



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° 1335 du 22 SEPTEMBRE 2009

Sommaire

	<u>PAGES</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. Tract C.G.T. : Elections du 29 septembre D.R.E.A.L.	3-4
4. Tract CGT, FSU, Solidaires : Elections du 29 septembre D.R.E.A.L.	5-6
5. Article sur les suicides au Ministère dans l'Humanité	7-11
6. Tract O.P.A. distribué le 22 septembre	12-13
7. Lettre d'accompagnement carte-pétition sur la réorganisation de l'administration de la mer et du littoral	14-15
8. Carte pétition	16
9. Adresse aux U.D. et C.R. de la C.G.T. sur la carte-pétition	17-18
10. Compte-rendu D.R.I./C.G.T. du 4 septembre	19-22
11. Compte-rendu du C.S.S.T. du 15 septembre + déclaration C.G.T.	23-31
12. Note aux orgas de l'U.G.F.F. suite intersyndicale du 17 septembre	32-33
13. Appel C.E. U.G.F.F. : La Poste ne doit pas être privatisée	34
Lettre unitaire au Ministre WOERTH sur le comité national du F.I.P.H.F.P.	35



AGENDA

Lundi 21 septembre 2009 :

Journée internationale pour la paix

Lundi 21 septembre 2009 :

Réunion confédérale sur la préparation du 49^{ème} congrès confédéral

Mardi 22 septembre 2009 :

Réunion fédérale sur les fusions dans la catégorie B

Mardi 22 septembre 2009 – après midi

Mercredi 23 et jeudi 24 septembre 2009 :

Réunion de la Commission
Financière et de Contrôle

Jeudi 24 septembre 2009 :

Rencontre fédérale des présidents CGT des CLAS

Jeudi 24 septembre 2009 :

Groupe d'échange du MEEDDM

Jeudi 24 septembre 2009 :

Audience au Cabinet du MEEDDM sur la réorganisation
des services maritimes

Jeudi 24 et vendredi 25 septembre 2009 :

Assises CGT sur « quels financements pour quelles
interventions publiques » à Aubagne (13)

Vendredi 25 septembre 2009 :

Réunion du groupe de travail UGFF sur les contractuels

Vendredi 25 septembre 2009 :

CGT/DRI du MEEDDM sur l'évolution des CETE

Vendredi 25 septembre 2009 :

Réunion du groupe de travail UGFF sur les conditions
de travail dans la Fonction Publique

Lundi 28 septembre 2009 :

Bureau de l'UGFF

Mardi 29 septembre 2009 :

Election au CTP des 9 DREAL

Mardi 29 septembre 2009 :

Bureau de l'UIT

Mardi 29 septembre 2009 :

Réunion des organisations de l'U.G.F.F.
sur la réforme territoriale de l'Etat

DU 5 AU 9 OCTOBRE 2009
14^{ème} CONGRES FEDERAL



INFOS BREVES

**Un courrier est en préparation
concernant le boycott du
C.T.P.M. du 1^{er} octobre 2009.
Il sera mis en ligne sur le site dès
mercredi 23 septembre 2009**



G20 DE PITTSBURGH Pour en finir avec les paradis fiscaux Communiqué de la C.G.T.

Au G20 de Pittsburgh, les gouvernements des économies les plus puissantes de la planète se pencheront une nouvelle fois sur la question des paradis fiscaux. A la veille de ce rendez-vous, des organisations syndicales (dont la C.G.T.) et des ONG françaises lancent une campagne pour en finir avec ces « trous noirs » de la finance internationale.



RAPPORT STIGLITZ Le bonheur n'est pas dans les indicateurs, mais dans les faits

La commission mise en place par le Président de la République sur « la mesure de la performance économique et le progrès social », dite commission Stiglitz, vient de rendre public son rapport.

La Président de la République, la ministre de l'Economie et la secrétaire d'Etat chargée de l'Ecologie n'ont pas manqué de faire l'éloge du rapport. Au delà de ces opérations médiatiques et politiques, ce rapport pointe les défauts des indicateurs actuellement utilisés, notamment le produit intérieur brut (PIB), pour rendre compte de la performance économique, et formule 12 recommandations pour mieux rendre compte de la réalité. Il met surtout l'accent sur les inégalités et le « bien-être » dans la vie. L'application de ces recommandations sera certes une avancée. Toutefois, le rapport et le processus de sa préparation sont critiquables.



16 OCTOBRE Les retraités dans l'unité sur le pouvoir d'achat

Cinq organisations syndicales de retraités (CGT, CFDT, CGC, Unsa et la Fédération Générale des retraités de la Fonction Publique) préparent une journée commune d'action le 16 octobre, pour réclamer notamment le maintien du pouvoir d'achat.



TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS 63 % des Français sont contre

Paru hier, le sondage de l'Institut Obea France, pour 20 Minutes et France Info relève que plus de six Français sur dix (63 %) refusent de travailler plus longtemps.

Que ce soit sur l'âge de départ, le montant des pensions ou la durée de cotisation, les personnes interrogées rejettent les hypothèses de travail avancées par le gouvernement pour réformer le système. Cette enquête révèle aussi que 81 % des personnes interrogées réclament un référendum pour faire face à cette situation d'urgence, ce qui témoigne sans doute d'un besoin de démocratie sur un sujet éminemment structurant pour l'avenir de notre société.



France TELECOM La mobilisation des salariés contraint la direction à faire des propositions concrètes COMMUNIQUE DE LA FAPT-CGT

Plusieurs milliers de grévistes à France Télécom, des rassemblements et des initiatives dans toute la France, les salariés se sont mobilisés massivement et dans l'unité pour faire part de leur émotion et de la leur colère face aux drames et exiger de la direction des actes et des réponses concrètes à leurs revendications.

La suite sur : www.cgt.fr



DREAL

29 septembre 2009



ÉLECTIONS de vos représentants
au **Comité Technique Paritaire**

VOTONS CGT

La DREAL et les enjeux de société

Neuf DREAL ont été créées, en avant première de la généralisation à l'ensemble des régions. La DREAL devient le service déconcentré territorial du MEEDDM. La création des nouvelles directions régionales et des directions départementales interministérielles est la traduction, en terme d'organisation de service, du nouveau positionnement de l'État en territoire suite à la RGPP. Elles traduisent donc la volonté politique de réduction – repositionnement du service public. L'objectif est clairement de laisser libre cours au marché et de réduire au strict minimum le service public, cantonné à des tâches sécuritaires (au sens large), de filet social minimal, de portage de quelques politiques de l'État. La RGPP acte la dichotomie entre les décisions politiques et la réalisation de ces politiques laissée au marché.

L'organisation des services prend également en compte la prééminence de la région comme niveau de décision politique, le département devenant pour l'État un niveau d'exécution des politiques publiques.

La DREAL, comme certaines autres directions régionales, regroupe plusieurs anciens services, à une échelle que nous ne connaissons pas jusqu'à maintenant.

La RGPP, et donc le MEEDDM et la DREAL, ne sont que les prémices de changements radicaux et de grande ampleur du rôle et de la place de l'État, de ses services dans notre société.

Nous ne partageons pas cette orientation libérale de transformation de la société. La crise actuelle marque bien l'échec d'une telle orientation. Il faut bien comprendre que, si la France est relativement moins touchée que d'autres pays, c'est bien grâce aux politiques publiques et aux services publics, développés dans notre pays depuis de nombreuses années, ceux-là même que la RGPP est en train de détruire.

L'objectif affiché de réduction des dépenses et de l'emploi public va à l'encontre des besoins des citoyens et de notre pays. Les gains budgétaires obtenus avec la RGPP sont une goutte d'eau par rapport à la dette et aux déficits actuels, et induisent de plus des conséquences néfastes en termes d'emplois, d'activités pour notre pays.

Ces appréciations ne veulent pas dire que nous soutenons le statu-quo. Les services publics ont toujours su s'adapter aux évolutions techniques, politiques et aux besoins des citoyens. Nous sommes pour toutes les initiatives améliorant le service rendu aux usagers sur tous les territoires.

La crise actuelle montre pourtant de façon assez claire que le marché ne peut pas tout régler et qu'une régulation publique est indispensable.

La question environnementale en cohérence avec l'économie et le social constitue un enjeu majeur pour une réelle transformation sociale. En tant que service public administratif et technique territorial, la DREAL, de par ses missions, a un rôle capital à jouer dans ce schéma.

La vie quotidienne en DREAL

Trop de choses restent encore à régler, à définir dans les DREAL créées en 2009, en terme de missions, d'organisation, d'implantation immobilière, de moyens, d'effectifs et de gestion des ressources humaines (GRH).



Les perspectives offertes par la politique gouvernementale sont forcément négatives car les objectifs réels sont :

- la réduction des dépenses publiques, donc des moyens, des emplois, l'introduction de la culture du résultat, de la performance,
- une gestion de type privé avec la suppression des garanties collectives et individuelles statutaires, du droit pour tous à un déroulement de carrière,
- la mise en place d'une rémunération au mérite, à la « tête du client » avec une masse salariale globale en baisse,
- la mise en cause des acquis sociaux tel que la RTT.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire de ces orientations qui n'offrent aucune perspective positive mais qui, à contrario, engendrent stress, mal vivre alors que nos missions, notre travail au service des citoyens devrait être facteur d'épanouissement individuel.

Des agents issus, à l'origine, de ministères différents travaillent ensemble mais avec des gestions et des rémunérations différentes.

Pour nous cela est inacceptable et nous demandons au minimum :

- une cohérence de gestion,
- un alignement par le haut,
- qu'aucun agent ne soit perdant en terme de carrière et de rémunération.

LE 29 SEPTEMBRE 2009, VOTONS CGT

Depuis de nombreux mois, dans l'unité syndicale la plus large, nous avons été nombreux à participer à des actions, avec les autres salariés.

Dans ce processus d'actions, des progrès, certes pas à la hauteur que nous voulons ont été enregistrés.

Nous devons poursuivre, tous ensemble, notre mobilisation pour :

- continuer à construire le service public qu'attendent tous les citoyens,
- obtenir des salaires correspondant à nos qualifications et à notre travail,
- acquérir un vrai déroulement de carrière pour tous,
- exiger des conditions de vie et de travail décentes.

Le 29 septembre 2009, en votant pour la CGT, c'est poursuivre notre mobilisation, c'est nous donner des représentants au CTP efficace, sur des positions claires pour notre défense et la construction d'une DREAL au service de tous.





DREAL

ÉLECTIONS de vos représentants
au **Comité Technique Paritaire**

29 septembre 2009

VOTONS CGT – FSU - SOLIDAIRES

La DREAL et les enjeux de société

Neuf DREAL ont été créées, en avant première de la généralisation à l'ensemble des régions. La DREAL devient le service déconcentré territorial du MEEDDM. La création des nouvelles directions régionales et des directions départementales interministérielles est la traduction, en terme d'organisation de service, du nouveau positionnement de l'État en territoire suite à la RGPP. Elles traduisent donc la volonté politique de réduction – repositionnement du service public. L'objectif est clairement de laisser libre cours au marché et de réduire au strict minimum le service public, cantonné à des tâches sécuritaires (au sens large), de filet social minimal, de portage de quelques politiques de l'État. La RGPP acte la dichotomie entre les décisions politiques et la réalisation de ces politiques laissée au marché.

L'organisation des services prend également en compte la prééminence de la région comme niveau de décision politique, le département devenant pour l'État un niveau d'exécution des politiques publiques.

La DREAL, comme certaines autres directions régionales, regroupe plusieurs anciens services, à une échelle que nous ne connaissions pas jusqu'à maintenant.

La RGPP, et donc le MEEDDM et la DREAL, ne sont que les prémices de changements radicaux et de grande ampleur du rôle et de la place de l'État, de ses services dans notre société.

Nous ne partageons pas cette orientation libérale de transformation de la société. La crise actuelle marque bien l'échec d'une telle orientation. Il faut bien comprendre que, si la France est relativement moins touchée que d'autres pays, c'est bien grâce aux politiques publiques et aux services publics, développés dans notre pays depuis de nombreuses années, ceux-là même que la RGPP est en train de détruire.

L'objectif affiché de réduction des dépenses et de l'emploi public va à l'encontre des besoins des citoyens et de notre pays. Les gains budgétaires obtenus avec la RGPP sont une goutte d'eau par rapport à la dette et aux déficits actuels, et induisent de plus des conséquences néfastes en termes d'emplois, d'activités pour notre pays.

Ces appréciations ne veulent pas dire que nous soutenons le statu-quo. Les services publics ont toujours su s'adapter aux évolutions techniques, politiques et aux besoins des citoyens. Nous sommes pour toutes les initiatives améliorant le service rendu aux usagers sur tous les territoires.

La crise actuelle montre pourtant de façon assez claire que le marché ne peut pas tout régler et qu'une régulation publique est indispensable.

La question environnementale en cohérence avec l'économie et le social constitue un enjeu majeur pour une réelle transformation sociale. En tant que service public administratif et technique territorial, la DREAL, de par ses missions, a un rôle capital à jouer dans ce schéma.

La vie quotidienne en DREAL

Trop de choses restent encore à régler, à définir dans les DREAL créées en 2009, en terme de missions, d'organisation, d'implantation immobilière, de moyens, d'effectifs et de gestion des ressources humaines (GRH).



Les perspectives offertes par la politique gouvernementale sont forcément négatives car les objectifs réels sont :

- la réduction des dépenses publiques, donc des moyens, des emplois, l'introduction de la culture du résultat, de la performance,
- une gestion de type privé avec la suppression des garanties collectives et individuelles statutaires, du droit pour tous à un déroulement de carrière,
- la mise en place d'une rémunération au mérite, à la « tête du client » avec une masse salariale globale en baisse,
- la mise en cause des acquis sociaux tel que la RTT

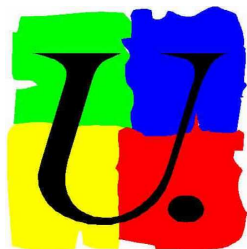
Nous ne pouvons pas nous satisfaire de ces orientations qui n'offrent aucune perspective positive mais qui, à contrario, engendrent stress, mal vivre alors que nos missions, notre travail au service des citoyens devrait être facteur d'épanouissement individuel.

Des agents issus, à l'origine, de ministères différents travaillent ensemble mais avec des gestions et des rémunérations différentes.

Pour nous cela est inacceptable et nous demandons au minimum :

- une cohérence de gestion,
- un alignement par le haut,
- qu'aucun agent ne soit perdant en terme de carrière et de rémunération.

LE 29 SEPTEMBRE 2009, VOTONS CGT – FSU - SOLIDAIRES



Depuis de nombreux mois, dans l'unité syndicale la plus large, nous avons été nombreux à participer à des actions, avec les autres salariés.

Dans ce processus d'actions, des progrès, certes pas à la hauteur que nous voulons ont été enregistrés.

Nous devons poursuivre, tous ensemble, notre mobilisation pour :

- continuer à construire le service public qu'attendent tous les citoyens,
- obtenir des salaires correspondant à nos qualifications et à notre travail,
- acquérir un vrai déroulement de carrière pour tous,
- exiger des conditions de vie et de travail décentes

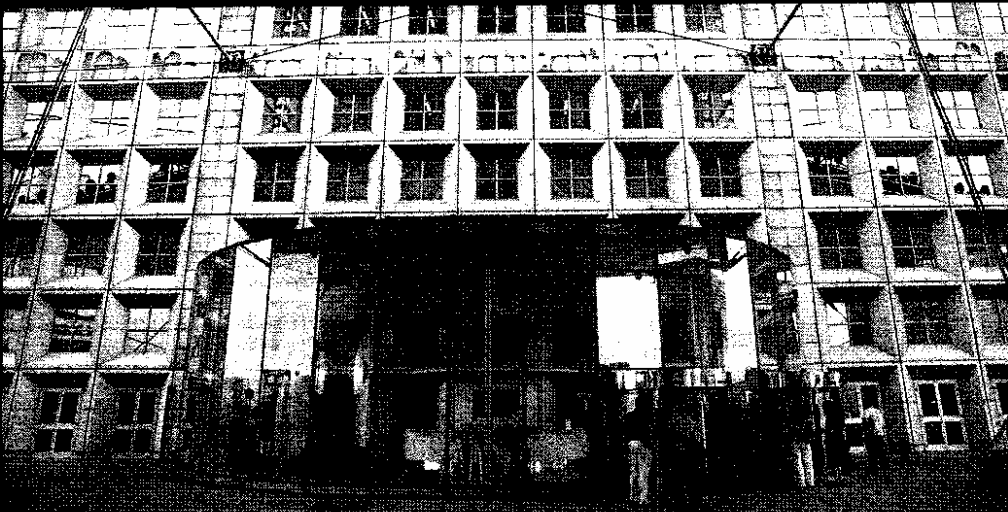
Le 29 septembre 2009, en votant CGT – FSU - SOLIDAIRES, c'est poursuivre notre mobilisation, c'est nous donner des représentants au CTP efficace, sur des positions claires pour notre défense et la construction d'une DREAL au service de tous.

L'Humanité

NOUVELLE RÉVÉLATION DE L'HUMANITÉ

On se suicide aussi au

Un rapport interne au ministère de l'Écologie chiffre de 150 à 250 le nombre de tentatives et de 15 à 25 par an les suicides chez les agents de l'équipement.



« La souffrance éthique dans le travail est massive »

Grand entretien avec le psychiatre Christophe Dejours, coauteur de *Suicide au travail : que faire ?* PAGE 4

« Il s'agit de mettre en place un espace de délibération sur la question du travail, qui permet de comprendre ce qui ne va pas dans le travail, débouche sur la possibilité de le transformer. »

CHRISTOPHE DEJOURS

RETRAITES

MÈRES SALARIÉES, DARCOS EN RECUL

Devant la mobilisation provoquée par la remise en question de la compensation pour maternité, le ministre du Travail annonce une modulation du projet gouvernemental.

CLEARSTREAM

Procès ou duel au sommet ?

PAGE 6

LA POSTE

Grève des bureaux parisiens

PAGE 9

PROCHE-ORIENT

Sommet à trois à Washington

PAGE 14

L'INVITÉ DE LA SEMAINE

JEAN-PIERRE VINCENT



Le metteur en scène défend la dissolution du « conseil de création artistique ». PAGE 23

Les annonces légales et judiciaires sont en page 18.

Suicides: épidémie cachée à l'Équipement

TRAVAIL - Retenu par la direction, un document élaboré il y a un an révèle un nombre effarant de gestes suicidaires parmi les agents du ministère.

Le ministère de Jean-Louis Borloo serait-il aujourd'hui un second France Télécom ? On peut le craindre à la lecture d'un document que l'*Humanité* s'est procuré. Il porte en titre « Éléments de connaissance et d'approfondissement pour la prévention des crises suicidaires » et a été adopté à l'unanimité le 1^{er} octobre 2008 par le Comité central d'hygiène et sécurité (CCHS) du ministère de l'Énergie, du Développement durable et de la Mer. Il est le fruit de deux ans d'un travail commun de représentants de la direction, des syndicats, et de médecins experts sur le suicide au travail. Depuis un an, il est retenu au secrétariat général du ministère. Ce document reconnaît « qu'aucune évaluation à ce jour ne peut informer sur le nombre réel de

centes. En 2006, 18 décès par suicide d'agents du ministère sont recensés. La CGT fait état de 67 décès par suicide depuis 2004, dont 26 en 2008 et 11 depuis le 1^{er} janvier 2009. Depuis

début octobre, qu'il n'y a aucun blocage mais « une difficulté à traduire le document

de travail ? Le secrétaire général de la fédération FO, Jean Hedou, estime que « les réorganisations de services en cours,

contenu de deux lettres de suicidés mettant en cause explicitement les conditions de travail dans la détermination de leur geste. » Le dernier suicide connu est le fait d'un chef de service de La Rochelle qui élevait seul sa fille handicapée. On lui avait annoncé que, dans le cadre de la réorganisation de son service, il était transféré à Bordeaux. »

Quant au document lui-même, il ne constitue pas une enquête sur les raisons des suicides d'agents de l'équipement et de l'environnement. Mais il met en exergue les « causes précipitantes » : « Rupture de carrière ou dé-

gradation d'itinéraire professionnel, manque de reconnaissance, épuisement professionnel, conflits éthiques sur la valeur du travail, perte de sens du travail. » Et sur-

Chez les agents de l'équipement et de l'environnement, le nombre de tentatives de suicide par an serait de 150 à 250.

tout il livre en conclusion de cette analyse un verdict sans appel : « Il ne faut pas attendre la crise pour agir, il est indispensable de veiller à la promotion du bien-être au travail. »

Or c'est exactement une politique contraire qui est menée à l'équipement ■■■



● **Un document élaboré par des représentants de la direction, des syndicalistes et des médecins.**

● **Les témoignages de deux responsables syndicaux.**

● **Entretien avec Christophe Dejours, spécialiste de la souffrance au travail.**

suicides par an dans cette institution ». Mais il avance des chiffres effarants : chez les agents de l'équipement et de l'environnement, le nombre de tentatives de suicide par an serait de 150 à 250 et le nombre de décès par suicide serait de 15 à 25 ! Le rapport indique que le taux annuel de suicides parmi les agents du ministère serait de 25/100 000, sensiblement supérieur à celui de la population française en général.

Ces chiffres sont hélas corroborés par des enquêtes ré-

centes. En 2006, 18 décès par suicide d'agents du ministère sont recensés. La CGT fait état de 67 décès par suicide depuis 2004, dont 26 en 2008 et 11 depuis le 1^{er} janvier 2009. Depuis

en circulaires ». Notre interlocuteur, qui n'a pas souhaité être cité, affirme « qu'il n'y a pas forcément de liens avec le travail » et qu'on ne constate pas « la montée de phénomènes inquiétants ».

PRESSION HIÉRARCHIQUE, STRESS

Alors, y a-t-il corrélation entre le taux anormalement élevé de suicides dans les services de l'équipement et de l'environnement et les condi-

tion de travail ? Le secrétaire général de la fédération FO, Jean Hedou, estime que « les réorganisations de services en cours, contenu de deux lettres de suicidés mettant en cause explicitement les conditions de travail dans la détermination de leur geste. » Le dernier suicide connu est le fait d'un chef de service de La Rochelle qui élevait seul sa fille handicapée. On lui avait annoncé que, dans le cadre de la réorganisation de son service, il était transféré à Bordeaux. »

Point de vue

« La surcharge de travail a des répercussions sur la vie familiale »

GAËTAN SILENE,
RESPONSABLE DE LA CGT DE L'ÉQUIPEMENT EN ÎLE-DE-FRANCE.

« Les réformes successives ont provoqué une dégradation des conditions de travail à la suite des réductions d'effectifs et une non-application des règlements intérieurs. La surcharge de travail a des répercussions sur la vie sociale et familiale des agents. Même si, dans nos services, on n'a pas encore eu de cas de suicide, on constate que les salariés en ont marre et que certaines situations en sont proches. Ces cas extrêmes sont provoqués par la peur de l'avenir, de perdre son emploi et de ne plus pouvoir subvenir aux besoins de sa famille. Avec la loi de début août sur la mobilité du parcours professionnel, les salariés craignent l'absence d'évolution de carrière et la perte du maintien de l'emploi. Lors du transfert de nos services de la direction départementale à l'interdépartementale et aux régions, les directions ont perdu toute connaissance des réglementations internes. Actuellement s'engage une bataille entre les salariés et la direction autour de la réorganisation inscrite dans la réforme du Grand Paris. Même si, pour l'instant, cette réforme reste vague, on se méfie de la stratégie de la direction et d'éventuelles externalisations de nos missions. Les postes les plus touchés se trouvent dans l'administration. Ces services vont subir trois restructurations d'ici à 2013, ce qui comporte des risques pour le suivi des paies. Les salariés vont donc rencontrer des problèmes dans les semaines et les mois qui viennent avec les nouveaux services mutualisés. »

Propos recueillis par
Adeline Farge

Le chiffre

400

C'est le nombre d'agents du ministère actuellement en arrêt maladie de plus d'un an et demi pour dépression grave.

■ ■ ■ et à l'environnement comme dans toute la fonction publique.

35000 AGENTS TRANSFÉRÉS AUX DÉPARTEMENTS

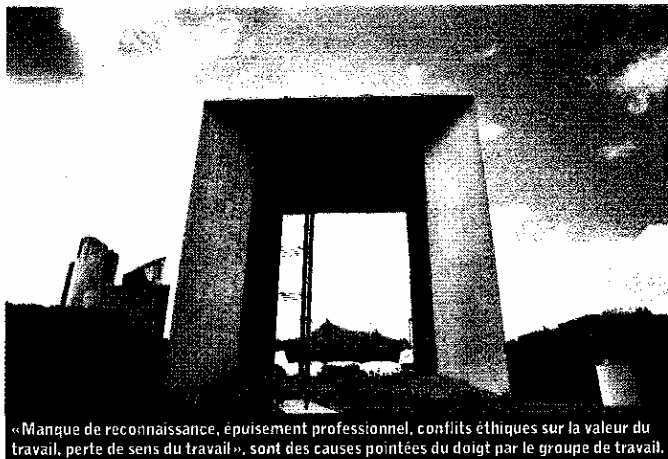
En 2004, les agents de l'équipement, qui forment le gros bataillon des 100 000 employés dépendant du ministère, ont subi la décentralisation. 35 000 d'entre eux ont été transférés aux départements. Et à partir de 2007, avec Nicolas Sarkozy, c'est la révision générale des

«Les agents du ministère sont dans une spirale de réorganisations des services.»

NICOLAS BAILLE, CGT

politiques publiques (RGPP), une politique de réorganisation qui ne répond qu'à un seul objectif : faire baisser la masse salariale dans la fonction publique avec le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite. La loi sur la mobilité adoptée cet été, qui stipule que le fonctionnaire dont le poste serait supprimé et qui refuserait trois propositions d'emploi pourrait être exclu de la fonction publique, constitue pour les salariés une menace supplémentaire. Même s'il se refuse à toute comparaison avec France Télécom, Nicolas Baille, secrétaire adjoint de la fédération CGT, assure « qu'à force de regroupements des directions, les agents du ministère sont dans une spirale de réorganisations des services, avec des mobilités, des mouvements, des déménagements imposés. Au point qu'ils perdent le sens de leur travail ». Et de leur vie ?

Olivier Mayer



«Manque de reconnaissance, épuiement professionnel, conflits éthiques sur la valeur du travail, perte de sens du travail», sont des causes pointées du doigt par le groupe de travail.

« Veiller à la promotion du bien-être au travail »

Le document élaboré par le CCHS du ministère préconise que le risque suicidaire soit intégré dans les mesures de prévention des risques professionnels.

Dans le domaine du travail, les études menées sur le sujet des suicides démontrent que les dysfonctionnements des conditions de travail peuvent jouer un rôle important dans le processus suicidaire. Mais le milieu professionnel est également porteur de facteurs de protection contre les comportements suicidaires, et il faut donc s'attacher à la qualité de l'environnement professionnel. Le document élaboré par le groupe de travail sur les gestes suicidaires donne des repères de compréhension sur les facteurs sociaux favorisant le suicide. Il préconise que le risque suicidaire soit intégré dans les mesures générales de prévention des risques professionnels. Il combat les idées fausses mais généralement admises sur le suicide, et les possibilités de prévention. Ainsi, il met à mal l'idée qu'« aborder la question du suicide avec quelqu'un en souffrance est dangereux », que le suicide « est un choix individuel sur lequel on n'a pas à intervenir » ou que « le suicide en dehors du lieu de travail est sans liens

avec le travail ». Il préconise des mesures pour repérer les risques et traiter les gestes suicidaires, des campagnes de sensibilisation et des mesures de formation pour les cadres et les membres des comités d'hygiène et sécurité.

La pression grandissante subie par les salariés dans le travail est en accusation. «Généralement, les personnes qui se sont suicidées à cause de leur travail sont des personnes compétentes, professionnelles, à qui on demande subitement trop et qui n'arrivent plus à supporter la pression. » Dans ces conditions, le rapport note qu'il y a « un risque pour l'entourage professionnel du défunt de porter la culpabilité de sa mort ». « Le fait que l'entreprise ne réagisse pas pourrait alors signifier que la personne décédée ne représentait rien, que même un suicide n'arrête pas le travail et, dans ces cas, il n'est pas rare qu'un suicide soit suivi par un autre. »

Le document élaboré avec les experts préconise en outre « le recensement exhaustif, en

temps réel, des suicides aboutis et des tentatives de suicide », « la déclaration d'accident du travail pour les agents traumatisés (découverte du corps, sentiment de culpabilité) », la « prise en charge des collectifs de travail après tout suicide » et la « prise en charge sociale de la famille des suicidants (visite à la famille par la direction, recrutement sur CDD de l'ayant droit sans emploi) ». Il demande un « accompagnement des services sur la correction des dysfonctionnements des organisations dans lesquelles se sont produits des suicides » et la mise en place d'une « enquête de compréhension sous la forme d'une étude épidémiologique » « après chaque suicide et après le travail de deuil » « dans l'objectif de détection des facteurs aggravants ou précipitants et, par effet de miroir, des facteurs de protection à privilégier ». Décidément, « il est indispensable de veiller à la promotion du bien-être au travail », conclut le document.

O. M.

SUITE DE L'ÉVÉNEMENT EN PAGE 4 ■ ■ ■

Editorial

Parapluie

PAR MICHEL GUILLIUX

Suffit-il d'ouvrir le parapluie pour empêcher le vent de souffler ? On se posait la question hier, à entendre le ministre du Travail interrogé sur une radio périphérique. Derrière la posture volontariste, se glissent quelques gouttes qui en disent long sur le climat social comme sur les ravages de la politique que mènent le gouvernement qu'il sert et la majorité qui le soutient. L'équation demeure à l'identique : comment rendre populaire une politique antisociale comme rarement on a vu en France ? Il y a le recours à la communication, ou le mensonge répété à l'envi, art contemporain par excellence qui consiste à déconnecter le langage de la réalité pratique. Cet art-là, ces jours-ci, s'écrit en lettres de sang. Lorsque l'on prétend « moderniser », « réformer », « adapter » un ministère, une entreprise ou un pays, alors qu'il ne s'agit que d'imposer, par la force d'une brutalité symbolique inouïe, la rapacité de critères de gestion purement financiers, en lieu et place de la recherche d'efficacité sociale. La perte de sens du travail organisée à marche forcée est déjà largement

Une autre question a fait irruption, celle de la double responsabilité de l'État : actionnaire, il est coresponsable de choix de gestion qu'il peut infléchir ; décideur, il pourrait tout autant multiplier le nombre d'inspecteurs du travail...

vécue dans la sphère du privé. Les logiques qui y prévalent atteignent désormais de plein fouet le domaine public. C'est vrai à France Télécom. C'est vrai ailleurs, jusque dans ces administrations où la RCHPP démembre ce qui dans l'État sert l'intérêt général.

L'actuel ministre du Travail sait ce qu'il en est, orfèvre qu'il a été à son tour dans son précédent maroquin à supprimer à la hache les postes par milliers. La mise sur la place publique comme

dans l'entreprise concernée a obligé la direction à, enfin, ouvrir des chantiers de négociation avec les syndicats. Une autre question a fait irruption, celle de la double responsabilité de l'État : actionnaire, il est coresponsable de choix de gestion qu'il peut infléchir, décideur, il pourrait tout autant multiplier le nombre d'inspecteurs du travail... On comprend l'acharnement mis par M. Darcos à vouloir cantonner au « dialogue social interne » un débat qui devient dangereux, politiquement.

Il en va de même sur les droits à pension des salariées mères de famille. Cette fois, c'est le tollé et la mobilisation naissante qui obligent le gouvernement à freiner. Là encore, le fait est suffisamment nouveau pour le relever. Rappelons qu'au nom de la conception toute libérale européenne de l'égalité hommes-femmes, il s'agissait ni plus ni moins d'amputer gravement les retraites des femmes. Début de marche arrière, hier : la mesure serait partagée en deux, un an d'acquis par naissance, un an à partager à l'amiable avec le père. La confusion entre inégalité salariale et avancées de la parité demeure, puisque la compensation actuelle vise, l'inégalité structurelle au travail que subissent les femmes. La prudence ministérielle est à la hauteur de l'attaque à venir. Laurence Parisot rappelait son souhait, le 20 août, au moment de la remise en cause de ce droit des femmes : « Il faut reculer l'âge du départ à la retraite, rechercher un système mixte alliant répartition et capitalisation. » Nouvelle source de profits pour les uns et régression sociale pour tous, en somme. Si l'on croit les sondages qui voient dévisser ce week-end le chef de l'État, la France n'est pas encore acquise à ces reculs de civilisation.

Point de vue

« Une seule personne réalise le travail de trois agents »

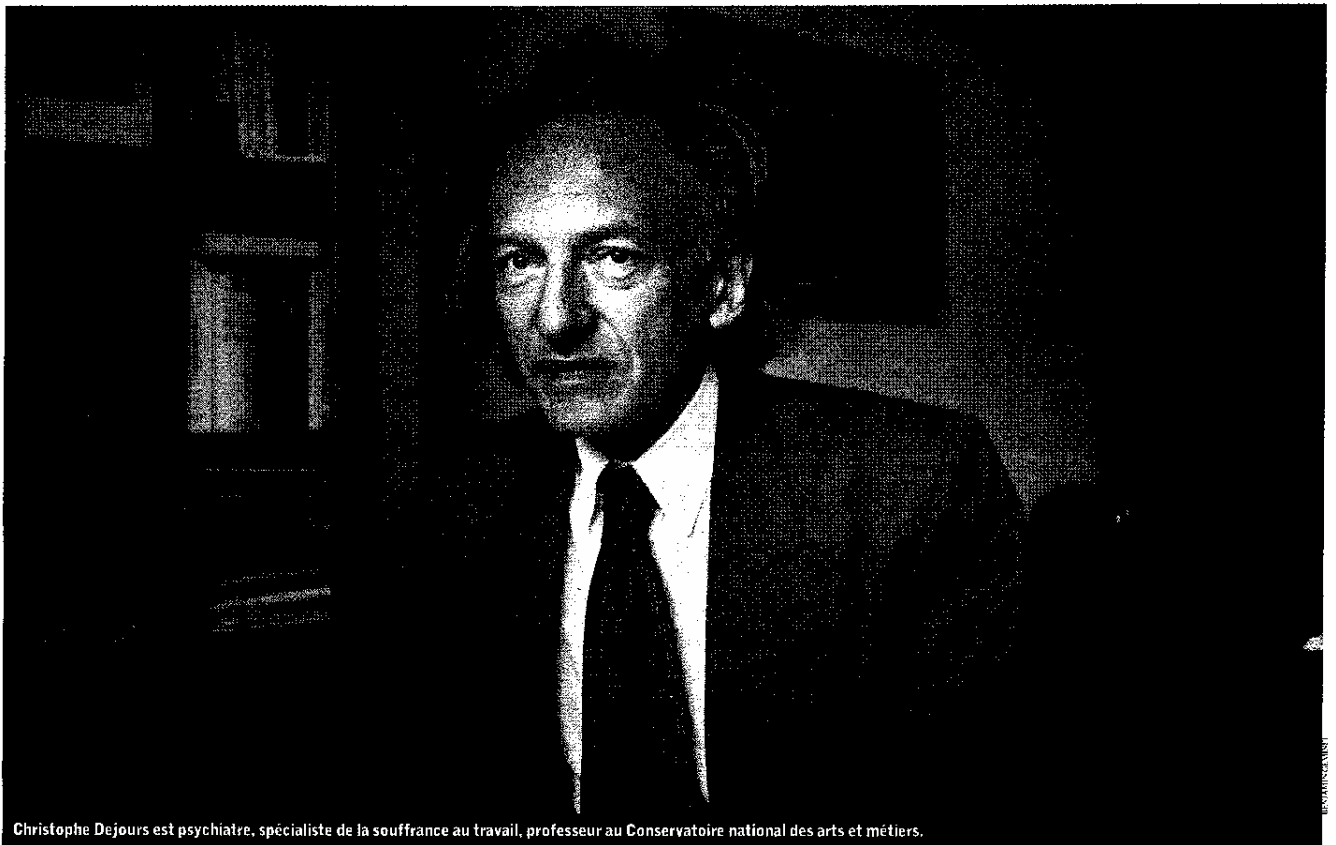
YANNICK MILLUIT, SECRÉTAIRE DE LA CGT À LA DIRECTION INTERDÉPARTEMENTALE DES ROUTES (DIR) DU NORD.

«Quand un suicide a eu lieu dans notre service, le personnel a réclamé une enquête mais la DIR du Nord l'a refusée. Les agents des services administratifs et techniques sont les plus soumis à la pression de la direction et sont les plus touchés par les changements de postes, les sous-effectifs et les non-remplacements. Ainsi, au secrétariat général, alors

qu'ils devraient être 70, ils sont trois fois moins. Une seule personne réalise le travail de trois agents. Le management de la direction se fonde sur un stress permanent et le chantage. Nous avons également subi des restructurations et des mutualisations de services, certains salariés ont changé trois fois de travail en deux ans, sans aucune formation. Cela met en question la sécurité. Ainsi, en août, cinq agents sont intervenus sur une fuite de produit chimique sur une autoroute, sans aucune consigne, ni aucun matériel adéquat, ni aucune

formation. Ils ont été aspergés par du chlorure de fer. Les salariés ont réclamé un suivi médical et une enquête, mais à ce jour, rien n'a été fait. Le travail posté qu'on nous impose présente des risques. Avec la nouvelle réorganisation, une seule personne sera présente dans les véhicules d'intervention, à la place des deux habituelles. Dans ces conditions, sans les effectifs, ni les conditions de travail obliges, il est difficile d'assurer un service public de qualité.»

Propos recueillis par A. F.



Christophe Dejours est psychiatre, spécialiste de la souffrance au travail, professeur au Conservatoire national des arts et métiers.

« Il n'y a pas de fatalité dans le suicide au travail! »

ENTRETIEN · Alors que les directions d'entreprise persistent à ne voir que des drames individuels, le psychiatre Christophe Dejours souligne le rôle délétère des organisations du travail qui ont déstructuré le « vivre ensemble ».

Comment en vient-on à tolérer l'intolérable, le sort des chômeurs, des nouveaux pauvres, mais aussi des conditions de travail qui mettent en danger notre santé mentale? s'interrogeait déjà il y a dix ans Christophe Dejours dans un livre, *Souffrance en France*, qui fit événement. Aujourd'hui, le psychiatre, spécialiste du travail, creuse le sillon en publiant, avec Florence Bègue, un ouvrage consacré à la question du suicide et du travail (1). Analyse des causes, qui nous mène au cœur des transformations du travail, mises en œuvre au nom d'une « doctrine de gestion » conçue pour accroître les profits, et qui ont « déstructuré le vivre ensemble ». Mais aussi, et surtout, proposition d'une approche, de principes d'action pour enrayer le fléau. Tant il est vrai, comme le clame Christophe Dejours dans l'entretien qu'il nous a accordé, qu'« il n'y a pas de fatalité dans le suicide au travail ».

Les suicides au travail défrayent la chronique depuis quelques

années. S'agit-il vraiment d'un phénomène nouveau?

Christophe Dejours. C'est un phénomène qui n'existait pas, à ma connaissance, sauf dans un milieu particulier, l'agriculture, qui est à la fois lieu de travail et lieu de vie. Les salariés agricoles étaient la catégorie socioprofessionnelle la plus touchée par le suicide. C'est d'ailleurs intéressant parce que l'une des raisons pour lesquelles les salariés agricoles se suicidaient, c'était l'isolement. Or, c'est le même problème qu'on retrouve aujourd'hui dans les autres sphères de l'activité productive: la solitude. Ces suicides au travail sont apparus à la fin des années 1990, et depuis ils sont en augmentation, semble-t-il, assez continue. Certes, le travail pouvait être en cause par le passé dans l'apparition d'un certain nombre de suicides. Mais ils ne se passaient jamais sur le lieu de travail. Quand

quelqu'un va se pendre dans la forêt, commence une argumentation compliquée sur les raisons qui l'ont conduit au suicide. En revanche, quand quelqu'un va se suicider sur son lieu de travail, il n'y a plus de discussion possible: c'est évident que le travail est en cause. D'autre part, il

qui présente depuis longtemps des symptômes annonçant une personnalité fragile, une vulnérabilité, une prédisposition à la dépression, qui serait déjà un bras cassé, qui ne marcherait pas bien dans son travail. On a des suicides chez des gens qui ne correspondent pas du tout à ce profil, sont très appréciés dans leur travail, et qui, par ailleurs, n'ont pas particulièrement de problèmes dans leur espace privé, des gens plutôt bien entourés socialement, avec une famille qui fonc-

entreprise révèle une situation alarmante.

Christophe Dejours. Une seule mort, c'est déjà une tragédie du point de vue du fonctionnement de l'entreprise. Les suicides ne survenaient pas autrefois sur le lieu de travail. Quand un suicide de ce type se produit, c'est que quelque chose a changé. Ce que cela révèle, c'est une déstructuration en profondeur de tout le tissu social du travail, tout le vivre ensemble dans le travail, sous la forme de l'attention à l'autre, le respect de l'autre, le camaraderie. Les gens sont très nombreux quelquefois, y compris sur un plateau clientèle, dans des open spaces, et en même temps, chacun est seul. Quand quelqu'un commence à présenter des signes de souffrance, de dépression, de tristesse, d'irritabilité, personne ne bouge. Autrefois, vous ne laissiez pas, dans un collectif de travail, un collègue s'enfoncer sans intervenir au bout de deux ou trois jours: « Qu'est-ce qui se passe? » Il y avait des solidarités très fortes. Les gens se regardaient, se parlaient. La prévention du suicide était faite par tout le monde, les copains, les collègues. Le vivre ensemble, c'est ■■■

« Autrefois, la prévention du suicide était faite par tout le monde, les copains, les collègues. Le vivre ensemble, c'est une prévention du suicide. La solitude est un élément déterminant du suicide sur le lieu de travail. »

a des gens qui, comme le salarié de France Télécom qui s'est donné la mort à Marseille, laissent des lettres, disant clairement que ce n'est pas la peine d'aller chercher la moindre cause de leur geste ailleurs que dans le travail.

C'est d'autant plus véridique que c'est quelqu'un qui vient de bénéficier d'une augmentation. On voit bien qu'on n'est pas dans une configuration psychologique attendue quand on est psychiatre: quelqu'un

tionne bien. Mais si on analyse les choses plus en détail, on se rend compte qu'à chaque fois que ces choses arrivent, la personne qui se suicide est dans une relation de fondamentale solitude sur le lieu de travail.

On est frappé aujourd'hui par la vague de suicides chez France Télécom. Toutefois, pour vous, ce n'est pas le nombre qui compte, un seul suicide dans une

... une prévention du suicide. La solitude est un élément déterminant du suicide sur le lieu de travail. Quand quelqu'un est pris tout à coup sous le feu d'un harcèlement, de quelqu'un qui commet contre lui des actes manifestement injustes, des discriminations, qui le place dans les postes les plus difficiles, cela n'a rien de nouveau dans le monde du travail. En revanche, ce qui est neuf, c'est que, lorsque vous êtes pris comme cible d'un tel comportement, personne ne bouge. À ce moment-là, vous faites l'expérience de la trahison du collectif. Ce n'est pas une simple solitude, c'est une trahison.

Vous insistez sur l'importance de ne pas laisser classer sans suite un suicide au travail.

Christophe Dejours. Si on ne fait rien à la suite d'un suicide, qu'on se contente de faire faire les constats nécessaires par la police, et qu'on reprend le travail sans pouvoir en faire quelque chose, on entérine le suicide comme un événement banal. Le message que laisse le mort, c'est que la mort fait maintenant partie des risques normaux du travail. Du coup, ça dégrade l'état psychique des gens, ils ont peur, ça aggrave le repli sur soi, la solitude, et donc le risque de suicide.

Le geste suicidaire est souvent perçu comme résultant d'un ensemble de facteurs mêlant vie privée, vie professionnelle. Les directions d'entreprise appuient en ce sens, en qualifiant les suicides de drames individuels. Pour vous, cependant, on peut affirmer que ce qui se passe dans la sphère du travail peut être déterminant ?

Christophe Dejours. Il y a une véritable difficulté, en général, à dire de façon pertinente, après investigation: il y a une cause unique au suicide. Mais dire que c'est plurifactoriel, c'est une manière de botter en touche. En fait, il y a un chemin causal. Une conjugaison d'éléments qui s'alignent les uns avec les autres selon une logique qui, finalement, conduit au suicide. C'est important de comprendre cette logique car c'est ce qui va nous permettre d'agir rationnellement. Il y a des cas où, indiscutablement, le rapport au travail est en cause. Mais il est vrai qu'en regardant ce qui se passe dans la vie privée, on va parfois voir que la situation familiale est en crise depuis un certain temps. Je peux alors vous montrer, pièces à l'appui, que c'est à cause du travail, des difficultés qu'un agent à tenir les contraintes de travail, qui intoxiquent la sphère domestique, contaminent les relations avec le conjoint, les enfants.

Un rapport au travail détestable finit par dégrader la vie familiale. Votre fonctionnement psychique au travail, vous l'emportez chez vous. Il y a une colonisation de la vie privée, jusque dans l'intimité, par le travail. L'inverse est vrai: si, pour une raison ou une autre, vous avez de gros soucis familiaux, ça a souvent des retentissements sur le travail. Il n'y a pas d'indépendance psychologique entre travail et hors travail. C'est pourquoi l'idée de la multifactorialité, si elle est pratique, est fautive. Il s'agit donc de reconstituer le chemin causal. Et on peut alors dire qu'en modifiant le rapport au travail, on désamorce le risque de suicide. C'est ce que nous montrons dans le livre que nous publions avec Florence Bégue, à partir d'une intervention dans une entre-



Parmi les méthodes d'encadrement sévèrement critiquées par Christophe Dejours: «l'évaluation individualisée (qui) monte les gens les uns contre les autres, elle ne fait pas l'émulation. C'est en réalité un management par la menace. La méfiance fait son entrée, la déloyauté remplace la loyauté...»

prise après suicides: lorsqu'on modifie l'organisation du travail selon un certain nombre de principes, curieusement, les gens vont beaucoup mieux.

Les organisations du travail jouent, selon vous, un rôle essentiel dans la dégradation de la santé mentale. Vous mettez en cause tout particulièrement l'évaluation individuelle des salariés. En quoi est-ce dangereux ?

Christophe Dejours. L'élément principal dans les transformations de l'organisation, c'est l'introduction des méthodes d'évaluation individualisée, fondées prétendument sur des bases scientifiques, qui passeraient par une mesure quantitative et objective des performances. Ces méthodes mettent en concurrence les individus entre eux. Si, à l'évaluation, vous ajoutez des sanctions, ne serait-ce qu'une prime, en quelque temps, les gens commencent à avoir des conduites qui cassent le vivre ensemble: concurrence déloyale, coups bas, tuyaux pourris, dénonciation du voisin. Si, en plus, vous faites peser la menace sur l'emploi, en disant qu'en fonction de l'évaluation, à la prochaine charrette de licenciements, les moins bien notés partiront, là, c'est sans pitié. L'évaluation individualisée monte les gens les uns contre les autres, elle ne fait pas l'émulation. C'est en réalité un management par la menace. Du coup, les gens ont peur, la méfiance fait son entrée, la déloyauté remplace la loyauté... Le monde du travail est déstructuré en profondeur. En plus, cette méthode est fautive: on ne peut pas évaluer objectivement, quantitativement, le travail. Une deuxième cause joue un rôle: la

qualité totale. C'est aussi un concept faux. Les sciences du travail montrent que le travail ne se présente jamais comme prévu, il y a toujours des imprévus, des incidents, des anomalies, des pannes. La qualité totale, c'est un idéal, ça n'existe pas. Donc si vous décidez la qualité totale, c'est un déni de la réalité. Le résultat: les gens sont obligés de mentir, de ne pas expliquer ce qui ne marche pas. Ils sont amenés à participer à des conduites que, moralement, ils réprouvent. Du coup, ils portent atteinte à l'idée qu'ils se font d'eux-mêmes. C'est ce que j'appelle la souffrance éthique. Cette souffrance

« Il s'agit de mettre en place un espace de délibération sur la question du travail qui permet de comprendre ce qui ne va pas dans le travail et débouche sur la possibilité de le transformer. »

éthique dans le travail est massive. Dans plein d'endroits, les gens font des choses qu'ils désapprouvent.

Comment jugez-vous les réactions des entreprises qui, face aux suicides, mettent en place des cellules d'écoute, des moyens de « gérer son stress », de relaxation ?

Christophe Dejours. C'est un traitement symptomatique. Elles essaient d'abraser ce qui est le plus visible, le moins décoratif pour l'entreprise. Alors qu'il s'agit d'aller au traitement étiologique: l'analyse du chemin causal, pour avoir une action rationnelle sur l'enchaînement conduisant les gens à se suicider.

Il est essentiel, après un suicide au travail, que les salariés prennent la parole, dites-vous. Pourquoi ?

Christophe Dejours. C'est à partir de l'expérience que les uns et les autres ont du travail qu'on va pouvoir com-

prendre quelque chose sur ce qui a conduit au geste suicidaire d'un collègue. Pour avoir accès à cette expérience, on ne peut faire autrement que passer par la parole. Mais il ne s'agit pas d'une espèce de catharsis, où les gens parlent, et voilà, ça va mieux. Il s'agit de mettre en place un espace de délibération sur la question du travail qui permet de comprendre ce qui ne va pas dans le travail et débouche sur la possibilité de le transformer. Le simple fait de s'engager dans ce processus modifie le rapport: on reprend la main sur les événements. C'est pour cela que c'est, de fait, non seulement efficace, mais thérapeutique. Il n'y a pas de fatalité dans le suicide au travail. Nous pouvons transformer le travail, ça dépend de nous, et aussi, évidemment, de la façon dont la direction de l'entreprise est partie prenante. Ça dépend également des politiques publiques. Or, aujourd'hui, elles ne soutiennent pas cette démarche-là, alors même qu'elle a été proposée, il y a plusieurs années, dans le rapport dont j'étais responsable, au chapitre « violences et santé ».

Précisément, que devraient apporter ces politiques publiques selon vous ?

Christophe Dejours. Il y a déjà un dispositif législatif non négligeable, en particulier sur les CHSCT, l'inspection du travail. Il est souvent violé. On pourrait redonner à l'inspecteur du travail l'autorité qui lui revient, et surtout, aider par des mesures incitatives la formation des délégués des CHSCT pour développer les compétences dans le domaine de la santé mentale. On n'était pas tellement porté, dans l'activité syndicale, à s'occuper de la santé mentale. La tradition, c'était la santé du corps.

Le droit du travail a été conçu essentiellement pour protéger la santé physique des salariés, contre les accidents, les maladies professionnelles. Il est clair qu'aujourd'hui, avec l'apparition massive des problèmes de psychopathologie, le droit doit évoluer. Il n'y a qu'une loi sur le harcèlement moral au travail, c'est très insuffisant.

Au-delà de l'action dans l'entreprise, du droit à faire évoluer, vous estimez que nous sommes devant un défi intellectuel: repenser le travail.

Christophe Dejours. On a bradé la question du travail, avec un volontarisme extrêmement puissant, depuis quinze-vingt ans, en disant que les sciences du travail, c'était fini; le travail, une valeur en voie de disparition; que ce qui compte, c'est la gestion. Ce tournant gestionnaire, qui a des effets sociaux, politiques, majeurs, a été porté par les politiques, mais pas seulement. Les penseurs, les chercheurs ont basculé en faveur de la thèse de la fin du travail. Le travail, en général, c'est le bas de gamme. Si vous faites de la médecine, alors la tiennent pas cette démarche-là, alors même qu'elle a été proposée, il y a plusieurs années, dans le rapport dont j'étais responsable, au chapitre « violences et santé ».

Entretien réalisé par Yves Housson

(1) Suicide et travail: que faire ? Éditions PUF, 2009, 129 pages, 12 euros.



PARIS, CLERMONT FERRAND, partout en FRANCE, Le Syndicat National des Ouvriers de Parcs et Ateliers s'adresse à VOUS.....

DECENTRALISATION DES ROUTES LA DERNIERE ETAPE ...

Aujourd'hui, 22 Septembre 2009 sera votée à l'Assemblée Nationale, la loi relative au transfert des Parcs de l'Équipement et à l'évolution statutaire des Ouvriers des Parcs et Ateliers (OPA)

Une journée nationale d'action est organisée ce jour, avec deux rassemblements : le premier devant l'assemblée Nationale, le second dans le cadre de l'assemblée générale de l'Association des Départements de France qui se tient à Clermont Ferrand.

Cette loi qui a pris beaucoup de retard devait être votée en 2008. Elle représente en quelque sorte, la dernière étape des transferts engagés en 2004 qui avait vu le transfert de 20 000 km de routes nationales aux départements et celui de 30 000 agents de l'Équipement qui assuraient l'entretien des routes nationales et départementales dans les DDE. Ce décalage du transfert des Parcs de l'Équipement avec le volet général de la loi, avait pour raison, la prise en compte de la particularité des Parcs et de ses personnels.

Les parcs de l'Équipement assurent tout à la fois des missions de Service Public sur les routes à l'image de la viabilité hivernale, entretien de matériel, mais également des missions et travaux d'entretien et de rénovation des routes.

Le personnel a aussi un statut particulier d'ouvriers d'Etat (OPA).

L'effectif transférable est d'environ 6.000 ouvriers et près de 1.000 personnels fonctionnaires sur l'ensemble du territoire.

Au-delà des travaux et missions qu'ils assurent, ils jouent un rôle de modérateur de prix vis-à-vis des travaux réalisés par les entreprises privées sur les routes.

Cette particularité, mais surtout la reconnaissance de la qualité du travail fourni par les Parcs pour l'ensemble des partenaires, a été à la base du travail de concertation qui s'est engagé entre toutes les parties concernées par le transfert.

Si l'ensemble des organisations syndicales a souligné la qualité de dialogue social qui a

duré tout au long de la concertation, il y a depuis quelques temps une profonde dégradation de celui-ci et surtout une remise en cause de ce travail, alors que la loi arrive maintenant à son échéance.

En effet, l'arbitrage interministériel de 2008, qui prévoyait entre autre un statut commun Etat Collectivités, a été remis en cause en profondeur dans le projet de loi présenté au vote ce jour.

Notre ministre de tutelle, Jean-Louis BORLOO, est maintenant aux abonnés absents alors qu'il s'était engagé personnellement sur ce dossier.

Incontestablement, il y a une rupture dans l'avancée de ce dossier, et du dialogue social au niveau de notre ministère, alors que l'intérêt de tous est bien de réussir les transferts et l'intégration des personnels.

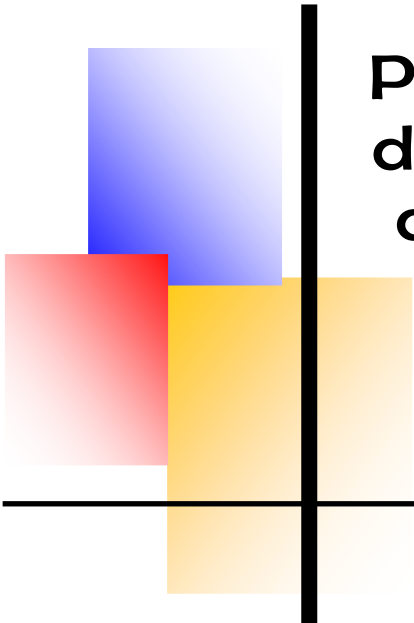
Durant ces cinq années, la CGT a été force de proposition pour réussir cette profonde mutation.

Pour nous, la loi doit garantir aux personnels OPA et Fonctionnaires, au minimum un niveau de rémunération et un développement de carrière équivalents à ceux qu'ils connaissent aujourd'hui.

Nous ne pouvons concevoir que le transfert à venir puisse remettre en cause un certain nombre de garanties, ou qu'il soit synonyme d'impasse sociale.

Les OPA ne peuvent être les premiers agents transférés qui perdraient des garanties à l'occasion du transfert des Parcs.

De même, la réussite des transferts doit permettre dans chaque département de préserver un outil Parc assurant ses missions et activités sur le réseau routier.



Pour la CGT, syndicat majoritaire dans les Parcs, il est encore temps de répondre aux revendications des personnels et de réussir l'intégration dans l'intérêt du Service Public.



Signez massivement la carte-pétition à envoyer au Président de la République et au ministre d'Etat Jean-Louis Borloo pour le 24 septembre 2009

Les 4500 pétitions sont à votre disposition

Vous en avez besoin sur le terrain pour faire valoir ensemble, dans l'unité syndicale vos préoccupations immédiates, et revendications aux PREFIGURATEURS des DIRM et DDTM.

Nous en avons besoin pour faire valoir votre détermination et résistance aux logiques d'affaiblissement du service public et de dégradation de vos organisations de travail, au **Cabinet du Ministre lors de la réunion du 24 septembre 2009 et en vue du prochain CTPM.**

Nous exigeons des réponses sur les moyens : Un arrêt des suppressions des effectifs (190 ETP prévus dans la RGPP sur les activités mer et littoral) et des réductions budgétaires.

. un engagement de dialogue social sur la base d'un état des lieux des missions, services, moyens en effectifs et matériels

. la traduction dans l'organisation administrative territoriale mer et littoral des missions et moyens en regard de l'expertise à engager avec les représentants des personnels.

Agir ensemble dans les services des Affaires Maritimes, les services des Phares et Balises et les centres « POLMAR terre », les services maritimes et du littoral interdépartementaux, les capitaineries, les services de l'environnement **pour un grand service public maritime** répondant aux missions d'intérêt général de sécurité en mer et à terre, de contrôle des activités de pêche, marines et aquacultures, de gestion de crise et des pollutions, de recherche et d'ingénierie publique du littoral, l'eau et de l'énergie renouvelable au service des collectivités et des usagers conformément aux attentes des acteurs du Grenelle de la mer.

La CGT exige un renforcement du secteur maritime et un service public intégré, renforcé pour le soutien à une véritable politique de la mer et du littoral conformément aux engagements du « **livre bleu** » du Grenelle de la mer.

Cela suppose des services bien identifiés et ancrés aux niveaux déconcentrés de l'organisation territoriale de l'Etat : les décisions de création des DIRM et DTM que nous ne partageons pas, donnent lieu à des préfigurations et projets de service avec des organigrammes réalisés sans concertation avec les personnels alors que nous avons demandé au ministre de mettre **les organisations de travail et les conditions sociales des personnels au cœur des réorganisations !!**

La CGT a exigé dans la lettre ouverte à J L BORLOO, un cadrage national des garanties statutaires, (respect des identités et parcours professionnels , des qualifications, rémunérations et régime indemnitaire, ainsi que des obligations statutaires CAP..) **des conditions de travail** (maintien des implantations et restauration du fonctionnement des organisations de travail) **des conditions sociales** (aucune mobilité ne doit être imposée , prise en compte des indemnités « prime de restructuration », valorisation des plans de formation et de requalification des métiers..)

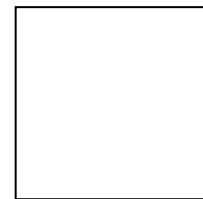
La CGT revendique un socle commun de garanties à respecter par les préfigureurs sinon il y a risques d'incohérence et cela pourrait avoir de graves conséquences pour des centaines de familles laissées pour compte !

La CGT exige des droits nouveaux pour les personnels ; d'abord la mise en place des organismes paritaires de consultation et des moyens nouveaux pour les représentants des personnels pour l'exercice de leurs mandats (locaux, et moyens financiers pour déplacements et réunions).

Ci-joint, les modèles de carte-pétition disponibles sur le site fédéral à l'adresse suivante :

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article2458>

Tous ensemble, pour faire aboutir nos revendications



J'APPROUVE !

- L'engagement n° 88 du Grenelle de la Mer, du « Livre Bleu » de la politique maritime de la France, prévoit : **« Engager une expertise, sans préalable, impliquant les salariés des services maritimes afin d'évaluer l'organisation des services maritimes et leur capacité en effectifs et moyens matériels pour garantir la mise en œuvre des prérogatives, orientations et missions découlant du Grenelle de la Mer ».**

J'EXIGE :

- La réalisation de cette expertise en concertation avec les représentants des personnels,
- Que la réforme de l'administration territoriale de la mer et du littoral soit revue en conséquence avec des engagements sur les moyens.

Nom :

Service :

Adresse :

Signature :

Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer

Jean-Louis Borloo, ministre d'Etat

Hôtel de Roquelaure
246 Boulevard Saint Germain
75007 PARIS



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

Aux secrétaires des Unions Départementales et Comités régionaux des régions du littoral

MOBILISATION : MAREE de SIGNATURES pour obtenir la mise en œuvre des engagements du Grenelle de la mer, le « livre bleu ».

Chers camarades,

Une **carte pétition** ci-jointe, est en cours de signature auprès des personnels du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer (MEEDDM) et à **renvoyer au Président de la République et au Ministre Jean-Louis BORLOO** pour exiger des réponses aux engagements du « livre bleu » et l'arrêt des suppressions de postes (190) prévus dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et de la réforme de l'Etat ainsi que des réductions budgétaires des programmes concernés notamment « sécurité des affaires maritimes » .

La CGT exige l'**abandon des réductions d'emplois, le renforcement des missions et des effectifs sur la base d'une expertise sur l'organisation de l'Etat inversant l'approche d'une RGPP qui fait fi des besoins à prendre en compte notamment ceux liés aux besoins de coopération avec les collectivités territoriales bien souvent en première ligne pour les investissements en faveur du développement durable notamment l'aménagement du littoral ;**

Sans oublier la réponse aux besoins sociaux tels que les logements sociaux, les équipements de services publics pour vivre et travailler sur le littoral.

La CGT a porté à la connaissance du ministre les besoins de recrutements immédiats : 30 inspecteurs de la sécurité des navires, 40 contrôleurs des pêches, 12 techniciens des cultures marines, 30 enseignants spécialisés et agrégés et le remplacement des départs aux Phares et Balises, ...

Marée de signatures : Salariés, associations d'usagers et ONG, élus et population du littoral.

Le Gouvernement ne peut s'exonérer de ses engagements du LIVRE BLEU

. l'engagement N° 88 de dialogue social sur la base d'un état des lieux des missions, des services, moyens en effectifs et matériels

.l'engagement (engagement N° 91) de renforcer le service public maritime et du littoral par des embauches pour l'exécution des missions de contrôle et de surveillance, de sécurité et d'ingénierie publique.

. le renforcement du rôle de l'Etat en mer (engagement N° 84 a) et de l'efficacité de l'inspection du travail maritime (engagement N ° 119) passe par la reconquête du service public, des métiers maritimes, portuaires et du littoral.

. l'engagement N° 114 de renforcer les compétences maritimes des Administration de l'Etat et des collectivités locales.

Affaiblir le secteur public maritime serait un contre sens en regard des engagements du Livre bleu du Grenelle de la mer.

Pour cela, il faut mettre les organisations de travail et les conditions sociales des personnels au cœur des réorganisations.

Affaiblir le secteur public maritime serait un contre sens en regard des engagements du Livre bleu du Grenelle de la mer ; autant les conclusions du Grenelle constituent des dispositions intéressantes, auxquelles la CGT avec d'autres s'est employée depuis le début du processus à faire valoir les besoins sociaux et les impératifs écologiques qui ne sauraient être opposés dans une approche de développement durable, **celles-ci demeurent suspendues aux outils publics et à la volonté et moyens financiers de leur mise en œuvre .**

La CGT y a fait valoir l'intérêt des salariés de la mer et du littoral, de l'industrie, du tourisme, des activités portuaires et du transport. Le secteur public maritime doit être le pivot de la mise en œuvre des orientations, l'affaiblir serait un contresens ; ce serait un gâchis affligeant des potentiels techniques et de compétences hautement qualifiés de contrôle , d'ingénierie et de recherche, pleinement reconnues .

Le gouvernement, doit prendre ses responsabilités et ainsi engager une profonde réorientation de la politique maritime, mettre en place immédiatement les plans de formation en conséquence. Son initiative Grenelle de la Mer, ne saurait être un simple affichage ou une recherche de diversion dans un climat social tendu.

Les emplois nouveaux, plus écologiques, plus respectueux des salariés, capables d'engager une véritable dépollution doivent trouver concrétisation dans la mise en œuvre de ce Grenelle. Tout comme la reconquête du service public, des métiers maritimes, portuaires et du littoral. Enfin la reconquête et la valorisation de la pêche gestionnaire de la ressource doit permettre de répondre aux besoins alimentaires.

Nous appelons par conséquent les salariés, usagers, élus et population du littoral à faire savoir leur soutien à la mobilisation des personnels du MEEDDM et leurs exigences que soient prises des mesures en faveur d'une réorientation de la politique maritime française et à l'échelle européenne et mondiale .

Le Gouvernement ne peut désormais s'exonérer des ces engagements du « livre bleu » ; il doit faire preuve de volontarisme et lever les obstacles financiers à leur concrétisation c'est-à-dire en donnant **au service public maritime les moyens humains et matériels pour l'exécution de ses missions** : arrêter les dégradations successives des services publics équipement, environnement et mer qui entrent dans une spirale infernale de réduction des dépenses publiques.

Il découle de l'expertise, prévue par l'engagement N° 88, avec les personnels concernés que l'examen des conséquences en terme d'organisation, de moyens et d'effectifs est une nécessité pour mettre en place une politique publique forte et cohérente dans le cadre d'une stratégie nationale de la mer et du littoral.

Sans un grand secteur public maritime et des services de l'Etat dotés de moyens matériels et d'effectifs qualifiés pour garantir la mise en œuvre , il n'y aura pas d'issues, économique, environnementale et sociale à la gestion intégrée de la zone côtière et du littoral ni au renforcement de la maîtrise publique nécessaire pour imposer une responsabilisation environnementale et sociale des entreprises, des donneurs d'ordres et de la puissance publique.

C'est le sens de cette carte pétition unitaire adressée au Président de la République qui a clôturé le processus du Grenelle de la mer par son discours du HAVRE du 16 juillet.

La plate- forme revendicative, unitaire, doit trouver sa place dans l'expression des salariés, en convergence avec les enjeux maritime, transport, mer et du littoral au niveau du territoire et en prolongement des mobilisations confédérales de juin sur les « Grenelle de la mer » qui se sont déroulés en région.

Une interpellation du Préfet et de la Presse sur les engagements du Livre bleu, ci-dessus rappelés dans l'encart, dans le cadre de la journée de mobilisation interprofessionnelle, nationale, européenne et mondiale du 7 octobre prochain et une sollicitation des élus et associations doivent permettre d'élargir la mobilisation.

Montreuil, le 17 septembre 2009.



UNION DES SYNDICATS DES SERVICES D'ETUDES ET DE RECHERCHE

Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer

Fédération nationale CGT de l'équipement et de l'environnement

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex

tél. : 01 48 18 82 85/82 86 – Fax : 01 48 51 62 50

E-mail : ussere@cgt.fr

Visitez notre site internet : <http://www.equipement.cgt.fr>

Compte rendu de la rencontre Direction de la recherche et de l'innovation (DRI) et la CGT du 4 septembre 2009

Cette entrevue avait pour objet de préparer le Conseil des Services Scientifiques et Techniques du 15 septembre 2009.

Présents

Pour la DRI : Mme Bréhier, Mme Settimo, M. Le Guern, M. Tanguy

Pour la CGT : Jean-Marc Trackoën, Michael Langlet et Philippe Garcia

Mme Bréhier a indiqué que le CSST du 15 septembre 2009 se déroulerait en deux temps : Le « grand réseau », puis le réseau des CETE.

Concernant le « grand réseau », une synthèse de la cartographie de ses acteurs sera présentée. L'objectif de la DRI est d'animer ce « grand réseau » en développant la communication et en incitant les partenariats. Elle compte détecter les espaces de coopération entre les CETE et les établissements le composant.

La CGT a fortement insisté sur le besoin de pilotage de ce réseau, afin de ne pas retomber dans les errements du passé, auxquels la circulaire d'orientation du 15 février 2007 a mis fin. La CGT pense qu'en appeler au volontariat de coopération n'est pas suffisant. Effectivement, la tentation d'un établissement de demeurer l'acteur exclusif de son domaine d'intervention, rendra cet exercice difficile.

La CGT a fait remarquer à la DRI, que le « grand réseau » n'est pas qu'une juxtaposition de services. La notion de réseau provient de personnes compétentes dans un même domaine d'activité, que ces personnes soient dans un CETE, en administration centrale ou en établissement public. La CGT a revendiqué la nécessaire constitution de clubs métiers, afin de tisser des liens entre les personnes d'un même domaine. C'est bien là entre autres, selon la CGT, la notion de réseau.

En outre, la CGT a demandé que des journées du RST soient organisées comme en 2002 à Rouen et en 2005 à Lyon.

Mme Bréhier note que plusieurs CETE ont déjà proposé leurs services et mis en œuvre des coopérations sur des projets. Elle explique que les établissements publics de ce « grand réseau » sont autonomes, d'autant que le ministère n'a pas l'exclusivité de tutelle. Il ne peut y avoir de contrainte de la DRI envers ces acteurs pour qu'ils coopèrent avec les CETE.

Mme Bréhier pense que les clubs métiers constituent un bon moyen de développer des coopérations. Toutefois, elle indique que la DRI ne peut pas être à l'initiative de tous les clubs métiers. Elle indique que la majorité des établissements du « grand réseau » refuserait un système de coopération sous contrainte.

M. Le Guern explique que l'idée de faire des journées du RST est une des intentions de la DRI, mais que ce type d'événement est difficile à réaliser pour le « grand réseau ». Néanmoins, la DRI réfléchit à une initiative qui ne pourra être la copie conforme des journées du RST.

La CGT insiste sur le fonctionnement en réseau à travers les clubs métiers. Effectivement, l'animation de ces clubs au sein du ministère était le fruit de l'engagement des services centraux de faire vivre le réseau et de développer les compétences. La CGT craint que chaque acteur du « grand réseau » attende une telle initiative et n'entreprenne pas cette démarche. Elle demande à la DRI de faciliter le développement de ces clubs métiers. Elle souhaite que la multiplicité de journées sur des thèmes identiques, par différents CETE, ne conduise pas à un affrontement entre CETE, pour revendiquer un domaine d'activité. Il y a lieu de ré-instaurer un pilotage, afin d'avoir une coordination d'ensemble.

La CGT réclame un renforcement du SETRA dans ses domaines propres, pour assurer ce pilotage, et dans les autres domaines l'attribution de ce pilotage à la DRI ou à d'autres services.

Mme Bréhier mentionne le fait que lors du prochain CSST, la discussion sur le « grand réseau » portera sur les enjeux et qu'en 2010 un prochain CSST permettra de discuter des moyens.

La CGT propose que la cartographie de ce « grand réseau » soit largement diffusée dans les services, même si le détail des acteurs n'y figure pas dans un premier temps.

Mme Bréhier est d'accord. Cependant, elle explique que la DRI réfléchit à la diffusion de l'information via un site internet. Ceci permettra de mettre en ligne les informations concernant les acteurs du « grand réseau ».

Le second point à l'ordre du jour concernera les CETE : contrats de programmes ; polarisation ; plan d'évolution et compétences.

M. Le Guern explique que les contrats de programmes avec les directions d'administration centrale (DAC) seront prochainement signés (sans doute vers la fin septembre). Ces contrats explicitent les attentes des DAC vis-à-vis du RST. En annexe de ces contrats figurent les pôles de compétence et d'innovation (PCI) retenus.

La CGT demande qu'un point soit fait lors du CSST sur le plan d'évolution des CETE. Elle indique par ailleurs, son opposition à la disparition des laboratoires dans le projet du CETE Nord Picardie. Elle conçoit que les termes Ponts et Chaussées ne soient plus d'actualité. Cependant, la disparition des laboratoires noyés dans des divisions d'étude du CETE comporte deux aspects particulièrement négatifs :

Le CETE NP sera identifié par les donneurs d'ordre comme un service d'études quelconque en référence à ceux du privé. Effectivement, la référence à la dénomination laboratoire, indique une capacité d'investigation et d'analyse quel que soit le domaine (route ou aujourd'hui écologie, environnement, énergie, climat, ...). Alors, quelle sera la justification de conserver un tel service public d'études, d'autant qu'une seconde Révision Générale des Politiques Publiques est à prévoir ?

Sur le fond, même si la DRI indique que les agents et les compétences seront maintenus, nous pensons qu'il sera plus facile d'amoindrir les activités éclatées de ces laboratoires. Or, nous défendons le maintien de la capacité à maîtriser toute la chaîne de production (au sens intellectuel et non mercantile), de l'investigation, des essais et analyses, jusqu'au rapport. C'est ce qui différencie les CETE des services d'études privés et permet une autonomie publique en matière de recherche, d'expertise, ...

La CGT a rappelé sa très vive opposition à la disparition des laboratoires, tout en concevant leur besoin d'évolution. Elle propose à la DRI de conserver les termes laboratoires régionaux.

Mme Bréhier indique que le ministère a pris en compte l'existence des CETE. En revanche, pour ce qui est de leur statut, donc de leur rôle et de leurs missions, seule la nécessité d'une structure relais entre les services déconcentrés et l'administration centrale paraît actée. Le Commissariat Général au Développement Durable et le Secrétariat Général du ministère doivent s'accorder sur une méthode, afin de parvenir à définir l'avenir des CETE. Cette méthode devra faire l'objet d'une validation par le ministre.

La CGT a alerté la DRI sur la mise en œuvre des Pôles Supports Intégrés (PSI). Effectivement, les DREAL considèrent les CETE comme des services communs. Or, les CETE ont des spécificités nécessaires à leur existence : tenue d'une comptabilité de type privé pour justifier des coûts vis-à-vis des bureaux d'études privés ; paiement de la taxe professionnelle ; besoins de formation ; documentation importante ; paiement rapide des frais de déplacements ... La CGT s'inquiète particulièrement de la mise en place de Chorus (le nouveau logiciel comptable).

M. Le Guern explique qu'une expérimentation est en cours au CETE Méditerranée. Cette expérimentation doit tenir compte de tous les paramètres, y compris de la proximité ou non d'autres services.

La CGT rappelle que les services supports n'existent pas qu'au siège des CETE. Dans les laboratoires, il y a aussi des besoins.

M. Le Guern pense que l'expérimentation en cours pourrait déboucher sur la conclusion qu'il n'existe pas de stéréotype sur le sujet et qu'il faudra alors regarder CETE par CETE.

Mme Settimo fait un point sur la gestion des compétences dans le RST.

Elle rappelle qu'une cartographie des compétences est en cours. Cette cartographie devra permettre de mieux cerner les besoins et de mieux gérer les recrutements et formations.

Ces besoins seront inscrits dans le plan ministériel de formation professionnelle. Par ailleurs, la DRI souhaite mettre en place des formations qualifiantes de type MASTER dans les nouveaux domaines de compétences du ministère. Les écoles du ministère seraient mises à contribution : IFORE ; ENTPE ; ENTE ; ...

Ces formations concerneraient les ITPE et les TS. En complément, des formations envers les ETST sont aussi envisagées.

Mme Settimo rappelle que la DRI a décliné les métiers de la recherche dans le répertoire des métiers du ministère. Dans le domaine des sciences de la terre : Chargé d'études scientifiques et techniques, Manager d'études, chargé d'essais et responsable d'essais. La DRI va proposer d'élargir ces métiers au domaine Aménagement, Urbanisme et Habitat, et pour les chargés d'études bâtiment.

Au niveau des comités de domaine, la DRI a repris leur pilotage. Elle étudie leur évolution, ainsi que les méthodes d'évaluation.

Analyse de la CGT :

Il est hors de question que les CETE et laboratoires disparaissent. Ils doivent être au cœur du RST avec un potentiel de 3500 agents. Pour la CGT, il n'existe pas encore de « grand réseau », mais un réseau des CETE. La CGT réclame son renforcement, via le pilotage par les services techniques centraux, et l'arrêt immédiat des luttes d'influence menées par les chefs de service qui n'aboutissent qu'à l'affaiblissement de notre outil de travail. Les CETE et laboratoires font partie d'un ensemble, chaque acteur devant coopérer avec les autres. La CGT défend la spécificité des CETE au sein du « grand réseau » que veut construire le ministère, tant en terme statutaire qu'en termes de missions. Les moyens des CETE et des laboratoires doivent être maintenus pour répondre à ce besoin qui s'inscrit dans la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement. Par ailleurs, les CETE et laboratoires doivent continuer à œuvrer pour l'ensemble de la nation, y compris les Collectivités Locales et le secteur parapublic.



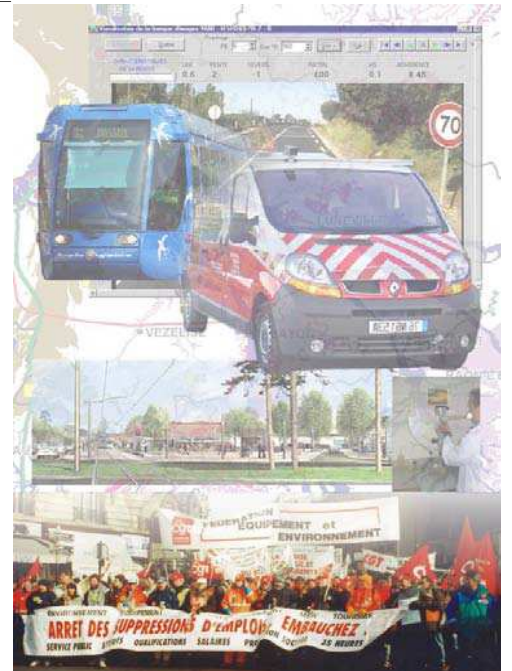
UNION DES SYNDICATS DES SERVICES D'ETUDES ET DE RECHERCHE

Fédération nationale CGT de l'équipement et de l'environnement
263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 85/82 86 – Fax : 01 48 51 62 50
E-mail : ussere@cgt.fr

Visitez notre site internet : <http://www.equipement.cgt.fr>

Le 15 septembre 2009

Compte Rendu du Conseil des Services Scientifiques et Techniques



**Après une longue période d'incertitude,
l'avenir des CETE et laboratoires
va se jouer dans les trois mois à venir.**

**Nous vous recommandons de prendre connaissance de
toutes les informations, de participer aux échanges
et de vous mobiliser,
pour défendre notre utilité publique,
notre outil de travail et notre avenir.**

Présents notamment :

Mme Pappalardo, Commissaire Générale au Développement Durable et présidente du CSST,
Mme Bréhier, Directrice de la Recherche et de l'Innovation,
Mme Settimo et M. Tanguy, de la Direction de la Recherche et de l'Innovation,
Jean-Marc Trackoën, Michael Langlet, Jean-Claude Hippolyte et Philippe Garcia pour la CGT,
Les représentants de FO, de la CFDT et de l'UNSA,
Les représentants des Directions d'Administration Centrale, des Etablissements Publics et du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable.

En préambule à sa déclaration, la CGT a dénoncé l'envoi tardif des documents (Wiki Hydrologie ; Journal Télévisé du RST, ...).

La CFDT a repris à son compte les éléments de notre déclaration, en y ajoutant un volet concernant la suppression des effectifs.

FO a indiqué dans la continuité la nécessité d'évolution du RST et des orientations claires, mais pose comme condition que les orientations ministérielles soient définies. Elle a demandé un bilan de la RGPP acte 1. Elle réclame au Commissariat Général au Développement Durable (CGDD) de ne faire aucune proposition dans le cadre de la RGPP acte 2. Elle souhaite un débat en CTP ministériel sur la base d'une circulaire stratégique ministérielle pour le RST avec un plan de mise en oeuvre.

L'UNSA a revendiqué une discussion sur ce sujet au niveau du CTP ministériel, non au sein du CSST.

Mme Pappalardo, précise que le CSST est un lieu d'échange. Par conséquent, il ne substitue pas au CTP ministériel. Elle précise que pour la fin de l'année, il y a nécessité d'avoir un document d'orientation du RST. L'aspect statut n'est pas un objectif en soi, car il faut savoir en amont ce que l'on veut faire. Le CGDD n'a pas de position arrêtée, d'autant qu'il y a une multiplicité de statuts au sein du RST allant de l'Etablissement Public Industriel et Commercial (EPIC) au service d'Etat (CETE, écoles, ...). Elle s'accorde sur le fait que les structures propres au ministère (CETE-Laboratoires, Services Techniques Centraux et les écoles) constituent la colonne vertébrale du RST.

Mme Bréhier rappelle qu'en 2009, la DRI s'est attachée à animer le RST. Elle a organisé en février 2009 un séminaire au cours duquel le rôle du RST a été défini comme devant apporter des réponses techniques aux décideurs publics. Sur cette base, la DRI indique que l'animation sectorielle est effective de part la nature des acteurs du RST. En revanche, il manque une animation transversale pour développer les partenariats. Par conséquent, la DRI s'investit à 3 niveaux :

- Impulser une coordination entre organismes pour créer des « coopérations spontanées autonomes »,
- Orienter afin de développer des dynamiques transversales,
- Fédérer pour développer une identité collective.

L'administration a présenté les sujets de l'ordre du jour : le RST, le réseau des CETE, le journal télévisé du RST, le Wiki hydrologie.

En complément, l'INERIS et l'INRETS ont présenté chacun un projet. L'INERIS a rappelé que son financement provenait à 45% d'une activité commerciale. Fort de son expérience, l'INERIS pense que des Etablissements Publics Européens prendront de l'ampleur (ou des consortiums). L'INERIS a rappelé l'importance de la chaîne expertise, savoir-faire, faire en mentionnant la capacité des CETE à faire. Par ailleurs, elle a pointé le manque de références partagées entre les acteurs du RST. L'INRETS a relaté son rôle au sein des réseaux européens. Avec 244 partenariats et 20 ans d'expérience. Elle indique que ceci n'est possible qu'avec des agents maîtrisant parfaitement l'anglais, afin de devenir chef de projets au niveau européen. Elle invite le RST et notamment les CETE à s'inscrire dans cette démarche qui a pris 20 ans à l'INRETS.

La CGT et FO ont réclamé une clarification du rôle des CETE. Au service de quels usagers sont-ils : l'Etat, les Collectivités Locales, ou l'Europe (projet de type ANR) ? Par exemple, comment l'INERIS répond aux besoins des collectivités avec les CETE ?

Mme Pappalardo reprend l'idée que l'expertise sectorielle est correctement assurée. En revanche, il faut créer une expertise transversale qui pourrait être assurée par les CETE-Laboratoires.

L'UNSA demande s'il existera une exploitation dynamique de la cartographie du RST ? Elle propose que le Wiki Hydrologie soit étendu notamment, afin que les partant en retraite laissent une trace de leur savoir.

La CGT ne s'oppose pas par nature à un journal télévisé du RST. Cependant, elle rappelle que ce sont les hommes et les femmes du RST qui fondent l'essence même de ce RST. Sans leurs compétences, le RST n'est rien. Ce qui importe, c'est que dans un même domaine, les agents partagent leurs connaissances et échangent leurs expériences. La CGT revendique la mise en oeuvre et l'extension de clubs métiers, ce qui sous-entend la nécessité d'avoir des têtes de réseau pour mettre en oeuvre ces lieux d'échanges.

FO demande quelle orientation sera donnée au journal télévisé du RST et particulièrement s'il s'agira d'une orientation politique pour valoriser l'action de l'administration et la mise en oeuvre du Grenelle ?

La CGT ajoute que l'orientation du RST et des CETE est liée aux types d'usagers et aux modes d'accès par ces usagers (concurrentiel ou service public). Elle cite les différents acteurs travaillant dans le domaine des déchets : INERIS ; ADEME ; CETE ; ... Tous ont des objectifs différents et des donneurs d'ordres différents. La CGT insiste sur la nécessité d'avoir un réseau au service de toute la nation : Etat et Collectivités.

La CFDT pense que les moyens manquent au regard de l'orientation et de la stratégie. Elle demande si les établissements publics sont touchés par la RGPP, comme les services propres au ministère ?

Mme Pappalardo indique qu'au sein du RST, c'est un fait qu'il coexiste des statuts différents et des positionnements différents. Elle précise qu'il n'y a pas de priorité sur l'évolution d'une entité par rapport à une autre, donc pas de volonté de favoriser un service. L'objectif du CGDD est de permettre que tous les acteurs travaillent ensemble sur les objectifs du Grenelle, en faveur de l'Etat, des Collectivités Locales et des entreprises dans l'intérêt des usagers. Le CGDD et la DRI doivent favoriser la mise en place d'outils au service de la transversalité.

Mme Bréhier ajoute que le wiki hydrologie est une initiative de la Direction Générale de la Prévention des Risques. Le rôle de la DRI est d'aider les autres Directions d'Administration Centrale à dupliquer cette expérience. En ce sens, le journal télévisé du RST est un outil pour mieux se connaître. La cartographie est aussi un outil qui va dans ce sens, qui n'aura d'utilité que si celle-ci est vivante.

La CGT rappelle que ce qui compose le RST au-delà des Etablissements Publics et des services, ce sont les femmes et les hommes qui travaillent dans ce RST. Ils sont porteurs de la connaissance. Le meilleur moyen pour mieux se connaître est de démocratiser les lieux de rencontre et d'échange. Ainsi, la CGT propose concrètement que les Clubs Métiers soient étendus et que les têtes de réseau en soient les instigateurs.

Mme Pappalardo a pris note de cette idée.

L'ordre du jour s'est poursuivi par un point plus spécifique sur les CETE.

Mme Bréhier a rappelé le double enjeu du plan de transformation des CETE : une grenellisation des activités et une modification du type de réponses. Elle indique qu'en parallèle, la relation avec les Directions d'Administration Centrale a évolué vers un mode contractuel. La DRI doit veiller à la coordination entre ces contrats de programme et la grenellisation des CETE, afin qu'il n'y ait pas d'écart

trop grand. Les Pôles de Compétence et d'innovation (PCI) ont des fonctions privilégiées de soutien, autour d'un équilibre territorial et national.

M. Tanguy précise que les Services Techniques Centraux ont été associés à la réflexion générale. Il rappelle quelques éléments :

- diminution des activités routières (passage de 50% à 33% en 2011)
- diminution de 300 ETP, due à la RGPP
- diminution de l'activité d'ingénierie publique concurrentielle et recentrage sur des prestations à haute valeur ajoutée
- polarisation des activités avec un objectif de 60 pôles, soit 10 de moins que proposés, ce qui représente 25% des effectifs.

Mme Settimo présente la partie ressources humaines en regard des évolutions des CETE et de la polarisation. Ce travail est fondé sur la cartographie des compétences et des emplois types. Ceci devrait permettre de mieux appréhender les besoins en recrutement et de mieux gérer les spécialistes et les experts.

La CGT intervient pour dénoncer la disparition des entités laboratoires dans les plans d'évolution des CETE. Elle rappelle le contenu de sa déclaration.

Mme Bréhier indique que ce choix au CETE Nord-Picardie permettra une meilleure synergie entre les divisions d'études et les activités laboratoires qui seront hébergées dans ces divisions. Elle précise que les CETE n'avancent pas tous au même rythme, ce qui impacte leur modification de structure dans le cadre du Grenelle.

La CGT répond que l'on pourrait concevoir ce type d'organisation, s'il y avait des dysfonctionnements entre les laboratoires et les divisions d'études. Or ce n'est pas le cas. En outre, la CGT demande pourquoi pas l'inverse, c'est-à-dire le regroupement des activités au sein des laboratoires ne serait pas possible au regard de l'argument avancé par l'administration.

Mme Pappalardo poursuit en indiquant qu'elle n'a pas d'élément complémentaire pour répondre.

La CGT interpelle le CGDD sur la mutualisation des moyens supports. Elle rappelle que l'impact de cette mutualisation, si elle devait se dérouler comme actuellement, engendrerait des dysfonctionnements de l'outil de travail. Par exemple, les CETE ne pourraient plus justifier leurs coûts au niveau concurrentiel, ni payer les taxes auxquels ils sont soumis. De même, le remboursement des frais de déplacements sous 15 jours ne serait plus honoré.

Mme Bréhier indique que la DRI et le CGDD ont conscience qu'il ne faut pas traiter les CETE différemment par principe, mais bien par nécessité. Elle indique que les dialogues de gestion vont bientôt aboutir et qu'il faut en attendre la fin.

La CGT affirme avec force qu'il y a urgence et qu'il ne faut pas attendre la fin des dialogues de gestion. Les agents apprennent du jour au lendemain que leur activité est transférée ou supprimée. C'est particulièrement dégradant pour les agents qui ont des compétences, une vie de famille, ... La CGT demande de toute urgence une prise de position du CGDD et du Secrétariat Général.

Sur ce sujet, le CGDD prend note de la demande.

La CFDT s'inquiète de l'avenir des Services Techniques Centraux et de leur rôle de têtes de réseau ?

FO fait une différence entre le pilotage scientifique et technique et le pilotage de gestion (niveau DREAL). Par ailleurs, FO demande quels moyens seront garantis pour la pérennité des pôles : formation, nouveaux matériels, ... et si ces pôles permettront la récupération de contrats de recherche ?

L'UNSA intervient pour demander quel sera le dispositif d'évaluation de ces pôles et quels moyens de régulation seront mis en oeuvre ? Elle s'interroge également sur les moyens de valorisation des actions de formation. Elle demande aussi quel sera l'équilibre entre les pôles et le « service universel » ?

La CGT rappelle le rôle important d'animation, de coordination et de synthèse des Services Techniques Centraux . Elle indique qu'un Journal Télévisé ne remplacera pas un animateur de réseau !

Mme Bréhier mentionne que la DRI a travaillé avec les Directions d'Administration Centrale et les Services Techniques Centraux. Elle indique que ces derniers ne correspondent plus aux attentes actuelles. Pour ce qui est des moyens, elle précise que le titre 9, bien que perfectible, est le plus efficace à ce jour pour permettre aux CETE de travailler avec les Directions d'Administration Centrale et les services déconcentrés. Pour la pérennité des pôles, elle indique que les nouveaux pôles seront immédiatement efficaces de part les recrutements. Pour les anciens pôles, il y a nécessité d'évolution en lien avec celle du ministère. Enfin, Mme Bréhier indique qu'il faudra effectivement un cadrage entre les pôles et les activités « universelles » pour définir un équilibre.

Avant de clore le CSST, Mme Papparlado, propose d'initier une réflexion sur les CETE selon trois items :

- Identité et missions des CETE,
- Pilotage et coordination scientifique,
- Statut.

Elle propose de se retrouver de façon informelle sous trois semaines pour en discuter, l'objectif étant d'établir un constat commun d'ici la fin de l'année, pour en 2010 bâtir des solutions et des perspectives.

FO indique que cette réflexion ne peut se tenir que si au niveau du ministère, il existe une orientation clairement définie.

Première analyse de la CGT :

Après 3 heures de discussion essentiellement sur la transformation des CETE et sur la colonne vertébrale du RST constituée par les services propres du ministère, nous trouvons que la démarche de l'administration est saugrenue. Cette proposition aurait dû être initiée avant le plan d'évolution des CETE-laboratoires. Entre 2009 et 2011, les activités seront profondément modifiées, les effectifs diminués et l'intervention au bénéfice de toute la nation réduite.

De la fonction naît l'outil. Maintenant que l'outil CETE-laboratoires est transformé et amoindri, l'administration va s'interroger à quoi il pourrait servir. A l'image de la prise de conscience écologique, ce retour à la réalité concernant nos CETE-laboratoires vient tardivement. Depuis la circulaire du 15 février 2007, la CGT réclame cette clarification ! Mais mieux vaut tard que jamais, même si s'occuper de l'identité et des missions des CETE-laboratoires et de leur statut, après ce travail de sape, n'augure pas des meilleures conditions pour assurer leur avenir, d'autant que leurs relations avec les Collectivités Locales ce délitent de plus en plus !

La question politique majeure est : Un RST, donc des CETE-laboratoires, au service de qui et pour quoi faire ?

Le CGDD anticipe la réponse à cette question en indiquant que « l'émergence de nouvelles têtes de réseau rend inopérant le schéma traditionnel de coordination appuyé sur le LCPC et le SETRA ». Depuis plusieurs mois nous dénonçons la casse de l'outil de coordination du RST et la rupture entre ces têtes de réseau et les CETE-laboratoires en revendiquant une meilleure implication de celles-ci. Nous refusons l'idée de partenariat comme mode de coordination, signifiant une volonté mutuelle d'implication.



UNION DES SYNDICATS DES SERVICES D'ETUDES ET DE RECHERCHE

Fédération nationale CGT de l'équipement et de l'environnement
263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 85/82 86 – Fax : 01 48 51 62 50
E-mail : ussere@cgt.fr

Visitez notre site internet : <http://www.equipement.cgt.fr>

Le 15 septembre 2009

Conseil des Services Scientifiques et Techniques



Déclaration CGT

L'ordre du jour de ce Conseil des Services Scientifiques et Techniques est scindé en deux :

- Le plan d'actions du Réseau Scientifique et Technique (RST) où sont groupés des Etablissements Publics sous tutelle ou co-tutelle du ministère et les services techniques propres au ministère constitués des CETE-laboratoires, des Services Techniques Centraux (STC) et des écoles.
- L'avancement du plan d'évolution des CETE comprenant notamment les contrats de programmes, les schémas d'évolution des CETE, la polarisation

Nous constatons qu'au sein du RST, le réseau des CETE-laboratoires et STC forme un continuum qui constitue la colonne vertébrale du RST. Par exemple, les effectifs des CETE-laboratoires et des STC sont de l'ordre de 4500 agents, service de loin le plus important, pour un budget d'environ 300 Millions d'euros (peloton de tête si l'on met de côté le Commissariat à l'Energie Atomique et le Centre National d'Etudes Spatiales).

En outre, ce continuum est totalement piloté par le ministère, ce qui lui procure une capacité d'intervention et d'impulsion vis-à-vis de l'ensemble du RST, afin de mettre en oeuvre les orientations du nouveau MEEDDM. C'est une différence majeure avec les Etablissements publics du RST qui sont seulement sous la tutelle complète ou partielle du ministère. En outre, les Etablissements Publics ont une autonomie de gestion et d'orientation qui échappe à notre ministère.

La CGT revendique pour le RST que le pilotage initié au travers de la circulaire d'orientation du 15 février 2007 perdure, afin de ne pas retomber dans les errements du passé.

La CGT revendique également que les CETE-laboratoires, les STC, ainsi que les écoles demeurent au centre du RST et qu'ils constituent le point d'appui du ministère pour impulser les politiques du MEEDDM, notamment au regard des Grenelles de l'environnement et de la mer. Il ne peut y avoir sur ce point un appel au volontariat et à la bonne conscience des acteurs du RST.

Cette ligne de conduite est en lien direct avec la seconde partie de ce CSST. Or, nous nous inquiétons fortement du devenir des CETE-laboratoires et des STC.

Si la circulaire d'orientation du 15 février 2007 n'est pas remise en cause, son application semble de moins en moins évidente.

Dans un premier temps, nous constatons que les STC jouent de moins en moins leur rôle de tête de réseau. Le premier touché fût le CERTU, dont l'ex DGUHC s'est occupée avec la mise en place des pôles. Le LCPC est de plus en plus distant des laboratoires. Dans son document d'orientation, le LCPC considère les CETE et les laboratoires comme des partenaires. Quant au SETRA, sous le coup d'une décision de délocalisation à Sourdun fin 2010, en dépit d'une forte opposition du personnel, qui de toute façon n'ira pas à Sourdun dans son immense majorité, il est déjà très affaibli. La CGT affirme que le SETRA doit tenir toute sa place dans le pôle de Marne-la-Vallée en y étant localisé.

Les contrats de programmes qui vont définir les orientations des CETE-laboratoires pour les trois années à venir sont issus d'une négociation exclusive entre les Directions d'Administration Centrale et la DRI. Ainsi, les STC ont été évincés, ce qui va dans le sens de la décapitation des réseaux.

En outre, nous constatons que la transformation des CETE-laboratoires est en cours depuis bientôt deux ans et qu'aucune mission et aucun statut ne sont attribués à ces services.

Or, les contrats de programmes fixeront tardivement un cadre aux CETE-laboratoires, alors que ces derniers auront déjà entrepris leur restructuration. Devront-ils alors de nouveau prévoir une évolution avant la fin des changements actuels ?

En outre, si les Etablissements Publics ont toutes latitudes dans leur intervention, il n'en est pas de même pour les CETE-laboratoires. Le dossier relatif à l'accès des collectivités à nos services est toujours au point mort. Si l'Etat persiste à ne pas vouloir trouver une solution à ce problème, les collectivités se tourneront vers le privé avec un coût non négligeable pour le contribuable. Par ailleurs, quid du souci d'indépendance de ces bureaux privés ?

Pour ce qui intéresse l'organisation, les laboratoires sont aujourd'hui en péril. Au CETE Nord-Picardie, la disparition des entités laboratoires est inacceptable. Cette disparition s'ajoute à l'abandon de l'ingénierie publique concurrentielle qui pénalise tous les laboratoires. Certes, les activités de ces laboratoires seront éclatées dans les unités d'études pour soi-disant les préserver. Jusqu'à quand, car elles seront d'autant plus facilement détruites qu'elles ne seront pas explicitement affichées. En outre, la référence à la terminologie laboratoire signifie une capacité d'investigation (prélèvements ; analyses ; essais ; ...). Ne plus afficher les laboratoires, c'est indiquer aux donneurs d'ordre la banalisation de nos services à l'identique de ceux du privé. C'est indiquer une moindre capacité d'intervention notamment d'expertise, et une moindre indépendance dans nos domaines d'activité.

Dans le même esprit, la restructuration des laboratoires de la région parisienne est préoccupante. Il n'y aurait plus qu'un seul laboratoire avec 3 implantations : Trappes, Le Bourget et Sourdun. Actuellement personne ne souhaite aller à Sourdun et les activités seraient mutualisées (au passage, c'est moins 40 ETP). Chaque implantation serait spécialisée. Ce que fera Trappes, Le Bourget et Sourdun ne pourraient pas le faire et vice versa. C'est un non sens total au regard des besoins de la région parisienne, avec le grand Paris, le plan de relance, etc. Nous rappelons que les 17 laboratoires ont un sens au niveau de leur territorialité et que les déplacements en région parisienne seraient contraignants. La polarisation de ces trois laboratoires les rendra inefficace. Ils seront condamnés à court terme. Cette polarisation, est-elle un ballon d'essai de l'administration pour éradiquer en « douceur » les 17 laboratoires ?

De plus, pour faire bonne mesure au niveau de l'organisation, rappelons que la création du SCN informatique, avec le transfert de 300 ETP, va affaiblir un peu plus les CETE. Or, ce projet n'a aucune justification. Au cours de nos réunions d'échange, l'administration a changé à chaque fois d'argumentaire pour justifier cette restructuration. C'est la preuve que sur le fond, il n'y a aucunement besoin de dépecer les CETE de ces services. En outre, la création de ce SCN, rattaché au Secrétariat Général, risque d'amoinrir la capacité du ministère dans ce domaine. Si dans un premier temps les agents restent sur site, nous craignons que l'étape suivante soit un regroupement qui marquerait la fin de la présence territoriale, donc de la proximité avec les services déconcentrés. L'informatique est nécessaire à l'ensemble des agents du ministère, ce qui implique de conserver une proximité. Celle-ci est actuellement garantie par l'implantation des divisions informatiques dans les CETE.

Pour le statut des CETE, le fait de ne pas prendre de décision les rend particulièrement vulnérables. Par exemple, dans la mise en place de la mutualisation des services supports, les DREAL considèrent les CETE comme des services déconcentrés. Ils les ponctionnent au moins comme les autres services, voire davantage. Si vous n'intervenez pas en urgence pour cesser ce pugilat, comment demain les CETE pourront-ils justifier leurs coûts de fonctionnement au travers de leur comptabilité privée dans le cadre de la concurrence et pour payer les taxes locales auxquels ils sont soumis ? Comment pourront-ils payer dans un délai raisonnable de 15 jours les frais de déplacements des agents ? Comment pourront-ils gérer les formations et la documentation nécessaires aux agents fortement qualifiés de ces services, ... ? C'est donc l'outil de travail et les conditions de travail des agents qui seront directement impactés.

Le CGDD et le Secrétariat Général ont choisi de ne donner aucune instruction aux DREAL et de leur demander oralement d'être bienveillants avec les CETE-laboratoires dans l'attente des conclusions de l'expérimentation au CETE Méditerranée sur ce sujet. Ce n'est pas du tout suffisant.

En conclusion sur ces points, nous constatons que l'administration tarde à fixer un cadre précis pour les CETE-laboratoires et les STC. Cet immobilisme conduit au dépérissement de ces services. L'Etat doit cesser de les considérer comme son jouet qu'il peut par ailleurs casser.

Nous tenons à rappeler que le 31 août 2005, Monsieur Claude Martinand, Président du Conseil Général des Ponts et Chaussées a transmis au ministre une expertise sur le devenir juridique du RST. En voici un extrait :

« L'expertise montre que les problèmes juridiques ne seront vraisemblablement pas des facteurs bloquants et qu'il importe davantage de clarifier les objectifs qu'on veut atteindre.

Il me semble qu'après une période de latence, qui a été en partie voulue, car il ne fallait pas interférer avec la question majeure de l'évolution des services déconcentrés par un problème de nature différente, l'heure est venue de passer à l'action, pour l'évolution du RST. Le rapport de Pierre Chantereau propose une démarche, mais celle-ci ne peut pas se faire sans un message politique de votre part. Les énergies ne se mobiliseront pas, si le « sens » de l'action n'est pas clairement exprimé. ».

En conséquence nous exigeons :

- **un moratoire immédiat au travers d'une circulaire sur la contribution des CETE dans le cadre de la mutualisation des services supports,**
- **l'arrêt de la mise en oeuvre du SCN informatique qui n'a ni sens ni justification,**
- **que les CETE revoient leurs copies pour conserver en tant que tels les laboratoires et maintiennent une homogénéité structurelle entre-eux,**
- **que cesse la polarisation des activités et de façon urgente, celles des laboratoires parisiens,**
- **une étude de faisabilité de l'implantation d'un laboratoire à Sourduin au regard des missions de service public et des conditions d'exercice de ces missions, ainsi qu'un bilan carbone de la restructuration des laboratoires parisiens,**
- **l'arrêt du démantèlement du SETRA à travers le projet de délocalisation à Sourduin, et sa localisation à Marne-le-Vallée dans le cadre du pôle scientifique et technique Paris-Est,**
- **la réhabilitation des têtes de réseau et si besoin la création de nouvelles dans le cadre des politiques des Grenelle,**
- **l'examen du statut, du cadre juridique des CETE et que l'administration donne les moyens, afin qu'ils oeuvrent pour toute la nation, y compris les collectivités territoriales.**

Pour le troisième sujet de notre déclaration, nous tenons à féliciter l'administration et plus particulièrement la DRI pour ce qui concerne la gestion des compétences et des carrières. La DRI a réussi à mettre en place un système de fidélisation et de reconnaissance des parcours au sein du RST, notamment pour les catégories A, y compris récemment les chercheurs. Cet effort doit se poursuivre avec les techniciens supérieurs et les experts techniques.

Ce volet n'est pas à négliger, cependant il n'a de sens que si ce qui précède dans notre déclaration est pris en compte. Car sans mission, sans service, même s'il existe une reconnaissance des agents, ils n'auront aucune possibilité d'en bénéficier.

Nous terminerons notre déclaration en vous disant que l'on ne valorise que ce que l'on veut garder. Or, rien n'est mis en oeuvre pour combattre l'érosion des services techniques propres au ministère. C'est en opposition avec les recommandations du CGPC édictées depuis 4 ans, que le CGEDD n'a pas remis en cause. Cette état de latence conduit inexorablement vers une privatisation des missions de service public. L'objectif final ne serait-il pas de n'avoir que des Etablissements ou des Agences Publics, et de cantonner l'Etat à un rôle purement régalien, bref le système anglo-saxon dont on sait que la rentabilité financière passe avant la sauvegarde des vies humaines, y compris dans les domaines de l'environnement, de l'écologie, ... ?



NOTE AUX ORGANISATIONS

Objet : Réunion intersyndicale du 17 septembre 2009

Chères camarades,
Chers camarades,

Hier soir, à 17 heures, tous les organisations syndicales de la Fonction publique (les 8 donc) se sont retrouvées à la CFDT.

Les camarades de la CGT FP, après échanges sur leurs analyses et mandats respectifs, ont fait les propositions suivantes :

- ➔ Un appel unitaire à la journée du 7 octobre prochain avec, dans le cadre international de l'initiative, des illustrations revendicatives des enjeux Fonction publique.
- ➔ Sur les grands axes revendicatifs partagés – salaires, emploi, RGPP-REATE, missions-statut... - une mise en perspective d'une mobilisation autour des premières dates d'examen au Parlement du PLF et PLFSS 2010, soit dans la période fin octobre – début novembre.
- ➔ Dès maintenant, mise à disposition d'une carte – pétition sur emploi-salaire permettant de nouvelles interventions des agents et d'aller au débat.

Pour aller à l'essentiel, les positions respectives des autres étaient les suivantes :

- **CFDT** : OUI, les enjeux ne manquent pas mais les personnels et les militants sont démotivés. Pas envisageable d'appeler à quoi que ce soit.
Sur le 7 octobre, on s'en tient au strict appel interprofessionnel.
Sur la carte-pétition : trop difficile à mettre en œuvre.
- **UNSA** : Strictement le même point de vue.
- **CFTC** : Idem.
- **CGC** : A peu près pareil. Mais, attention, on allait voir ce qu'on allait voir en 2010 en particulier sur l'enjeu des retraites ! ?
- **SOLIDAIRES** : Rien sur le 7 au niveau FP (et d'ailleurs, sans doute, au niveau interpro). Pour le reste, OUI à la mobilisation mais aucune proposition concrète.
NON, à la carte-pétition trop en retrait.
- **FSU** : Partage assez les propositions de la CGT.
Rajoute, de manière précise, les décrets d'application de la « loi-mobilité ».
A ses instances nationales la semaine prochaine qui, vraisemblablement si rien n'aboutit au niveau unitaire FP, déboucheront sur des appels sectoriels là où c'est possible.

- **FO** : OUI à l'action y compris le 7 octobre. Mais, mandat confédéral actuel de n'avoir aucun appel commun à l'action.

En dépit d'une relance de nous-mêmes et de la FSU sur la responsabilité des OS dans la période actuelle, quelles que soient les difficultés réelles ou supposées, il a été impossible d'aboutir à une quelconque perspective unitaire, même réduite.

Pour autant, ce constat préoccupant ne saurait conduire la CGT à l'inertie.

Partout, il convient de voir ce qu'il est possible de construire – y compris, et surtout – de manière unitaire et de faire connaître ces initiatives.

La CGT FP va de nouveau échanger sur la situation telle qu'elle ressort aujourd'hui et proposer des pistes très rapidement.

Montreuil, le 18 septembre 2009



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

APPEL DE LA COMMISSION EXECUTIVE DE L'UGFF-CGT

LA POSTE NE DOIT PAS ETRE PRIVATISEE

Le gouvernement persiste dans sa volonté de passer en force sur la privatisation de la Poste.

Mais, jour après jour, se confirme également que ce projet de régression sociale, néfaste pour l'ensemble de la population, est rejeté par une majorité toujours plus grande de citoyens et d'organisations.

Pour la CGT, la privatisation de la Poste demeure toujours non négociable et non amendable.

2 nouvelles étapes de l'indispensable mobilisation pour mettre en échec la transformation de la Poste en société anonyme et imposer d'autres choix sont juste devant nous : **le 22 septembre et le 3 octobre.**

↳ Le 22 septembre est une journée unitaire d'actions et de grève des agents de la Poste à l'appel de leurs principales organisations syndicales.

↳ Le 3 octobre constitue le point d'orgue de la mobilisation citoyenne, appuyée par un collectif extrêmement large de syndicats, partis politiques, associations..., autour d'une consultation populaire sur le devenir du service public postal.

La commission exécutive de l'UGFF – CGT réunie ce jour, dans la continuité de ses engagements et de ceux de toutes ses organisations, appelle le plus grand nombre de personnels sous toutes les formes, à s'investir et à participer à ces initiatives.

ENSEMBLE, NOUS DEVONS ET NOUS POUVONS GAGNER !

Montreuil, le 16 septembre 2009



Monsieur Eric WOERTH
Ministre du budget, des comptes
publics et de la fonction publique,
139 rue de Bercy
75012 – PARIS

PARIS, le 15 septembre 2009

Monsieur le Ministre,

Jeudi 3 septembre, la séance d'installation du Comité national du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique n'a pas pu se tenir, alors que le mandat des précédents administrateurs est arrivé à échéance depuis le mois de juin, à l'issue de trois années d'exercice.

Les organisations syndicales du FIPHPH s'étonnent et s'alarment de l'annulation de cette séance d'installation. Elle fait suite à deux reports successifs depuis le mois de juin. Aucune nouvelle date n'est à ce jour fixée.

L'explication avancée est le retard de publication du décret portant modification de la composition du comité national du FIPHP et de l'arrêté portant nomination de ses membres.

Alors même que les moyens financiers existent et devraient être mobilisés, ce blocage ne permet pas au FIPHP de répondre aux exigences posées par la loi en matière d'insertion des personnes en situation de handicap.

Ceci n'est pas acceptable dans une période où l'augmentation du chômage, combinée à la réduction des effectifs dans les fonctions publiques, fragilise encore plus les demandeurs d'emplois et les personnes handicapées.

Les organisations dénoncent et s'inquiètent des conséquences d'un tel retard : en l'absence de Comité national, aucune aide nouvelle ne peut être inscrite au catalogue, aucune convention, permettant de définir les politiques de recrutement des personnes handicapées, ne peut être signée avec les employeurs publics.

Les organisations syndicales n'accepteraient pas, par ailleurs, toute mesure y compris législative, qui viendrait ponctionner le fonds pour subvenir à d'autres politiques extérieures à l'objet initial du FIPHP.

Sur l'ensemble de ces sujets les organisations syndicales sollicitent une entrevue d'urgence avec vous, dans l'intérêt des personnes en situation de handicap.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de notre considération distinguée.

Solange
Fasoli
CGT

Maïté
Druelle
CFDT

Anne
Baltazar
FO

Emmanuel
Guichardaz
FSU

Nelly
Paulet
UNSA

Patrick
Gestin
Solidaires

Yves
Naudin
CFTC