains déménagements sont demandés par les Préfets. A son niveau, la DRI initie un état du patrimoine des CETE qui doit prendre en compte les difficultés externes (demandes des Préfets, ...), et internes (rénovation souhaitée de locaux vétustes et inadaptés, ...). Ce sont les CETE de l'EST (Metz) et de Lyon qui ont en charge la maîtrise d'œuvre de la commande de la DRI.

La CGT demande que les CETE qui consacrent de l'énergie dans ce domaine sans avoir été sollicités par les Préfets se recentrent sur d'autres sujets, notamment celui évoqué ci-dessus.

3/ Statut des CETE – Suites données au rapport du CGEDD sur le RST

La DRI explique qu'en restant service déconcentré, les CETE se recentreraient exclusivement sur des missions au bénéfice de l'Etat. A contrario, le statut d'Etablissement Public réduirait les liens entre les CETE et l'Etat. En outre, la DRI indique que les organisations syndicales, y compris en interne, sont partagées sur la transformation en EP. Le secrétaire général pense qu'il est plus aisé socialement de maintenir les CETE en services déconcentrés (moins d'opposition des agents – ndlr).

La CGT rappelle que contrairement à d'autres, elle ne tranche pas sur le statut. Néanmoins, elle constate que le statu quo conduit inévitablement à une DREALisation (retranchement des activités uniquement pour le compte de l'Etat), et que la transformation en Etablissement Public pourrait constituer un premier pas vers la privatisation (précarisation des statuts – moindre indépendance au niveau des missions ...). Ainsi, réduire l'avenir des CETE au choix du statut c'est inévitablement ne pas répondre à la question essentielle du maintien des missions et des moyens (lorsqu'il ne restera plus rien des CETE, la question de leur statut n'aura plus lieu d'être – ndlr).

4/ Fonctionnement en mode DREAL

La CGT explique les difficultés de fonctionnement avec les DREAL, notamment pour ce qui est de la partie financière :

- certains fournisseurs non payés depuis plusieurs mois refusent d'approvisionner les CETE
- le non paiement de certains fournisseurs met en péril leurs PME
- les agents n'ont pas été remboursés de leurs déplacements depuis décembre 2009

La DRI indique que les DREAL ont mis en place une « cellule » de crise pour hiérarchiser les factures à payer. Cependant, pour le moment il n'y a pas de paiement, car le système CHORUS ne fonctionne pas. Ainsi, la DRI n'a aucune solution et son intervention auprès du secrétariat général ne permettrait pas d'y remédier.

Il semble que Chorus ait été prévu aussi initialement via un module particulier pour la paie des fonctionnaires.

La CGT réclame que des intérêts moratoires soient versés au niveau du remboursement des frais de déplacements. Par ailleurs, elle demande que des avances sur salaire soient consenties pour les agents qui ont des déboursés importants en frais de déplacements.

5/ Circulaire d'organisation du RST

La DRI indique que le directeur de cabinet semble convaincu de l'importance et de la nécessité d'un RST. Finalement, la circulaire d'organisation sera transformée en une lettre du ministre à chacun des organismes (moins coercitive et contraignante). La CGT déplore que le RST ne soit pas correctement organisé et qu'il n'y ait pas un pilotage central.

La DRI explique qu'elle va mettre en place des sous-groupes thématiques, à l'image de celui sur les nanotechnologies, l'animation transversale ayant atteint ses limites. La CGT rappelle que c'est une de ses revendications. En revanche, elle souhaite que cette animation transversale soit calquée sur les grands thèmes du Grenelle, et demande à nouveau la tenue de journées du RST (JRST), fût-ce sectorielles. La DRI répond qu'elle réactive les clubs métiers, et qu'elle ne peut organiser des JRST. Effectivement, l'investissement en temps est énorme et par ailleurs, elle pense que l'utilisation financière (plus de 400 000 €) serait mieux employée à développer un site « agenda des manifestations » qui recenserait toutes les initiatives de réunion (journées thématiques, colloques, ...). Ce site serait destiné à tous les agents, afin de leur permettre de participer à ces manifestations. La CGT pense que c'est une initiative intéressante, à la condition que les agents puissent réellement participer à ces initiatives, et pas seulement les directeurs. En outre, la CGT dénonce les refus de prise en charge de certains frais (repas par exemple), alors que ces moments de convivialité sont aussi des occasions d'échanger et de tisser des liens.

6/ Fusion LCPC INRETS

La DRI indique que la Directrice du LCPC a reçu sa lettre de préfiguration. Il lui appartient de mener ce dossier. Elle ne nie pas qu'il y aura des réductions d'effectifs au niveau des services supports. La CGT demande des explications, car la préfiguratrice a mis en œuvre 19 groupes de travail sur les services supports et rien en ce qui concerne les activités techniques. Elle souligne que ce flou nourrit l'inquiétude des agents. La DRI ne répond pas sur ce sujet estimant qu'il s'agit du travail de la préfiguratrice. En outre, elle estime la directrice du LCPC compétente pour mener cette mission qui sera évaluée par la DRI et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. La CGT s'interroge sur le jugement qui sera porté dans la mesure où la DRI estime la préfiguratrice totalement compétente ! Par ailleurs, la DRI a pris l'engagement qu'il n'y aurait pas de mobilité géographique forcée.

7/ PST de Lyon et de Marne la Vallée

La DRI fournira les chartes des PST. Elle n'exclut pas que d'autres PST soient mis en œuvre.

8/ Projet du SETRA

La CGT dénonce le projet du SETRA bâti sur un effectif de 300 agents (effectif autorisé pour 2010), alors même qu'il n'y en aura pas 80 (y compris des recrutements, donc des agents peu expérimentés !), ce qui lui ôte toute crédibilité aux yeux du personnel présent ou à venir. En outre, la plupart des cadres de haut niveau n'ira à Sourdun. C'est dire la dichotomie qui existe entre ce qui est imposé aux agents alors que l'encadrement est « préservé ». La DRI réaffirme que le transfert du SETRA à Sourdun n'est pas une décision relevant de la logique, mais bien une décision politique. La CGT remet en cause ce projet qui coûtera bien plus que la vente des locaux de Bagneux, malgré une forte perte de qualité à tous points de vue, d'autant que pour accueillir 300 agents, il faudrait construire des nouveaux bâtiments. Enfin, elle dénonce les futures conditions de travail des agents : bureaux à 2 en forme de couloirs, peu éclairés ; manque d'ascenseurs ; ... Dans ce contexte, la CGT demande à la DRI de prendre des mesures de sauvegarde des activités, notamment en s'appuyant sur le CERTU, le LCPC et les CETE. La DRI refuse de prendre cette initiative et de transférer des moyens dans ces structures.

9/ Déménagements

Les services qui vont connaître des déménagements sont éligibles à la prime de mobilité : CETE Ile-de-France. Pour l'INRETS-LCPC c'est à faire valoir au niveau d'un prochain CTPM. Pour le CERTU, la DRI vient d'apprendre son déménagement à l'initiative du préfet. Elle n'a pas d'objection à sa prise en compte pour cette prime. Tant qu'à faire un déménagement, elle pense que ce devrait être à côté des pôles du PST (INRETS et CETE)

10/ Comités de domaines

La CGT demande où en est l'amélioration du fonctionnement des comités de domaines et notamment le raccourcissement des délais. La DRI va transmettre les éléments d'étude de ce dossier. La CGT met en garde la DRI sur une dérive de « qualification » qui serait exclusivement à l'usage du ministère. Elle affirme que la notion de spécialiste ou d'expert appartient à l'agent au même titre qu'un diplôme. Il est hors de question que cette qualification s'inscrive dans la GRH actuelle qui individualise les parcours professionnels et les rémunérations.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

COMPTE RENDU DE L'AUDIENCE DU CCAS DU 6 AVRIL 2010 AU CABINET DU MINISTRE DU MEEDDM

Etaient présents:

Pour la CGT : A. MANDARD, J. PASQUALOTTO, JM RECH, C. LAURON, C. MAHUT.

Cabinet du ministre : T. DEGOS, Directeur Adjoint du Cabinet, C. ARNOUX Conseillère technique

Administration centrale : D. VARAGNE et E. FERET: DRH/ PSP2

FO: 3; CFDT: 2; UNSA: 1; FNASCE : 1; CGCV: 1

André Mandard, président du CCAS lit la déclaration intersyndicale ci-jointe.

En réponse T. DEGOS, directeur adjoint du cabinet répond à nos questions et apporte quelques informations. Il nous souligne que le ministère de l'Ecologie est un ministère très important avec un maillage territorial très diversifié et que c'est l'identité même du ministère. Il affirme que le Ministre est très attaché à l'action sociale du ministère, qu'il préside chaque année un CTPM et qu'il serait justifié qu'il participe à un CCAS même sur un temps court.

Sur le budget de l'action sociale T. Degos nous dit être confronté aux contraintes budgétaires, créant une tension économique sans précédent (150 milliards de déficit). Dans ce contexte, notre ministère a réussi à maintenir les crédits sociaux (d'autres ministères ne sont pas dans cette situation), et à reconduire au minimum les prestations de 2009, même si ces crédits sont jugés insuffisants par les organisations syndicales; on peut regretter cependant qu'ils ne soient pas à la hausse

Sur l'affectation des crédits sur le programme 217, le directeur adjoint nous dit que c'est un plus que cela permet de répondre au décalage de trésorerie. Enfin en dernier ressort il nous précise que l'enveloppe des crédits sociaux n'a pas été en diminution ce qui aurait pu être le cas à cause de la baisse des effectifs.

Il nous dit s'engager au nom du ministre, pour que le programme 217 abonde les mesures non budgétisées et qu'il n'y ait ni gel, ni suppression. Cette année ne sera pas pour autant une année d'inaction. **Il y aura une harmonisation des tarifs restauration avec l'agriculture et un alignement de la subvention arbre de Noël qui passera ainsi de 30 à 40 € (soit 30 %).**

Sur la tempête XYNTHIA, il dit ne pas savoir si le ministère a débloqué des aides d'urgence pour les agents (à part les aides matérielles attribuées dans les commissions des CLAS). Il y aura un déplafonnement des aides matérielles qui pourra ainsi passer de 2000 à 2 500 € (*sans pour autant augmenter l'enveloppe des aides matérielles, ce qui signifie que la solidarité se fait au détriment des autres agents*).

Sur la pérennité des CLAS, le ministère a écrit à la Fonction Publique pour faire acter le maintien des CLAS, qui sont un modèle social. Aujourd'hui 94 des présidents de CLAS sont en poste sur 116. Pour garantir l'existence des CLAS, d'après lui, c'est de créer les CTP le plus rapidement possible dans les DDI et dans la foulée de mettre en place les CLAS avec la nouvelle représentativité. *(Comment sera calculée celle-ci, mettra-t-on deux urnes en place pour différencier les agents agriculture et MEEDDM ?)*

Création d'une commission régionale : celle-ci est indispensable pour harmoniser et définir les priorités au plan régional, le ministère porte ces structures au niveau interministériel.

Sauvegarde du patrimoine social : la situation a évolué, c'est aujourd'hui France Domaine qui pilote. La politique est faite par le préfet de région, c'est le cadre général. Il n'y a pas de désengagement du ministère. Les DREAL y veilleront et le ministère sera vigilant pour cadrer les priorités afin d'éviter une dilution du patrimoine immobilier social.

(Commentaire CGT : aucun engagement pour faire une exception sociale pour le ministère, si problème il y a il se réglera au cas).

Sur les travaux du CCAS et plus particulièrement les propositions d'**extension du prêt installation** pour les enfants des agents poursuivant des études : T.Degos trouve l'idée intéressante et elle sera portée au niveau de l'interministériel *(commentaire CGT : c'est encore une façon de se débarrasser du problème...chacun appréciera).*

Prêt amélioration habitat : un regard attentif sera porté mais cela sera difficile car il existe d'autres prêts sur le marché.

Cependant ce sont deux idées intéressantes qu'il convient d'approfondir malgré les contraintes budgétaires.

Participation au voyage des enfants des DOM/TOM en séjour de vacances : cela paraît difficile car il ne faut pas créer d'inégalité. Il faut veiller à ne pas déshabiller Pierre pour habiller Paul. Il faudrait que le prix du voyage soit inclus dans le coût du séjour.

T.Degos propose qu'un état des lieux soit réalisé à partir des besoins recueillis par les CLAS concernés et qu'un groupe de travail soit mis en place au niveau du CCAS afin de clarifier le nombre d'enfants, le type de prestation, les possibilités d'ouvertures à toutes les offres de vacances qui existent sur place et, comparer l'effort collectif consenti à la plus-value apportée.

Pour terminer, les représentants ont posé des questions précises et réaffirmer leur opposition à ce budget trop maigre au regard de certains ministères comme les Finances par exemple.

Aucune réponse précise sur le montant payé par le ministère pour **le grand emprunt**.

Sur le blocage de carrière des présidents de CLAS : il faut signaler tout blocage de déroulement de carrière et une intervention sera faite auprès des services pour éviter les injustices.

Sur l'organisation des services sociaux: le problème sera porté au niveau interministériel pour clarifier le champ d'intervention des assistants de services sociaux.

ASCE: Selon le directeur de cabinet elles restent des acteurs centraux mais ces associations ne sont plus seules au MEEDDM.

CLAS: une note devra lister les différents cas qui vont se présenter lors des élections des CLAS DREAL.

Sur le patrimoine dédié (Colonie de vacances) le CGCV demande un engagement clair du ministère pour accompagner les mises aux normes obligatoires jusqu'en 2015.

Conclusion : aucun engagement ni pour la défense des associations historiques du ministère qui aimeraient avoir des garanties avec les conventions à renouveler, ni sur des avancées possibles en matière de prestation nouvelle, ni de réelles garanties sur la pérennité des CLAS dans les DDI.

DECLARATION COMMUNE CGT, FO, CFDT, UNSA, CGCV, FNASCEE

Monsieur le directeur,

Les réorganisations ministérielles et les réformes de l'Etat (Réate-RGPP) qui se succèdent à un rythme effréné engendrent un profond malaise. Les agents, toutes catégories confondues vivent très mal des bouleversements sans précédents dans l'histoire de notre ministère.

Cette situation particulièrement dégradée pousse certains d'entre eux à franchir l'irréparable.

Ceci est encore plus inacceptable, quand ce grand ministère, présenté par M Jean-Louis BORLOO, comme unique en Europe, doit tout entreprendre pour mettre en œuvre les meilleures conditions de vie durable pour ses agents !

Dans ce contexte, le rôle de l'action sociale est capital, non pas pour accompagner les réformes, mais pour être encore plus à l'écoute des agents et de leurs familles.

Les comités locaux d'action sociale (CLAS), reconnus également par les administrations locales et centrales comme des organismes de proximité indispensables à la consolidation de la cohésion sociale dans les services, doivent être impérativement pérennisés dans les Directions Départementales Interministérielles (DDT-DDTM ou autres).

Nous attendons du ministère qu'il se positionne dans ce sens de manière prégnante auprès du 1^{er} ministre et de la fonction publique.

La charte de gestion des DDI n'inscrit pas durablement dans le marbre les comités locaux. Il y a donc urgence en la matière dans la mesure où la fonction publique (DGAFP), nous a informé lors du CIAS du 24 mars 2010, que l'action sociale était un des trois chantiers qui devaient être terminés avant la fin de l'année.

Par ailleurs, l'administration centrale doit continuer à communiquer en direct avec ses agents en poste dans les DDI.

Les travaux des commissions spécialisées du comité central d'action sociale mettent en exergue et de façon récurrente des besoins non satisfaits, dans les domaines du logement, de la scolarité, de la petite enfance, de la restauration, et des vacances familiales.

Le logement est un poste qui pèse très lourd dans les budgets des familles.

Nous demandons que l'extension du prêt d'installation délivré par le comité d'aide sociale (CAS), soit mis en place immédiatement pour les parents dont les enfants poursuivent les études.

Cette prestation viendrait ainsi en complémentarité de l'aide à la scolarité du MEEDDM.

Pour cela, le CAS doit être pérennisé et consolidé, son utilité sociale depuis 40 ans n'est plus à démontrer. Un fond de roulement à partir d'une trésorerie garantie permettrait de mettre en œuvre rapidement cette prestation. Un prêt pour l'amélioration de l'habitat, quasiment à l'identique de celui qui connaît un essor fulgurant au MEIE est aussi une priorité pour le CCAS. Les agents sont également très demandeurs d'une prestation pour l'accession à la propriété. Il s'agirait là de réactiver ce qui a été suspendu en août 2003 et qui n'a jamais été remplacé contrairement à ce qui avait été convenu. Les prestations existant dans d'autres ministères, le MEEDDM qui a en charge le logement doit se mettre en capacité de répondre aux demandes de ses agents.

Le ministère doit également porter un gros effort sur la réservation de logements sociaux. Les aides qui peuvent être apportées participent pour les jeunes à la construction éducative d'une vie sociale épanouie.

Pour satisfaire les nombreux besoins des agents et de leurs familles, le budget de l'action sociale doit être porté à un niveau très nettement supérieur à celui d'aujourd'hui. Nous demandons l'égalité de traitement pour des agents qui travaillent ensemble, c'est-à-dire, l'acculturation financière, quand le MEIE affiche un budget 3 fois supérieur à celui du MEEDDM. Pour la Programmation Budgétaire Initiale (PBI) 2010, plusieurs millions d'euros ne sont pas budgétisés. Le programme 217 sert de ressources avec tous les dangers que cela représente. Le budget 2010 de l'action sociale est dans l'incapacité de permettre la création de mesures nouvelles. L'extinction du fonds de concours reversé tous les ans par le CAS ne fait qu'amplifier l'insuffisance notoire des crédits sociaux.

Notre revendication d'un budget à la hauteur des besoins est aussi récurrente. Le Comité Central d'Action Sociale ne peut plus continuer à monter des dossiers qui n'aboutissent pas, faute de crédits suffisants. Cette situation n'est plus tenable.

Par ailleurs, nous dénonçons fermement la taxation des crédits du ministère pour rembourser les intérêts du grand emprunt. La délégation souhaite connaître qu'elle a été la ponction opérée sur le MEEDDM.

Les crédits d'action sociale doivent être abondés sur les lignes logement, restauration, petite enfance, scolarité, impactées par la Réate.

La sauvegarde du patrimoine social de l'Etat est pour nous essentielle. Depuis des décennies il a été entretenu, valorisé et protégé par les associations. Nous demandons légitimement à ce titre l'exception sociale. Les centres de vacances du CGCV, les unités d'accueil de la FNASCEE et la restauration collective ne doivent pas rentrer dans la marchandisation. Le CGCV avec des taux de fréquentation qui avoisinent les 100%, la FNASCEE et ses ASCEE qui proposent des logements pour hébergements ponctuels ou pour les vacances à des prix très sociaux compatibles avec les revenus des agents du ministère, font la preuve de leur indiscutable utilité sociale. Nous exigeons une pérennisation de toutes ces structures. Le soutien du ministère doit être sans faille. Des conventions consolidées à 4 ans représenteraient une avancée. Les nombreux bénévoles qui contribuent largement au bon fonctionnement des associations doivent bénéficier de facilités de service. Le CCAS doit garder la main sur l'utilisation des crédits affectés au patrimoine social.

Les agents en poste en Outre-mer ne doivent plus subir de discriminations. L'égalité de traitement doit aussi s'appliquer à cette population victime de la vie chère. La prise en compte de leur spécificité est urgente, en particulier le sujet phare concernant le transport. Il n'est pas admissible par exemple, que des enfants d'Outre-mer ne puissent bénéficier des centres de vacances du CGCV.

Les retraités représentent une population qui n'est plus prise en compte, ni par la fonction publique qui engage les ministères à faire le nécessaire, ni à ce jour par le MEEDDM. Ces pensionnés qui ont rendu service à l'Etat méritent au moins de connaître leurs droits.

Les textes règlementaires fondateurs de l'action sociale ne supportant pas d'interprétation. L'arrêté du 22 décembre 2008 et sa circulaire d'application doivent être respectés dans tous les services, en particulier les décharges d'activité des Présidents de CLAS, leur déroulement de carrière, leur formation et leur rémunération.

L'article 34 concernant la concertation régionale est bafoué dans une très grande majorité des régions.

Pour terminer cette déclaration commune, nous voudrions évoquer la tempête Xynthia qui a été la cause de plusieurs dizaines de morts et a provoqué d'immenses dégâts.

Nous exprimons notre désaccord avec la lettre du Ministre de la fonction publique Eric Woerth. En effet, nous pensons que des crédits spéciaux doivent abonder les aides matérielles du ministère autant que nécessaire. La réponse aux besoins ne doit pas être subordonnée à la limite de crédits ouverts au titre de l'action sociale du MEEDDM.

Par ailleurs, nous souhaitons connaître quelle est la participation financière du ministère à ce jour.

Une fois encore, dans cette situation de catastrophe, les partenaires sociaux du MEEDDM : la FNASCEE et les ASCEE locales, les CLAS concernés et le CGCV ont fait preuve d'une réactivité et d'une solidarité exemplaires.

Une démonstration supplémentaire d'une expérience et d'un savoir faire hors normes.

Monsieur le Directeur, dans une période frappée par une crise économique historique, les agents ont un besoin vital de repères sociaux, de valeurs humanistes. L'heure est à l'affirmation et au développement des valeurs véhiculées par le CCAS et ses partenaires sociaux.

Monsieur le Directeur, nous attendons dès à présent des réponses à ces demandes et nous souhaitons vivement que le Ministre nous fasse l'honneur de participer à une prochaine réunion plénière du Comité Central d'Action Sociale.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Montreuil, le 07 avril 2010

PAS DE CONCESSIONS SUR LES PRIVATISATIONS DES RN !!!!

Chère Camarade,
Cher Camarade,

Avec l'amendement déposé par le SNPTRI lors du XIVème congrès fédéral, partie III, paragraphe 454, le document d'orientation indique clairement que la Fédération se prononce contre le projet de mise en concession autoroutière des routes du réseau routier national des DIR.

Mesurons bien les risques et l'ampleur des dégâts irréversibles que les privatisations pourraient engendrer pour l'ensemble des personnels actuellement en DIR et de leurs services. Les personnels sont encore une fois mis à l'épreuve et à peine remis des précédentes réorganisations, qui comme tout le monde le sait laissent parfois des traces d'une noirceur indélébile dans le monde du travail, comme par exemple les suicides. Pendant ce temps, d'autres ont une autre façon de se faire entendre et entament une grève de la faim, comme par exemple les camarades du CEI du Fayet près de Chamonix où la DIR CENTRE EST avec la complicité de ceux qui remettent en cause la légitimité des DIR, attaque les portions dites « orphelines » en faisant croire aux personnels que tout ira bien, dans le meilleur des mondes avec le basculement des personnels vers le privé pour en faire eux-mêmes des orphelins de notre ministère !

C'est là que la CGT a appris qu'au fin fond d'une vallée, des agents n'en pouvaient plus et ne voulaient surtout pas aller dans le privé avec comme seules issues et perspectives la fin des garanties statutaires. Car on peut retourner les questions dans tous les sens, malgré les promesses de garanties offerte par l'État ainsi qu'ATMB (autoroute du tunnel du mont blanc), la réalité c'est que les personnels ne seront plus traités comme avant et qu'il est dans leur droit de contester le transfert au sein d'ATMB.

LES CONDITIONS DU TRANSFERT !

Comment nous laisser croire que nous passerions du public au privé comme ça sur un claquement de doigt, sans incidence ? Je me permets de vous rappeler que nous avons passé un concours pour devenir fonctionnaire. Et par un tour de passe passe, on basculerait dans le privé et surgirait du chapeau une myriade de primes, de garanties et perspectives ainsi que des conditions d'accueil « digne d'un fonctionnaire qui passe du public au privé »; nous avons tous à l'esprit l'exemplarité de FRANCE TELECOM en la matière avec les dégâts collatéraux que cela engendre.

Ce privé dont la finalité première est de faire de la rentabilité et du profit. L'Etat « offre » le choix entre deux CDD, le détachement et la mise à disposition. Pour le premier c'est valable cinq ans et pour le deuxième c'est valable trois ans, avec la phrase marketing type « renouvelable sans limitation de durée »; mais ça veut dire quoi ?

Dans le premier cas, ça veut dire que le détachement est valable 5 ans et peut être dénoncé par l'employeur (ATMB) même pendant ladite période. Idem pour la MAD mais en revanche lors du transfert, on vous fait signer un CDI avec ATMB. Si au cours de votre contrat en tant qu'agent de l'État vous avez pour X raison commis une faute (faute grave relevant du code du travail) et croyez-le, ils connaissent les méthodes pour pousser à la faute, vous perdez votre CDI et vous êtes licencié. De plus, vous n'êtes pas du tout certain que la DIR-CE puisse vous trouver un nouveau poste à proximité de votre précédent CEI ainsi que de votre domicile. Cela pose question ! C'est cela que l'on présente comme une « garantie » offerte par l'État ?

Mais pour faire un beau gâteau il faut la cerise dessus et c'est que l'employeur (ATMB) n'est pas dans l'obligation de motiver la rupture du contrat puisque vous êtes sous l'autorité hiérarchique de l'entreprise et que vous y êtes soumis !

GARANTIES MAIS, GARANTIES DE QUOI ?

« **Garanties** », voilà un mot qui perd tout son sens; un arbre qui cache la forêt, qui rassure et qui trompe également. Pour exemple, dans le document de l'administration présenté lors d'une réunion à Chamonix, on peut lire : « garanties offertes aux agents », « garanties offertes en cas de détachement », « garanties offertes en cas de mise à disposition ».

Il y a tellement de garanties offertes dans le discours de l'État et d'ATMB que l'on se demande pourquoi autant de bouées s'il n'y a aucune raison de se noyer? Le nageur serait-il lesté de quelques pierres avant qu'il ne se jette à l'eau ?

Le but est de faire en sorte que les agents passent du public au privé et si possible en abandonnant leur statut État, sans faire de vagues. Comme ça, bon débarras! De surcroît l'État pourrait se targuer de prendre ça comme mesures jurisprudentielles afin de permettre à l'ensemble des futures concessions d'appliquer les mêmes mesures sur l'ensemble du territoire.

Si les conditions de basculement étaient si limpides que ça, pourquoi lors des négociations sur la RN10 à Bordeaux avec la concession de l'A63 entre SALLE et ST GEOURS DE MAREMNE on a demandé à l'encadrement et aux agents des CEI concernés ainsi qu'aux représentants du personnel au CTP DIR A du 15 décembre 2009 de signer un engagement de confidentialité ? Ce genre de procédé relève déjà d'une logique de concurrence. Les agents n'auraient-ils déjà plus de statut? Ne sommes-nous pas déjà soumis à un droit de réserve en tant que fonctionnaire ?

Il faut savoir également que les agents qui rentreraient chez ATMB se verraient accordés gracieusement 25 jours de congés par an et passeraient aux trente cinq heures par semaine sans aménagement ce qui les pénaliseraient car ils ne pourraient plus poser de jours RTT et leur confort de vie s'en ressentirait (plus de lundi, de mercredi pour garder les enfants ou de vendredi, etc...). Sans compter qu'il n'y aurait plus d'heures supplémentaires ou très peu payées ; comme l'a indiqué le représentant d'ATMB seules les heures dépassant en intervention seraient payées.

En terme d'organisation du travail, les trois huit seraient de mise avec les conséquences sur la santé. Autre question, que deviennent nos instances paritaires dans tous cela ? Ainsi que nos droits syndicaux ?

Alors chers camarades, il est temps de bien mesurer les conditions de basculement du PUBLIC AU PRIVE et de construire avec l'ensemble des personnels un rapport de force avec comme ambition de contrer cette offensive sur les agents et le service public et d'informer les usagers contribuables que si nous laissons faire, demain toutes les routes Nationales seront payantes. Pour exemple le retrait de la taxe professionnelle qui pourrait être compensée par les péages, à faire savoir !!! **Le « vachalleïsme, ça suffit », pas de concessions sur les privatisations!**

Eric Bernard



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Contribution au Colloque INDECOSA-CGT du 31 mars 2010

Rénovation thermique du parc de logement social : quelques données du problème.

- Francis Combrouze FNEE-CGT-

Sur la totalité du parc, **4,2 millions de logements sociaux conventionnés**, on estime à environ **800.000 les moins bien isolés**. Par référence aux performances de consommations énergétiques, supérieures à 230 kWh/ m² (classes E, F et G) et **2,4 millions** relevant de la classe D (150-230 kWh/m²). Les objectifs du Grenelle (repris dans la loi Grenelle 1 – JO 5 août 2009 - et précisés Grenelle 2 adoptée au Sénat, avec discussion prévue en mai 2010 à l'Assemblée) reprennent les cibles de rénovation thermique des 800.000 et 2,4 millions de logements sociaux d'ici 2020.

Par comparaison l'objectif fixé pour la construction neuve de logements par le Grenelle est une consommation inférieure à 50 kWh/m² en 2012. Certaines collectivités territoriales ou maîtrises d'ouvrage imposent déjà cette performance à la construction.

Pour la réhabilitation de l'existant, un objectif exigeant de 80 kWh/m² appelle des travaux lourds combinant généralement isolation des huisseries, toitures et enveloppes/murs façades et pignons... Et l'intervention nécessaire sur les performances du couple production et distribution de chauffage et d'eau chaude sanitaire, ne peut pas se substituer à ces travaux lourds d'isolation pour tenir un bon objectif. Les diagnostics de performances énergétiques (DPE) et l'étude des coûts des travaux préconisés aboutissent à des données propres à la situation de chaque immeuble. **Rapportés au logement**, les coûts moyens de réhabilitation thermique visant l'objectif de 80 **varient ainsi** à notre connaissance **de 15.000 à 30.000 euros**.

Pour la réalisation de ces travaux, **les besoins de financement sont considérables**. Ils s'ajoutent aux besoins d'investissements liés à la construction de nouveaux logements conventionnés et à la rénovation « non thermique » de l'existant.

Les dépenses annuelles moyennes du secteur des organismes HLM représentent 10 à 11 Mds d'euros (8 pour l'investissement, 3 pour le fonctionnement). On a pu estimer que le financement de l'objectif de rénovation thermique des seuls 800.000 logements sociaux les moins isolés absorbe les capacités d'investissements des organismes HLM sur leurs fonds propres pendant une quinzaine d'années.

Or en l'état actuel, **le gouvernement renvoie le financement à une « discussion »** entre organismes HLM et locataires sur le niveau d'augmentation des loyers répercutant le remboursement des prêts contractés par les organismes. Comme pour d'autres travaux de réhabilitation, les décisions concrètes de travaux de rénovation thermique des immeubles de logements conventionnés relèvent de la concertation avec les locataires et leurs associations : puis d'un vote de l'ensemble des locataires du groupe concerné.

Les locataires pouvant en théorie compenser une partie de ces hausses par des économies de charges de chauffage et d'eau chaude sanitaire après travaux (économie jusqu'à 400 euros/an F4)... Mais le cumul sur une quinzaine d'années de ces économies, avec une augmentation attendue des prix de l'énergie, ne pourrait représenter qu'environ la moitié des coûts de rénovation thermique répercutés sur les loyers...

Le prêt bonifié de la CdC aux organismes est à 1,9 % sur 15 ans.

La Commission « Grand Emprunt » avait proposé de prévoir une dotation de 2 Mds à la CdC permettant un **prêt à taux 0** sur 15 ans à accorder aux organismes HLM pendant 5 ans (2010-2015). Il s'agissait ainsi d'obtenir la rénovation thermique de 140.000 logements sociaux/an des catégories E, F et G, en doublant la vitesse initialement prévue, de contribuer à la défense du pouvoir d'achat des locataires en limitant les effets de la répercussion du financement des travaux sur les loyers et d'espérer dégager des ressources permettant aux organismes d'engager la rénovation des logements en catégorie D. Mais cette mesure n'a pas été retenue par la décision Grand Emprunt.

En résumé nous sommes confrontés à un besoin de financement considérable pour mener à bien la rénovation thermique du parc de logement social : de l'ordre de 40 milliards d'euros. Contrairement aux aides fiscales et économiques destinées au parc privé, il n'y a pas de dispositif particulier d'aides, sauf le prêt bonifié de la CdC. **Ainsi le chantage va être double.** Sur les locataires, acceptez une répercussion partielle sur vos loyers si vous voulez des travaux d'isolation... Sur les organismes HLM, mettez en vente une partie de votre parc pour améliorer votre trésorerie dans le financement des travaux d'isolation...

Nous devons refuser ce chantage. En revendiquant :

- **la neutralité des opérations de rénovation thermique sur l'ensemble quittances et charges des locataires du parc social,**
- **le refus de la mise en vente du parc de logements sociaux,**
- **des aides spécifiques du budget de l'Etat –mission logement- et des prêts à taux 0 de la Caisse des Dépôts.**

**Relevé des échanges de la réunion du 24 mars 2010
avec le Préfet de Région Ile de France M. CANEPA et les Syndicats
(CGT : UGFF et URIF ; Solidaires, FSU, FO, UNSA et CFDT)**

Ordre du jour : Réforme de l'administration territoriale de l'Etat en Ile de France.

Le Préfet présente le cadre de cette 1^{er} réunion d'échanges : les projets de réorganisations de l'Administration en Ile de France élaborés dans le cadre de la réforme de l'Etat et du contexte national de la RGPP et de réduction des déficits publics, sont achevés au stade des macro-organigrammes : création des nouvelles directions régionales (et interdépartementales) ainsi qu'au niveau départemental, et les projets immobiliers sont en cours d'achèvement ; Cette première phase étant réalisée fin mars, il était donc opportun d'avoir un échange plus global entre nous pour faire suite aux concertations menées par chaque préfigurateur des directions régionales et interdépartementales.

Deux autres réunions d'échanges seront programmées :

- *une deuxième en juin pour faire un premier bilan de la mise en œuvre de la réforme qui entre en vigueur au 1^{er} juillet 2010 et pour tracer des perspectives pour la fin de l'année.*
- *Une troisième en décembre pour faire une première évaluation et tirer des enseignements de la réforme et pour évoquer les conditions de fonctionnement des services reconfigurés.*

Il faut retenir de la présentation par le Préfet :

Objectifs :

- renforcement du pilotage des politiques mises en place par l'Etat ;
- organiser la coordination interministérielle.
- mutualisation dans un cadre interne à l'Administration.

4 finalités :

- rendre un service plus intégré, plus lisible et plus reconnu sur l'ensemble des compétences de l'Etat.
- renforcer les services de l'Etat sur les missions prioritaires.
- associer entre elles des cultures différentes.
- éviter des doublons notamment sur les fonctions supports.

Répondre aux spécificités régionales et enjeux particuliers :

Problématique du logement, concilier activité économique et développement durable, développer les infrastructures et la construction publique, s'adapter aux enjeux et perspectives du Grand Paris....)

Pour cela, il faut mettre en place une organisation territoriale de l'Etat en Ile de France **semblable à celle des autres régions** (Finances publiques, culture, santé (regroupement ARS), éducation et Rectorats, concurrence et répression des fraudes (regroupement DIRECTE) ;

Mais il faut aussi créer 5 nouvelles directions régionales spécifiques : DRIHL (hébergement et logement, missions des ex DDE petite couronne et en partie de la DULE+ DRAS et DDAS) avec pilotage régional et action opérationnelle départementale ; **DRIEE** (environnement et énergie des ex DIREN et en partie DRIRE) ; **DRIEA + Unité Territoriale** (ex équipement dont exploitation et entretien route avec intégration de la DIRIF , urbanisme et mise en œuvre du Grand Paris) , **DRCS** (jeunesse et sports , cohésion sociale moins le logement) ; **DRIAF** (agriculture et alimentation des trois départements de la petite couronne).

Les départements de la grande couronne sont constitués des DDI avec les DDT et DDPP.

Les réorganisations régionales et départementales seront toutes calées sur le 1^{er} juillet 2010 pour garder la cohérence d'ensemble contrairement à la date envisagée au départ pour les directions régionales en fin 2010 : **élaboration des projets de services et configuration des nouvelles entités, fiches de postes (bourse d'emplois avec priorité aux agents en place) et plan de formation et d'accompagnement.**

Pour cela ont été mis en place un **comité de pilotage régional** pour organiser les lieux d'échanges et de décisions avec les préfigurateurs et **les tableaux de bord régional de gestion des effectifs avec un guide de la mobilité et un plan régional de gestion des ressources humaines.**

Le dialogue social est à poursuivre : réunions des instances de consultations, AG des personnels, séminaires en cours, info services (intranet et extrenet.)

Les questions immobilières et des implantations sont en cours de solutions avec des schémas finalisés et une vision stratégique pluriannuelle (réduction des sites , regroupement sur bâtiments existants, réévaluation des mètres carré disponibles (12 mètres carré globalement par agent partie technique et commune comprises), économie de loyers et recettes de cessions des actifs immobiliers, limitations des déplacements...

Les questions des syndicats :

La CGT a été la seule organisation à faire le lien entre les orientations stratégiques de l'Etat en région Ile de France développées dans le rapport CANEPA soumis aux CESR en fin 2009 et l'organisation territoriale de l'Etat sur le territoire qui ne peut pas seulement être analysée à travers les structures des services de l'Administration ; **pour la CGT** c'est la réponse aux besoins des citoyens et des salariés qui doit être le cœur des préoccupations de l'Etat et de son organisation : enjeux des territoires et cohésion sociale , activités de services publics et situation de l'industrie pour apporter des solutions au développement de l'emploi et aux inégalités territoriales et sociales., questions de transports, d'aménagement et du logement....), Cela ne peut être du ressort de la décision unilatérale de l'Etat recentré et autoritaire , concentrant entre ses mains les principales décisions en matière d'aménagement et de transport à travers la société du « Grand Paris » : l'échelon régional de l'Etat doit

respecter les compétences des collectivités et travailler avec elles comme les citoyens eux-mêmes.

La réforme actuelle n'en prend pas le chemin ! Alors que ça devrait être le sens même de l'organisation territoriale de l'Etat et de son adaptation aux exigences des collectivités et citoyens ainsi que des personnels et de leurs conditions de travail (missions et moyens).

Nous sommes en présence de suppressions de milliers d'emplois entraînant dans les services des sous effectifs et surcharge de travail ; il y a un profond désarroi des personnels qui craignent des abandons de missions suite aux découpages des missions avec l'éclatement des ex DDE de la petite couronne ; tout cela participe d'une dégradation sans précédent de la qualité des missions des politiques publiques. Le dialogue social ne peut se résumer aux quelques réunions de services et aux « INFO-SERVICES » de l'administration. Les organismes consultatifs, CTP existants et les représentants élus des personnels issus des regroupements dans les nouvelles directions doivent être réunis.

Il faut répondre aux attentes des personnels qui s'expriment dans les réunions que la CGT organise dans les services : continuité des missions services et respecter les droits et garanties statutaires des agents (parcours professionnels, formation, aucune mobilité forcée, évolution de carrière, et harmonisation des régimes indemnitaires...

Il faut de la transparence dans la gestion des ressources humaines à travers le pôle RH constitué : besoin d'un état des lieux des effectifs et moyens ainsi que de concertation sur les dispositifs envisagés pour gérer les situations des personnels et leurs revendications.

Les autres OS ont exprimées des positions revendicatives, que la CGT partage :

- **Sur le volet GRH** ; respecter les choix des agents et traiter les inégalités et les questions de formation et de reconversion, besoin d'harmonisation des régimes indemnitaires,

Il faut organiser une réunion urgente sur les questions de GRH et sur les fiches d'actions du pôle RH, qui n'ont fait l'objet d'aucune concertation avec les OS. La mise en place des fiches de postes et de la bourse de postes doit se faire en toute transparence pour les personnels et avec des garanties statutaires.

- **Sur le volet immobilier** ; les craintes des personnels portent sur les lieux d'implantation des nouvelles entités et des m carré alloués par agent.

Les réponses du Préfet :

Sur les politiques publiques : le Gouvernement est responsable des politiques publiques de l'Etat et son organisation territoriale en Ile de France est aussi de sa responsabilité et non pas des autres acteurs économiques et collectivités, citoyens et usagers. L'évaluation qu'on fera fin 2010, sera de nature à répondre si la réforme et l'organisation sont bonnes ou à améliorer. La réforme n'est pas en soi liée à la réduction des effectifs ; de toute façon il y aurait eu des réductions d'effectifs sans réorganisation ; c'est une autre dimension que de prendre en compte les décisions budgétaires, ça ne facilite pas la réforme ! Donc il faut veiller à la suppression des doublons et revoir l'allocation des moyens sur nos missions pour répondre à la complexification des tâches et éviter certaines rétention de missions.

Sur le dialogue social : aller au-delà de l'information diffusée dans les services ; des RdV sont pris aujourd'hui par les préfigurateurs pour rechercher une lisibilité plus globale : plusieurs niveaux de dialogue social sont à articuler avec la dimension de proximité.

Sur l'immobilier : besoin de visibilité sur le démarrage des opérations ; quand des locaux se libèrent c'est pour en accueillir d'autres agents ; des difficultés sont liées à la disponibilité de l'immobilier à Paris notamment pour les deux préfectures et les directions régionales, c'est plus facile dans les départements..

Sur les questions de rémunération et des régimes indemnitaires : cela relève d'un cadrage national.

Sur l'organisation du « Grand Paris » : ce n'est pas une organisation spécifique de l'Etat dédiée au « Grand Paris » mais la prise en compte de la dimension du Grand Paris dans les différentes directions et services opérationnels : activité économique, construction, aménagement et transport.. Deux niveaux doivent s'articuler ; le niveau des Administrations centrales (expertise et moyens) et les niveaux régional/départemental de déclinaison des politiques publiques.

Sur la gestion des ressources humaines : je décide de tenir une réunion spécifique RH dans le courant mai avec les OS et préfigurateurs qui disposeront de leurs micro-organigrammes et projet de services ainsi que pour faire le point sur la mise en place des bourses de poste.

Gérard le Briquer, Fédération Equipement-Environnement pour l'UGFF
Benoît Quilici, Union Régional Ile de France (URIF-CGT)

Dernière minute : invitation à une prochaine réunion d'échanges le vendredi 7 mai 2010.

Bonjour,

je me permets de vous adresser ce message pour vous préciser la date retenue pour la prochaine réunion du groupe d'échange au sein de la préfecture d'Ile-de-France.

Suite à votre demande, et comme s'y est engagé le préfet de région lors de notre rencontre du 24 mars dernier, cette réunion sera entièrement consacrée au sujet des ressources humaines dans le cadre de la réforme en cours.

*En l'occurrence, la date arrêtée, qui tient compte des congés scolaires de Pâques, est **le vendredi 7 mai matin.***

Bien entendu une invitation portant ordre du jour va vous être adressée dans les meilleurs délais, mais je souhaitais néanmoins vous communiquer la date dès maintenant pour vous permettre d'organiser vos agendas en conséquence.

Bien cordialement,

*Clara Bacchetta
Préfecture d'Ile-de-France
SGAR / Pôle RéATE*



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC

Montreuil, le 9 avril 2010

Aux secrétaires généraux des Unions Départementales
Aux animateurs des CSD de la FD des Services publics
Aux organisations de l'UGFF
Pour information, aux secrétaires généraux des Comités régionaux

Chères camarades,
Chers camarades,

La politique du Président de la République et du Gouvernement bouleverse en profondeur l'organisation de la Fonction publique.

La Révision générale des politiques publiques, la réforme des collectivités territoriales, la loi Hôpital Patients Santé Territoire, les suppressions massives d'emplois, les remises en cause du Statut général sont, entre autres, des éléments déterminants de la période actuelle.

Pour important que cela soit, les questions de la Fonction publique, ses missions, ne peuvent être réductibles aux seuls intérêts des personnels. C'est toute la population, tout le territoire, qui sont pleinement concernés par tous ces enjeux. C'est pourquoi, au-delà de l'activité et des prérogatives incontournables des organisations professionnelles directement concernées, une démarche interprofessionnelle est également indispensable.

De ce point de vue, la résolution n°1 adoptée à notre 49^{ème} congrès qui invite toute la CGT à intervenir pour « *la réappropriation publique et citoyenne des missions publiques et collectives essentielles à la redéfinition du rôle de l'Etat, de ses modes d'intervention, de son organisation au niveau local, national, voire européen, ainsi que ses relations avec le citoyen* » prend tout son sens et son acuité.

Au plan national, la Fédération des Services publics et l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires développent un travail commun fructueux et nourrissent des relations permanentes et fraternelles qui vont se renforçant, ce dont nous nous félicitons. En effet, nous soulignons ainsi le rôle complémentaire et indissociable des versants de la Fonction publique, Territorial et de l'Etat.

Il nous semble aujourd'hui indispensable de prolonger et de concrétiser sur les territoires ces échanges positifs.

Nous militons donc pour la mise en place, auprès des unions départementales, d'outils souples permettant un travail cohérent sur la Fonction publique.

D'ores et déjà, des UD, en nombre significatif, se sont dotées de collectifs Fonction publique et/ou Services publics, ce qui nous semble attester de la pertinence de ces outils, tant pour les UD, les structures nationales que pour les syndicats du département, et de la nécessité de développer le travail en commun.

Ils constituent un dispositif en territoire de construction des luttes convergentes entre secteurs professionnels et avec les usagers, de développement de la syndicalisation, de réponse aux sollicitations institutionnelles (préfets,...).

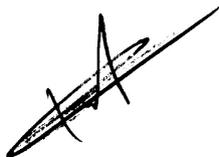
La prise en compte des questions spécifiques à la Fonction publique se conçoit de notre point de vue comme complémentaire de l'approche nécessaire sur l'enjeu plus global du Service public et du développement du territoire.

En outre, de telles formes de « *travailler ensemble* » nous semblent en pleine adéquation avec les résolutions n°5 et 6 adoptées également au 49^{ème} congrès et qui, sur l'évolution de nos structures, pointe l'intérêt « *d'espaces de travail entre les syndicats de plusieurs fédérations* », tout en ne préjugant pas des décisions futures et définitives.

Dans le cadre de la démarche qui nous amène auprès de vous aujourd'hui, il va de soi que les directions de la Fédération des Services publics et de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires sont d'ores et déjà disponibles pour tous les contacts que vous jugeriez utiles.

Bien fraternellement,

Pour l'Union Générale des Fédérations
de Fonctionnaires



Jean-Marc CANON
Secrétaire Général

Pour la Fédération des Services publics



Baptiste TALBOT
Secrétaire Général

- Voici le mel dédié sur lequel toute information ou tout contact peut être pris :

julien.stephane@gmail.com

UGFF / CGT

263, rue de Paris – case 542 – 93514 Montreuil Cédex
Téléphone : 01.48.18.82.31 – Télécopie : 01.77.65.63.27 –
Courrier électronique : ugff@cgt.fr

Fédération des Services publics

263, rue de Paris – case 547 – 93514 Montreuil Cédex
Téléphone : 01.48.18.83.74 – Télécopie : 01.48.51.98.20
Courrier électronique : fdsp@cgt.fr



Montreuil, le 30 mars 2010

Secrétaires généraux
des comités régionaux

Objet : Réorganisation de l'Etat dans les territoires

Cher(e) camarade,

Les services de l'Etat connaissent des restructurations en profondeur tant au plan départemental que régional. La publication du décret du 16 février 2010 relatif aux pouvoirs de préfets est une pièce importante de ce dispositif.

Dans le cadre de la RGPP, la région avait déjà été définie comme le cadre d'action de l'Etat dans les territoires. Avec le décret, le préfet devient « *le responsable de l'exécution des politiques de l'Etat dans la région* ». A ce titre, il dispose de pouvoirs considérablement renforcés en terme de définition des orientations stratégiques de l'Etat et cela dans un cadre qui intègre les enjeux nationaux et européens.

Le Préfet de région concentre pour ce faire les principaux pouvoirs en matière d'organisation des services, en terme de pilotage des politiques de gestion des personnels, d'allocation des moyens entre départements et de mutualisation de services. Il a dorénavant autorité sur les préfets de départements.

L'article ci-joint publié dans le numéro de février de Fonction publique analyse le contenu du décret et pose d'emblée la question de la démocratie, quel espace pour l'intervention des usagers, des salariés, des personnels, par exemple ?

La nouvelle organisation de l'Etat anticipe, et on peut dire même qu'elle encadre, la réforme à venir des collectivités territoriales.

L'UGFF considère indispensable d'avoir une CGT en situation de peser face aux enjeux actuels. Nous travaillons, pour ce qui nous concerne, à la mise en place, dans un premier temps, de coordinations CGT dans les nouveaux services, Directions Départementales Interministérielles, Directions régionales, etc. Des élections professionnelles prévues d'ici la fin de l'année décideront de la place de la CGT dans ces services. Au-delà, nous approfondissons notre démarche revendicative partagée avec nos camarades de la fédération des Services publics dans un souci de cohérence et de complémentarité indispensable à nos yeux.

Il nous semble également incontournable d'œuvrer à une nouvelle approche impliquant un travail de qualité nouvelle entre l'interprofessionnel, les comités régionaux en particulier, et le professionnel. En Ile -de France, pour répondre aux sollicitations du préfet de région, nous mettons en place, par exemple, une démarche de travail commune avec l'URIF.

L'UGFF est évidemment à la disposition des comités régionaux pour contribuer à ce type de démarche dans votre région ou tout autre dispositif que vous jugeriez utile.

En vous remerciant, par ailleurs, de nous faire part de vos propres initiatives sur cette question, reçois, cher (e) camarade, l'expression de nos fraternelles salutations.

Le Secrétaire Général
Jean-Marc CANON

