



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° 1338 du 3 NOVEMBRE 2009

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. C.T.P.M. du 20 octobre 2009	
- Compte rendu + interventions C.G.T.	3-13
- Discours du Ministre Borloo	14-35
4. Prime exceptionnelle de restructuration de 250 euros	
- Courrier fédéral au Ministre Borloo	36-37
- Note de la D.R.H. aux services	38-42
5. Communiqué de presse fédéral suite accident DIR Nord	43
6. Communiqué SNOVA : Il faut agir vite !	44-46
7. Stage fédéral « Action Sociale » du 7 au 11 décembre	47-48
8. Tract C.G.T. – F.S.U. : Pour les ITPE, la thèse est un 1 ^{er} poste oui mais...	49-50
9. Taxe carbone : Injuste et inefficace	51-52
10. Courrier U.G.F.F. au Ministre WOERTH sur les non-titulaires et contractuels	53-55
11. Plus de 30 000 manifestants à Paris le 22 octobre 2009	56
12. Communiqué C.G.T. – Fonction Publique sur « Santé au Travail »	57
13. M.A.C.I.F.	58



AGENDA

Lundi 2 novembre 2009 :

Réunion des composantes de l'UGFF sur :
Quels financements pour quelles interventions publique ?
(le prolongement de l'initiative confédérale d'Aubagne)

Mardi 3 et Mercredi 4 novembre 2009 :

C.C.N.

Mercredi 4 novembre 2009 :

C.G.T./D.R.I. du MEEDDM sur l'avenir des CETE

Jeudi 5 novembre 2009 :

Commission Exécutive de l'UGFF

Jeudi 5 novembre 2009 :

Journée d'étude de l'USSER avec les E.P.
sur l'avenir du R.S.T.

Jeudi 5 novembre 2009 :

Groupe d'échanges du MEEDDM sur la journée

Jeudi 5 novembre 2009 :

Date limite des dépôts de candidatures aux CAP
des Administrateurs Civils

Lundi 9 novembre 2009 :

Réunion CGT au C.G. 62 sur les droits syndicaux

Mardi 10 novembre 2009 :

Colloque CGT/FSU à Caen sur la formation
tout au long de la vie

Mardi 10 novembre 2009 :

Réunion O.S./D.R.I. du MEEDDM sur l'avenir des CETE

Jeudi 12 novembre 2009 :

C.T.P.C. des Affaires Maritimes

Jeudi 12 novembre 2009 :

Rencontre CCAS/DRH du MEEDDM

Vendredi 13 novembre 2009 :

Bureau de l'UGFF

Lundi 16 novembre 2009 :

Assises Nationales santé-autonomie CGT à PARIS

Mardi 17 novembre 2009 :

CTPM du MEEDDM

Mardi 17, Mercredi 18, Jeudi 19 novembre 2009 :

Formation des membres CGT du CCHS du MEEDDM

Mercredi 18 et jeudi 19 novembre 2009 :

Colloque de l'IHS CGT sur propagande, information,
communication à Montreuil

Jeudi 19 novembre 2009 :

Commission Exécutive de l'UGFF

Jeudi 19 novembre 2009 :

Groupe d'Echanges du MEEDDM

Vendredi 20 novembre 2009 :

O.S./MEEDDM sur le statut des contractuels des E.P.



INFOS BREVES

	SALARIES SANS PAPIERS Le Conseil d'Etat annule la circulaire de régularisation par le travail
Le Conseil d'Etat, saisi d'un recours par le Gisti (Groupe d'Information et de soutien des immigrés) sur la légalité du dispositif organisant « l'immigration choisie » a annulé la semaine dernière la circulaire du 7 janvier 2008 précisant les conditions de régularisation par le travail.	

	RENDEZ-VOUS RETRAITE 2010 La CGT exige de négocier sur la pénibilité avant toute réforme
La CGT fait de la reprise des négociations sur la prise en compte de la pénibilité dans l'âge de la retraite, « un préalable à des nouvelles discussions sur la réforme des retraites dans leur globalité », a déclaré Bernard THIBAUT devant 1700 salariés réunis hier, 28 octobre à Saint-Denis, par la fédération CGT Construction-bois-ameublement.	

	RETRAITE DES FEMMES Organisations syndicales et associations défendent les droits des femmes auprès des députés
A l'occasion de l'ouverture du débat sur le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2010 à l'Assemblée Nationale, les délégations (C.G.T., F.S.U., Union Syndicale Solidaires, Collectif national pour le droit des femmes, organisation de Femmes-égalité) ont rencontré le rapporteur UMP, la Présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et des parlementaires des groupes PS et GDR pour défendre le bien-fondé des dispositions actuelles en matière de majoration de durée d'assurance accordées pour la retraite aux mères de famille.	

	CONSEILS DE PRUD'HOMMES De qui se moque la Garde des Sceaux ?
Inaugurant les nouveaux locaux du conseil de prud'hommes de Saint Etienne le 19 octobre dernier, Michèle Alliot-Marie a annoncé qu'un décret visant à « donner une plus grande place à l'écrit » dans la procédure prud'homale était soumis au Conseil d'Etat et que l'ASSEMBLEE Nationale débattrait avant la fin de l'année d'une « procédure participative » permettant « le développement du règlement amiable des litiges entre salariés et employeurs ». Il s'agit de « négociations entre les parties, assistées par un avocat (pouvant) déboucher sur des accords, homologués par les juridictions ».	

	ARRCO Un assureur élu président : les administrateurs Cgt ont voté contre
Sur proposition du Medef, Gérard Ménérout, très en vue dans le monde de l'assurance, a été élu président de l'Arrco. Avec cette élection, qui intervient à quelques mois d'une échéance importante pour le système de retraite français, le Medef marque dans quel sens il entend faire évoluer le système de retraite...	

	EDVIGE 3 Des décrets dangereux pour les libertés des salariés
Pendant ce week-end deux décrets signés le 16 octobre 2009, soit le jour de la « sainte Edwige », ont été publiés au Journal Officiel. Ils visent à remplacer le projet EDVIGE qu'une mobilisation citoyenne avait réussi à repousser. Alors que les parlementaires travaillaient sur cette question le gouvernement a décidé de passer en force, sans discussion parlementaire, par simple décret.	

Suite sur : www.cgt.fr



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

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

Compte rendu synthétique du CTPM du 20 octobre 2009

Présence du ministre d'Etat, monsieur Jean-Louis Borloo.

Pour la CGT : Jean marie Rech, Nicolas Baille, Charles Breuil, Didier Horeau, Francis Combrouze, Patricia Cerisay, Marie Hélène Thomas, Guy Maisonneuve.

Ordre du jour :

Point 1 : Approbation du procès-verbal du CTPM du 17 février 2009.

Point 2 : Projet de note de diffusion et document de repère « Eléments de connaissance et d'approfondissement pour la prévention des crises suicidaires ».

Point 3 : Présentation du projet de loi de finances 2010 pour le MEEDDM.

Point 4 : Projet de décret relatif aux modalités de transfert des services ou partie de services du MEEDDM qui participent à l'exercice des compétences dans le domaine des voies d'eau dont la propriété a été transférée à la région Bretagne au 1^{er} janvier 2008 et dans le domaine des voies d'eau transférées à la communautés de communes de l'Ouest Guyanais au 1/01/09.

Point 5 : Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois de l'établissement public Météo-France.

Point 6 : Projet de décret relatif aux modalités de transfert des services ou partie de services déconcentrés de l'Etat qui participent à l'exercice des compétences transférées à la ville de Paris en matière de délivrance des autorisations préalables au changement d'usage des locaux destinés à l'habitation.

Point 7 : Point d'information sur la nouvelle organisation des MIGT.

La CGT fait une déclaration liminaire ci-après :

Déclaration liminaire de Jean-Marie Rech, Secrétaire Général de la FNEE-CGT
En présence de Jean-Louis Borloo, ministre d'Etat

Monsieur le ministre,

Mesdames et Messieurs les membres du CTPM,

Au moment où se tient ce CTPM, Monsieur le ministre, la crise systémique, celle du système capitaliste atteint une ampleur considérable et probablement sans précédent depuis celle de 1929. Tout montre aujourd'hui que cette crise ne cesse de s'aggraver. Le chômage ne cesse d'augmenter avec 3 888 300 personnes inscrites à Pôle Emploi à la fin du mois de juillet.

Les prévisions de Bercy sont particulièrement préoccupantes dès lors qu'elles annoncent une nouvelle et forte hausse du chômage avec l'arrivée de 600 000 jeunes sur le marché du travail, auxquels il faut ajouter les salariés frappés par les licenciements, les intérimaires en fin de mission ou encore les saisonniers en fin de contrat...

Monsieur le ministre, c'est aussi Bercy qui au travers d'arbitrages supprime des milliers de fonctionnaires ou assimilés. Un emploi supprimé dans le périmètre de notre ministère c'est un chômeur de plus dans notre pays.

C'est aussi moins de service public, donc plus de précarité, plus d'insécurité sociale et un aménagement du territoire très inégal qui inquiète les citoyens. Bercy est aujourd'hui le bras armé et le cœur de cible des réformes libérales dont les objectifs consistent à faire de l'Etat un outil au service d'une marchandisation toujours plus grande de notre société et d'une politique de réduction des dépenses publiques.

Pour exemple, il manque au moins 1000 agents dans les DIR pour remplir les missions et faire en sorte que les routes soient correctement entretenues et sécurisées. Quand le gouvernement se targue d'afficher des économies en postes budgétaires et en moyens de fonctionnement, c'est au détriment de la qualité des services rendus aux usagers et cela peut coûter beaucoup plus cher socialement au final. Un accident de la route coûte environ 200 000 euros à la collectivité avec les vies supprimées ou brisées qui en découlent.

Nous vous rappelons les demandes inscrites dans notre lettre du 22 septembre 2009 co-signée avec la CFDT, qui explicitaient les raisons de notre boycott du CTPM du 1^{er} octobre. Particulièrement sur l'absence de dialogue social et sur les besoins en effectifs notamment pour répondre aux exigences et aux objectifs environnementaux liés aux différents « Grenelle ».

Notre fédération nationale de l'équipement et de l'environnement, avec les syndiqués et les salariés du périmètre de votre ministère vous demande de respecter un minimum de dialogue social. C'est à dire de vous imprégner du cahier revendicatif que nous vous avons rendu il y a quelques mois, pour enfin satisfaire ces justes revendications des personnels et de redonner de l'espoir à ceux qui s'interrogent sur leur avenir. Le dossier sur les suicides est éloquent... Il faut arrêter de briser des vies et des familles. Il faut également une reconnaissance de la pénibilité et rapidement!

Très concrètement nous vous demandons un moratoire d'ici la fin de l'année pour regarder ensemble la réalité de la casse du service public dans notre ministère et pour élaborer d'autres orientations en s'appuyant sur le Grenelle I, le Grenelle II, et sur le Grenelle de la mer.

Les problèmes environnementaux méritent mieux que d'être traités à la légère comme vous le faites. Les décisions que vous prendrez seront déterminantes pour les générations futures. La CGT a été force de propositions lors des « Grenelle » de l'environnement, la fédération a aussi proposé des alternatives aux politiques qui sont menées aujourd'hui, écoutez-nous Monsieur le ministre avant qu'il ne soit trop tard.

La vie de millions d'êtres humains impose de mettre un frein à la révision générale des politiques publiques et à la révision générale des prélèvements obligatoires, deux processus autour desquels s'articulent la plupart des réformes régressives actuellement en cours.

De la même façon, le rôle de l'Europe dans ces évolutions est à peine effleuré à travers une simple évocation de la directive services. Ce libéralisme sans retenue, ne peut plus continuer.

Je ne peux pas conclure cette déclaration sans parler des transferts des Parcs et des conditions dans lesquelles ils se réalisent.

La loi vient d'être maintenant votée. Sa promulgation est imminente.

Les responsables du Ministère, au lieu de prendre en compte les problèmes liés aux nouvelles dispositions de la loi, n'ont qu'une détermination : se débarrasser au plus vite des Parcs et des OPA avant de boucler la nouvelle réforme du ministère et la mise en place des DDT.

Sur ce dossier je tiens à vous rappeler que des engagements ont été pris par vous et par votre ministère.

Engagements qui se sont traduits dans un premier temps par l'arbitrage de Matignon du 1^{er} avril 2008.

Malgré cela, la remise en cause de l'arbitrage en matière statutaire et de retraite par le Sénat, avec votre accord, place les OPA aujourd'hui dans une situation des plus incertaines.

Les OPA se retrouvent coincés entre une Mise A Disposition sans limitation de durée qui n'est en rien une garantie suprême et une possibilité d'intégration dont nous ne connaissons pas les conditions.

Le dernier engagement date du débat parlementaire à l'assemblée nationale, où Monsieur BUSSEREAU Secrétaire d'Etat chargé des transports et Monsieur de La VERPILIERE rapporteur de la loi, interpellés par un député sur le maintien des droits syndicaux, ont confirmé que les droits syndicaux de l'Etat pour les OPA en MAD continueraient à s'appliquer.

Malgré ces affirmations, l'administration aujourd'hui semble remettre en cause ces engagements. Nous vous demandons de donner des directives à l'administration pour que ces engagements soient respectés.

Au mois de décembre 2007 ici même, vous aviez donné votre parole pour suivre personnellement ce dossier et recevoir les organisations syndicales représentatives des OPA. Vous ne l'avez pas fait !

Monsieur le Ministre, les premiers agents transférés doivent prononcer un choix d'ici trois semaines, ils ne connaissent ni les règles de gestion en MAD sans limitation de durée ni le contenu du décret d'intégration dans la FPT. Quant à ceux qui resteront dans les services de l'Etat, ils n'ont aucune idée sur leur avenir.

Monsieur le Ministre vous pouvez rectifier la situation en respectant vos engagements. Recevez les organisations syndicales représentatives des OPA, apportez des réponses précises à la situation des OPA pour réussir ce transfert, pour préserver les intérêts actuels des personnels, éviter de graves problèmes sociaux et sortir ainsi de l'impasse dans laquelle nous sommes aujourd'hui.

Merci de votre attention.

Point 2 : suite aux interventions syndicales à l'unisson sur ce point le document dans sa version adoptée par le CCHS du 19 octobre (veille du CTPM) et adopté par le CTPM à l'unanimité et non la version « expurgée » remise dans les dossiers.

Au CCHS le document avait été adopté avec 7 Pour (syndicats) et 5 Contre (administration). L'action pour l'amélioration des conditions de travail et la prévention des actes suicidaires doit entrer dans la vie quotidienne de tous les services : c'est une priorité absolue !

Vote sur le point 2 : Pour à l'unanimité (administration + syndicats)

Interventions et réponses du ministre Jean-Louis Borloo et PLF 2010 (Point 3) :

Le ministre a souligné l'importance des engagements budgétaires et des mesures fiscales pour les actions prioritaires du Grenelle de l'environnement que se soit au (Projet de loi de finances) PLF 2010, au PLF 2009 – 2011 dit Grenelle 3 et de certains crédits du plan de relance 2009-2010.

S'agissant de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) dans notre ministère, le ministre a reconnu l'importance des réorganisations et mutation engagées ces deux dernières années : « *fortes, difficiles, irrémédiables* ». A l'avenir, il est temps de « *se poser* », de voir ce que l'on peut améliorer en particulier sur les aspects sociaux et humain. Il a affirmé sa vigilance sur la justification ou la nécessité démontrée de nouvelles réformes et affirmer que « *le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux ne doit pas être un dogme* ». **Un bilan doit être fait avant toute décision de réforme « 2^{ème} vague », les services ont besoin de sérénité.**

Les mesures catégorielles du PLF 2010 doivent notamment permettre :

- l'alignement des régimes indemnitaires avec ceux du MAP
- l'application du protocole voies navigables
- la mise en œuvre de la PFR pour les Attachés

Conditions de travail :

Sur les risques suicidaires il a reconnu la priorité d'un plan d'action en 3 axes avec l'importance des solidarités avec les collectifs de travail, la réalisation d'enquêtes et la généralisation d'une prise de conscience collective sur la prévention de ces risques.

Sur le travail isolé. Il faut donner des suites au projet d'instruction à ce sujet.

La nécessité de conclure sur le cadrage national DIR.

Sur le dialogue social, il se félicite de la bonne participation des personnels aux élections comme par exemple CTP DREAL du 29 septembre dernier. Il reconnaît l'importance de la qualité de ce dialogue social et demande aux services le strict respect de sa circulaire sur les modalités du dialogue social de mars 2009.

Réorganisation :

Il a annoncé la poursuite de la réforme de l'ingénierie aéroportuaire en 2010, la nécessité d'assurer l'application du redéploiement de l'ingénierie publique vers l'ingénierie du développement durable et son attachement au maintien de l'ingénierie publique pour les communes de petites tailles (ATESAT).

Pour les CETE l'importance de la mise en place de pôles de compétences, la création du SCN Informatique et son refus d'évolution vers le statut d'EPIC.

Sur le transfert des Parcs, la loi a été votée à ce jour (40 départements ont opté pour le transfert au 1/01/2010), il reconnaît que l'option de MAD sans limitation de durée ou d'intégration à la Fonction publique territoriale appelle bien une concertation urgente sur le projet de décret accompagnant le transfert qui doit suivre la loi. Il admet que les délais de pré-positionnement des agents au 30 octobre sont très courts.

DREAL : après la création de 9 DREAL en 2009, 12 vont suivre en 2010. En Ile de France, la circulaire du 1^{er} ministre met en place au 1^{er} juillet 2010 trois directions (équipement/aménagement ; environnement/énergie ; hébergement/logement). Pour l'outre-mer, les orientations dépendront des suites des Etats généraux, il souhaite un regroupement des services départementaux et régionaux dans une même structure du type DREAL.

Pour les services maritimes il est conscient des courts délais pour la mise en place des DIRM et des DDTM, il faudra d'autant plus de dialogue social et un CTPM sera consacré au sujet maritime avant la fin 2009, le PLF 2010 n'ayant pas été construit pour mettre en œuvre les engagements du Grenelle de la mer.

Vote sur le point 3 : Pas de vote

Vous avez l'intégralité des interventions de la CGT sur le PLF en fin de compte rendu.

Point 4 : Intervention de l'expert CGT : Jean-Yves FUSEL

Lors de toutes les rencontres organisées à l'initiative de la CGT auprès de la Région BRETAGNE, nous avons rappelé à chaque fois notre opposition à la mise en application de la loi du 13 août 2004, qui se traduit par un véritable désengagement financier de l'Etat et des transferts de charges sur les collectivités territoriales avec toutes les conséquences pour celles-ci et pour les personnels.

Les conditions de la mise en œuvre de cette réforme ne peuvent que nous conforter dans notre opposition.

En effet, ce dossier avançait à marche forcée, avec des délais imposés très serrés, les agents sont mis au pied du mur et contraints de prendre leur décision à la hâte sur des options sans en connaître les tenants et aboutissants alors qu'il s'agit de leur avenir.

Aujourd'hui où en est on ?

Les choses se précipitent, par exemple la DDE d'Ille et Vilaine a tenu son CTP local sur les transferts le 28 septembre 2009.

Dans ce service, les fiches de pré positionnement ont été transmises aux agents alors qu'ils n'ont aucune lisibilité sur leur avenir.

Par contre la DDE du Morbihan n'a rien fait, ni CTP, ni procédure de pré positionnement, alors que les agents sont dans la même situation, transférables au Conseil Régional suivant des modalités qui devraient être identiques.

De quoi se poser des questions lorsque l'on est agent transférable et que l'incertitude sur son avenir plane toujours à trois mois des transferts ; que l'on se demande où l'on va aller travailler demain, dans quelles conditions et quelles seront les incidences financières ? Ce dernier point est loin d'être négligeable lorsque l'on est agent de la catégorie C.

Sur l'information des personnels.

- De la part du ministère, seul un planning du transfert des voies navigables a été communiqué en mars 2009.

- De la part du Conseil Régional des réunions de l'ensemble des agents ont été organisées le 20 mai dans le Morbihan et les 27 et 28 mai pour l'Ille et Vilaine avec des présentations qui ne répondaient pas aux interrogations des agents. -Seule information communiquée sur la future organisation : il y aura deux subdivisions :

- Canal d'Ille et Rance + Vilaine

- Canal de Nantes à Brest + Blavet

Rien sur le syndicat mixte. Rien sur l'organisation du travail, les régimes indemnitaires, les logements, les déroulements de carrière....etc.

Dans cette période d'incertitude et de mutation, les personnels sont en droit d'attendre un peu plus de considération.

Sur la concertation avec les organisations syndicales.

-C'est la même absence de réponse de la part de la Région, un dialogue affiché mais très peu d'informations, distillées au compte goutte et bien en décalée par rapport aux discussions

entre l'ETAT et la REGION. Il y a eu deux réunions, et à chaque fois à la demande de la CGT : 18 avril 2008 et 15 mai 2009 – sans doute ne s'était il rien passé entre temps !!!!! On peut en douter.

Or beaucoup de questions se posent et inquiètent les personnels. Les organisations syndicales ne peuvent pas jouer leur rôle, ce qui accroît le désarroi de certains agents qui ne savent plus vers qui se tourner.

Sur les effectifs

La loi du 13 août 2004, prévoit une compensation financière tenant compte de l'effectif au 31 décembre 2007. Cela ne prend pas en compte le déshabillage antérieur en effectifs des services des voies navigables. Cette baisse d'effectifs a déjà entraîné des modifications des organisations de travail avec plus de contraintes subies par les agents.

Depuis le 31 décembre 2007, cette baisse d'effectifs s'est encore accentuée (- 6 postes pour l'Ille et Vilaine, - 11 postes pour le Morbihan).

La CGT ne peut se satisfaire de compensations financières versées à la Région, mais exige le recrutement sur chaque poste vacant avant transfert.

L'absence de recrutement aura des conséquences sur les conditions de travail des agents, par exemple pour l'accompagnement des bateaux, la réalisation des tâches d'entretien ...etc.

Concernant les personnels de l'I.C.I.R.M.O.N. (Institution Canal Ille et Rance Manche Océan Nord) – du S.M.A.T.A.H (Syndicat Mixte d'Aménagement Touristique de l'Aulne et de l'Hyères) et de l'I.A.V (Institution Aménagement de la Vilaine), ces agents sont indispensables au fonctionnement du canal. Pourtant, des inquiétudes demeurent sur leur reprise par la Région puisqu'il n'y a pas d'obligation. Quel avenir pour ces agents ?

Sur le périmètre transférable

-quel devenir du barrage d'ARZAL et de ses agents ?

-que devient la gestion de l'eau potable gérée par l'I.A.V. ?

-Que devient la partie non navigable du canal de Nantes à Brest ? Non transférable à l'origine, mais que la Région semble souhaiter inclure aux transferts et quel devenir pour ces agents ETAT affectés à l'Unité Territoriale de Rostrenen ?

Sur les régimes indemnitaires

Nous ne pouvons que déplorer l'absence de dialogue et sur ce point, le Conseil Régional a entrepris une refonte du régime indemnitaire pour accueillir les agents transférés, alors qu'en aucun cas nous avons été appelé à participer à des négociations, ni même été informés.

C'est le mépris total, les personnels en ont assez !

Sur les droits syndicaux

Nous vous rappelons, que lors des dernières élections C A P du 6 novembre 2007, la CGT a recueilli 70% des suffrages des agents des voies navigables sur les deux départements bretons possédant une C A P locale.

Demain, au 1^{er} janvier 2010, nous allons intégrer une nouvelle collectivité, se pose le problème des droits syndicaux.

Aujourd'hui, les agents des ports maritimes déjà transférés se voient refusés de participer aux réunions de leurs instances syndicales, sauf à se mettre en congé. C'EST INACCEPTABLE.

Nous demandons que soient prorogés les droits syndicaux existants au MEEDDM (en nombre et en moyens de fonctionnement) pour les personnels transférés en MAD (Mis à Disposition) et DSLD (Détachement Sans Limitation de Durée).

Conclusion

A ce jour et quelques mois seulement avant le début du droit d'option, les personnels tout comme leurs représentants syndicaux n'ont que très peu d'informations sur leur avenir, leurs conditions de travail, les régimes indemnitaires, l'organisation de leurs futurs services, le devenir des institutions, le syndicat mixte, le social, les droits syndicaux etc.

Cette situation est insoutenable pour les personnels, la CGT exige que cela cesse!

Vote sur le point 4 : Pour : 15 (administration), Contre : 13 (CGT, FO, UNSA), Abst : 2 (CFDT)

Point 5 : Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois de l'établissement public Météo-France.

Vote sur le point 5 : Pour : 24 (administration, CGT, CFDT), Contre : 5 (FO), Abst : 1 UNSA

Point 6 : Projet de décret relatif aux modalités de transfert des services ou partie de services déconcentrés de l'Etat qui participent à l'exercice des compétences transférées à la ville de Paris en matière de délivrance des autorisations préalables au changement d'usage des locaux destinés à l'habitation.

Vote sur le point 6 : Pour : 15 (administration), Contre : 0, Abst : 9 (CGT, CFDT), NPPV : 7 (FO, UNSA).

Point 7 : Point d'information sur la nouvelle organisation des MIGT.
Pas de vote car présentation.

Interventions de la CGT le PLF 2010 :

Le budget 2010 comporte un enjeu déterminant, celui de la mise en oeuvre des Grenelle « environnement » et « mer ». Or pour leur appréciation, les représentants des personnels ne disposent que des documents sommaires mis en ligne le 30 septembre sur le site et du SERM 2009 transmis le 19 octobre. Le budget 2008 avait été présenté comme un budget de transition avec des suppressions d'emplois. Le budget 2009 a poursuivi ces suppressions avec 1400 emplois, dans le cadre des - 30 600, après les - 23 000 de 2008. Le projet de budget 2010 affiche une réduction de 1294 emplois au MEEDDM dans le cadre d'une réduction générale des effectifs de l'Etat de 33 700 postes.

Cependant le projet de loi Grenelle 2, adopté par le Sénat, pas plus que le projet de budget 2009-2011 intitulé « Grenelle 3 », n'a été soumis au pilotage à cinq des acteurs du Grenelle.

Il faut d'autres ambitions pour imposer des ruptures nécessaires avec la libéralisation capitaliste, pour le développement durable des transports et de l'énergie, pour la protection des milieux naturels et la prévention des risques.

1-1. Les suppressions d'effectifs et les redéploiements

S'agissant des effectifs, la comparaison des projets de budget 2010 et 2009 **donne 66. 224 en 2010 contre 69.169** (Effectifs Temps Plein Travaillé) et une masse salariale de 3,3 milliards. Mais le plafond d'emplois 2010 intègre **3 101 ETPT** du programme Logements (**DAOL**), qui relevait en 2009 de la mission ville et logement. Outre la suppression de **1294** emplois, **2588**

emplois correspondant à des décentralisations « sortent » du budget 2010. **La diminution du plafond d'emplois à structure égale entre 2009 et 2010, serait donc de plus de 6 000 emplois.**

11. 609 ETPT en 2010, contre 11.734 en 2009, émargent au budget annexe de l'aviation civile (BACEA), soit **125 suppressions d'emplois.**

Nous refusons avec détermination ce dogme de la régression permanente, justifiée par aucune réflexion sérieuse sur les besoins et les missions.

La semaine dernière, le directeur adjoint de cabinet a réuni les organisations syndicales au sujet de la 2^e vague RGPP pour leur faire part des *inquiétudes du ministre d'Etat sur la présence territoriale de l'Etat en cas de pérennisation au delà de 2010, du non remplacement d'un départ à la retraite sur deux*. Mais en présentant le PLF 2010, le ministre chargé du budget a annoncé ainsi le socle du budget triennal **2011-2013** : *l'objectif de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux de la fonction publique de l'Etat sera conservé sur l'ensemble du budget triennal, avec le maintien du chantage mythique « du retour de 50 % des économies réalisées aux agents »...*

La masse salariale de 3,3 milliard d'€ comporte 307 millions de mesures statutaires, catégorielles ou de revalorisations indemnitaires qui traduiraient « la reconnaissance professionnelle des personnels » (31,6 en 2009). Rapportée aux agents du ministère, **cette revalorisation représente environ 3 € par mois par agent : la CGT considère que le prix de cette « reconnaissance » constitue un mépris des personnels, qui s'ajoute à l'évolution nulle en 2008 des taux moyens de régimes indemnitaires. Cette enveloppe 2010 garantit-elle l'alignement des régimes indemnitaires sur ceux du MAP ?**

Nous refusons votre logique d'intéressement par l'individualisation des rémunérations selon mérite et performance ; nous contestons ce principe de concurrence entre les personnels.

Des redéploiements d'effectifs au titre du Grenelle environnement sont annoncés : 1450 sur trois ans, dont 423 en 2009 et 476 en 2010. Mais selon le schéma des effectifs et recrutements ministériels (SERM 2009 transmis le 19 octobre), seulement 55 % des 423 postes étaient pourvus en septembre dernier. **Ces redéploiements interviennent dans le cadre d'une baisse généralisée d'effectifs.** Nous soulignons que pour le bon exercice de toutes les missions pérennes de notre ministère, ces redéploiements « s'ajoutent » aux suppressions. Car selon vos orientations, quelles missions doivent être abandonnées ? Officiellement, l'ingénierie publique au service des collectivités territoriales d'une certaine taille. Où sont passés les besoins d'une ingénierie publique experte du développement durable, lorsque la première décision est de supprimer des milliers d'emplois ?

Ainsi les redéploiements « Grenelle » sont quatre ou cinq fois inférieurs aux suppressions d'emplois, si le gouvernement s'obstine sur cette pente idéologique du moins d'Etat.

Et le PLF 2010 fait l'impasse sur le Grenelle Mer, à l'exception de 27 millions d'euros affectés à de premières mesures pour la biodiversité marine.

Les chantiers bâtiment, transports et énergie, selon les axes du développement durable sont présentés avec l'enjeu de la création, ou du maintien, de 600 000 emplois d'ici 2020 selon l'étude du Boston Consulting Group. **Nous le souhaitons avec les enjeux de formation et de qualification professionnelle qui leur sont liés.**

Mais pour le moment, vous supprimez des milliers d'emplois publics, en affaiblissant la couverture territoriale de nos services publics et le renouvellement générationnel. C'est aussi l'augmentation des exonérations fiscales et des cotisations sociales aux entreprises, pour plus de 33 milliards d'€ aussi inefficaces pour l'emploi que pour le financement de notre protection sociale, comme l'a dénoncé la Cour des Comptes. La réalité, c'est aussi la taxation des cotisations mutualistes, que la MGET dénonce avec la CGT et d'autres syndicats.

Rappelons également que des ETPT relèvent d'une «action miroir », correspondant aux personnels mis à disposition des collectivités territoriales pour permettre l'exercice du droit d'option entre les deux fonctions publiques. Ces effectifs assurent l'exécution des missions transférées aux collectivités locales en application de la loi de 2004.

1-2. La mise en œuvre des missions Grenelle nécessite des recrutements

Les 335 emplois supplémentaires créés sur 3 ans au titre du Grenelle environnement, le sont uniquement dans les établissements publics, dont 115 dans les parcs nationaux et 55 à l'ADEME. **En 2010, 124 emplois seraient créés dans les EP.** Rappelons ici, par comparaison, que le **budget 2008 a autorisé la création de 283 ETPT en une année** dans les établissements publics de la sphère écologie, dont 134 dans les parcs nationaux, 77 à l'ONEMA, 36 à l'INERIS. **La comparaison est cruelle.**

Pour la prévention des risques industriels, 300 renforts de l'inspection des installations classées ont été annoncés en 2008 pour 4 ans, avec 60 en 2009 et 75 en 2010. Les annonces post-accident AZF de Toulouse en 2001, prévoyaient après arbitrage 400 renforts sur 4 ans, la moitié par création : en 2008 cette décision n'avait été suivie d'effet que pour un peu plus de la moitié. **Les renforts ne visent donc qu'à tenter de combler les retards pris ces dernières années pour respecter des engagements antérieurs.**

Ainsi les Assises nationales de Douai de mai dernier sur la prévention des risques industriels ont conclu à la nécessité de 200 effectifs supplémentaires pour l'inspection des installations classées.

20 créations en 2010, après 5 en 2009 et 20 en 2008, sur le programme 181 «prévention des risques », sont prévues à l'**Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN)**. La sûreté nucléaire et la radioprotection n'exigent-elles pas un effort plus soutenu de recrutement ?

Pour la mise en œuvre des objectifs « Eau » du Grenelle Environnement, nous avons fait des propositions de recrutements urgents d'un **minimum de 320 ETPT** à répartir pour moitié entre l'**ONEMA et les 6 Agences de l'eau** : continuité écologique des cours d'eau, protection de zones humides, amélioration de la gestion des ressources, liaison « terre-mer ». En outre, le rapport de la Cour des Comptes d'août 2009 sur la police de l'eau et des milieux aquatiques souligne les progrès à accomplir dans le suivi des actions et résultats obtenus par les services de l'ONEMA et les services départementaux de l'Etat participant aux services de police de l'eau (SPE). Des observations de la Cour des Comptes sur l'exécution du budget des Agences de l'eau (RMC par exemple) ont également souligné l'absence d'effectifs internes pour évaluer l'efficacité pour la protection de la qualité des milieux, des ouvrages et travaux exécutés avec les cofinancements des Agences.

Pour le maintien de la Biodiversité et respecter nos obligations de suivi du respect dans le temps des **zones Natura 2000**, nous proposons de donner suite au **rapport Badré** du CGEDD estimant à environ **500 ETPT** les effectifs supplémentaires affectés à ces tâches dans les DREAL et surtout les services départementaux de l'Etat. La montée en puissance des nouveaux Parcs Nationaux, le renouvellement des effectifs dans les 7 Parcs plus anciens, le projet de créer 6 nouveaux Parcs marins d'ici 2011, appellent bien également des recrutements 2010 et 2011. Il faut enfin faire reculer la précarité des personnels salariés des réserves du réseau Réserves Naturelles de France, employés à 55 % par des associations dépendant de missions subventionnées par DIREN/DREAL.

La mise à niveau des effectifs des services de prévision des crues (SPC), de contrôle de la **sécurité des barrages et digues** (ouvrages hydrauliques – suites du rapport Kert), de suivi **des PPRN** (avec les plans séismes Antilles ou Alpes- Maritimes, suivi des PAPI inondations) nécessitent **300 postes supplémentaires** dans les DREAL, les services départementaux de l'Etat et quelques uns dans les services centraux. L'augmentation des crédits d'intervention du programme Risques, sans recrutement, ne suffit pas.

La mise en application des engagements pris au Grenelle Mer se heurte à un double obstacle : la suppression en 2009 de 190 ETPT du programme SAM (15 % des effectifs du programme Sécurité Affaires Maritimes), et l'impasse faite au budget 2010 à l'exception de 27 millions pour l'étude de la biodiversité marine. Nous faisons valoir le **besoin de recrutements immédiats pour intégrer les formations et prise de postes de 160 ETPT** pour les missions suivantes : contrôles de sécurité des navires (obligations communautaires dans le cadre du mémorandum de Paris), contrôle des pêches et des cultures marines, renforcement d'enseignants maritimes spécialisés, renforcement des services des Phares et Balises. Et nous demandons la réalisation d'une expertise sans préalable en concertation avec les représentants des personnels, afin **d'évaluer l'organisation, les effectifs et les moyens pour garantir les missions correspondant au Grenelle Mer, selon l'engagement n° 88.**

Intervention d'André Mandard, Président CGT du CCAS sur l'action sociale :

Monsieur le Ministre, Monsieur le Secrétaire Général,
Madame la Directrice des Ressources Humaines,

L'action sociale du Ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement Durable et de la Mer (MEEDDM) s'est véritablement mise en place en 1985, avec la création du Comité Central d'Action Sociale (CCAS) et des Comités Locaux d'Action Sociale (CLAS).

L'objectif était alors, d'améliorer les moyens d'animation et de coordination de l'action sociale, en donnant un plus grand rôle aux partenaires sociaux et notamment aux organisations syndicales.

Ces instances ont depuis bientôt 25 ans démontré la justesse des principes sur lesquels elles sont fondées et la force qui naît de l'action partenariale.

Les CLAS, acteurs de proximité incontournables auprès des agents actifs, retraités et leurs familles, cimentent jour après jour, le lien social indispensable et concourent très fortement à la prise en charge des besoins des agents du ministère.

Installés dans les services implantés dans les départements, leurs capacités à mener des actions sont unanimement reconnues par les agents et l'administration du ministère.

Nous exigeons que ces comités locaux soient pérennisés dans les futures Directions Départementales des Territoires (DDT) et étendus aux autres Directions Départementales Interministérielles (DDI), dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'Etat (RATE).

En effet, les agents du MEEDDM subissent des bouleversements sans précédent dans l'histoire du ministère. La non-continuité d'instances qui prennent en considération leurs besoins « du terrain » provoquerait un nouveau traumatisme destructeur du lien social, dans un contexte économique dégradé et de réorganisations très difficiles à vivre, poussant de trop nombreux agents à des arrêts maladie et à des actes irréparables.

D'autre part, dès le 1^{er} janvier 2010, des agents issus de ministères différents vont travailler ensemble.

Pour des raisons d'égalité, ces comités uniques qui ont acquis une expérience et un savoir-faire sont à mettre à disposition de tous ces personnels.

Les circulaires du Premier Ministre et les instructions du Directeur de la Fonction Publique soulignent explicitement que les ministères doivent conserver leur capacité à mettre en œuvre

les politiques dont ils sont responsables devant le parlement. Elles indiquent également que l'action sociale interministérielle n'a pas vocation à se substituer à l'action sociale ministérielle.

Ces textes soulignent que l'action sociale ministérielle permet de prendre en compte les particularités de chaque département ministériel et des personnels qu'il emploie. L'action sociale constitue généralement le mode d'intervention pour prendre en compte les besoins de proximité et les plus urgents, ainsi que ceux qui sont liés aux particularités des missions exercées par les personnels qui en bénéficient.

Nos différentes interventions auprès du Premier Ministre, du Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme de l'Etat et de vous-même, restent sans réponses.

Monsieur le Ministre, j'attends, nous attendons que votre ministère inscrive clairement sa volonté – auprès du Premier Ministre et de la Fonction Publique – de voir s'installer ces comités à partir du 1^{er} janvier 2010, dans les nouvelles directions départementales interministérielles.

Il en va de la survie de l'action sociale de votre ministère. Une centaine d'agents, des Présidents de CLAS sont dans la plus grande incertitude quant à leur avenir, à moins de 2,5 mois d'une échéance capitale. L'heure est grave. Cette situation ne peut plus durer.

Le patrimoine social est un autre sujet qui nous préoccupe au plus haut point. Nous vous demandons expressément de mettre tout en œuvre pour sauvegarder au maximum les unités d'accueil et les centres de vacances gérés par les ASCEE et le CGCV.

Le budget de l'action sociale affiché à 16,25 millions d'euros ne prend pas en compte un certain nombre de mesures non budgétisées sur celui-ci, d'un montant de plusieurs millions d'euros, avec tous les risques que cela comporte.

Le budget reste toujours notoirement insuffisant, lorsqu'il s'agit de tendre à l'harmonisation des prestations, quand dans le même temps le budget de l'action sociale du MEIE est 2 à 2,5 fois celui du MEEDDM. Quid de l'égalité de traitement pour des agents qui travaillent ensemble.

De nombreux besoins sont aujourd'hui insatisfaits. Les aides au logement, pour le moins très peu développées dans notre ministère, doivent prendre un véritable essor. Le locatif, l'amélioration de l'habitat et l'accession à la propriété sont des domaines pour lesquels votre ministère d'Etat doit investir des crédits à la hauteur des enjeux de notre société, afin de répondre aux besoins des agents actifs et retraités, dont les salaires et pensions sont modestes pour un grand nombre d'entre eux.

Nous demandons la mise en œuvre rapide d'une harmonisation des prestations tirée vers le plus haut.

Monsieur le Ministre, vous avez répété dans votre présentation que « les plus vulnérables ne doivent pas payer la double ou la triple peine ». Or, il y a beaucoup d'agents vulnérables au MEEDDM qui payent déjà la note.

De la prise en compte de cette dimension humaine, dépend la cohésion sociale des services de l'Etat et la réussite de ses missions d'intérêt général sur les territoires.

Monsieur le Ministre, nous sollicitons auprès de vous, une audience le plus rapidement possible, afin d'échanger avec vous sur tous les sujets qui nous préoccupent.

Discours du Ministre d'Etat

Monsieur le Secrétaire général,

Mesdames et Messieurs les membres du comité technique paritaire ministériel,

Permettez-moi d'abord de saluer Hélène Eyssartier, notre nouvelle directrice des ressources humaines. Elle a, vous l'imaginez, toute ma confiance. Je souhaite évidemment qu'elle gagne la vôtre, et, au fond, je n'en doute pas.

Je suis extrêmement heureux d'être ici, à un moment que je considère vital pour l'humanité, pour la mission qui nous a été confiée, pour les agents de cette maison.

Il nous a été confié la mission de développer un mode de croissance soutenable, eu égard aux ressources de toutes natures de notre planète.

Nous sommes probablement la première organisation publique au monde à qui il a été demandé, de manière aussi claire, d'adapter son organisation en fonction des objectifs déterminés par la nation, dans un dialogue particulier, le dialogue à cinq, dans lequel les organisations syndicales fédérales ou confédérales ont été associées et qui a fait l'objet d'une validation par le Parlement.

J'ai bien conscience qu'une évolution de cette importance est très importante et probablement très épuisante. Nous sommes au moment où la phase d'organisation et de réorganisation, si elle n'est pas terminée, se situe dans un processus irrémédiablement engagé. Il faut maintenant se poser, il faut regarder sereinement et tranquillement les points de performance, les difficultés, les ajustements et voir si, réellement, nous

sommes bien organisés pour honorer ces missions là, regarder ce que l'on peut améliorer, prendre en compte l'aspect humain et social, retrouver des repères. Forcément, une réorganisation de cette importance, de cette profondeur, a exigé, et je vous le dis sans ambiguïté, une véritable mutation pour ce grand ministère.

La façon dont il a répondu présent mérite toute l'estime de la nation, en tous les cas la mienne et celles des ministres.

Je pense qu'il faut maintenant rentrer dans une période où l'on doit prendre le temps de regarder vraiment ce qui marche bien et l'optimiser avant de s'engager dans de nouvelles phases.

Assurer le bien-être au travail de tous les agents est une priorité ; veiller à leurs conditions de travail et à la qualité de leur environnement professionnel aussi.

Vous savez que, malheureusement, certaines situations individuelles conduisent à des gestes extrêmes. C'est alors un drame pour tout le monde, pour l'agent, pour sa famille, pour ses proches et aussi, évidemment, pour tous les collègues de travail et donc pour tout le ministère.

Les organisations syndicales m'ont alerté, c'est bien sûr une de leurs missions.

Nous devons être collectivement en responsabilité sur ce sujet. Je sais que les causes, que j'ai analysées individuellement, en tous les cas les plus récentes, sont multiples. Je sais que chaque cas est unique, personnel, inépuisable de raisons, de tentatives d'explications. Je vois aussi, malgré tout, que la solidarité des hommes et les relations qu'on peut tisser dans le milieu professionnel, et dans la culture de ce ministère elles sont importantes, n'ont pu les empêcher.

Encore une fois, quelles que soient les causes, chacun de ces drames nous interpelle, tous, collectivement, et chacun me touche

personnellement. Mais, je reste persuadé que le milieu professionnel est porteur de facteurs de prévention. Cela demande d'être vigilant et attentif à chacun.

C'est pourquoi je suis très attaché à ce que toutes les mesures individuelles et collectives qui ont été décidées pour accompagner les réorganisations en cours soient mises en œuvre dans le respect de garanties de gestion favorables aux agents, **telles que l'absence de mobilité géographique imposée, par exemple.**

J'ai également demandé au Secrétaire général de poursuivre les travaux de prévention des risques psychosociaux qui sont conduits avec les membres du Comité Central Hygiène et Sécurité, dont je rappelle devant tous le rôle majeur, indispensable. Ils ont déjà abouti à la rédaction d'un document qui, pour moi, est une étape importante parce qu'elle va permettre la mise en œuvre, sur le terrain, d'un plan d'action autour de trois axes.

Le premier concerne le renforcement de l'action d'urgence en direction des familles, qui doivent être très soutenues, mais aussi à destination du collectif de travail et des agents les plus affectés.

Le deuxième axe vise à mieux connaître les déterminants des situations de suicides.

Le troisième a pour objectif de favoriser une prise de conscience collective et partagée sur l'importance de la prévention du risque suicidaire. Il s'appuie sur des actions de formation et de sensibilisation destinées aux agents, ainsi que sur une formation approfondie et professionnalisée, pour tous les acteurs de la GRH, en liaison avec les équipes médico-sociales et les animateurs sécurité et prévention,

Enfin, j'ai demandé qu'un suivi de ce plan d'action soit régulièrement présenté au CCHS. Il faut que ce plan soit effectif sur le terrain. Je souhaite à ce sujet que l'on étudie tous les moyens de renforcer la

présence de la médecine de prévention.

Un autre sujet qui me tient particulièrement à cœur, celui de la qualité du dialogue social dans ce ministère.

Pour dialoguer, il faut être organisé. J'observe, et c'est pour moi un signe fort, l'excellent taux de participation de plus de 70 %, aux dernières élections des CAP et des CTP des 9 premières DREAL. Ce chiffre montre l'attachement des personnels au fonctionnement démocratique des instances paritaires et leur confiance dans les syndicats de cette maison. Je note aussi, et je m'en félicite, le nombre important de réunions avec les organisations syndicales, que ce soit au niveau central ou dans les services déconcentrés. Mais le nombre de réunions ne suffit pas, c'est la qualité de celles-ci et les résultats de ce dialogue qui sont essentiels.

Jusqu'à Copenhague, fin décembre, j'ai un agenda international extrêmement contraint qui ne me permettra pas d'être en disponibilité permanente. Mais vous savez que Jean-François Carencio, Thomas Degos et Corinne Arnoux me font remonter précisément l'ensemble des sujets que vous abordez avec eux.

Je sais aussi que certains d'entre vous trouvent que ce dialogue n'est pas assez nourri, que les documents soumis au débat ne sont pas transmis assez tôt. A l'évidence, dans ce domaine, nous pouvons certainement progresser. Vous savez que j'y attache la plus grande importance et c'est d'ailleurs l'objet de la circulaire que j'ai adressée aux services en mars dernier, par laquelle je rappelle aux directeurs mon attachement à son respect littéral.

Le dialogue social n'est pas une obligation imposée, c'est l'essence même de la gestion d'une grande organisation, la gestion des ressources humaines.

Je le dis à tous les cadres ici présents. La cohésion sociale de ce ministère est absolument essentielle.

Ces éléments fondamentaux, primordiaux dans ces grands moments de mutation ayant été rappelés je l'espère avec suffisamment de force, j'en arrive maintenant aux grands chantiers du ministère, à cette **dynamique générée par le Grenelle de l'environnement et aux enjeux de la réforme de l'Etat.**

Je le redis, les moments de mutation sont évidemment les plus difficiles pour tout le monde, y compris pour les cadres et les dirigeants de cette maison.

Il y a beaucoup plus de travail parce que la mutation est à la fois interne et externe et que le quotidien continue d'être là. Mais c'est dans ces moments là que la qualité du dialogue social est encore plus primordiale que jamais.

Commençons par l'actualité du Grenelle : la loi de programmation relative à sa mise en œuvre a été promulguée le 3 août dernier. Je pense sincèrement qu'aucun pays industrialisé n'a répondu à une telle vitesse à cet enjeu. Le projet de loi portant engagement national pour l'environnement - dit Grenelle 2 – texte très lourd, vient d'être adopté par le Sénat. Nous le présentons aux députés en commission. Il sera soumis à leurs votes en février prochain pour une adoption définitive en mars.

L'ensemble de cette mécanique représente 268 engagements d'actions, dont la quasi totalité est en œuvre. Le Grenelle, c'est aussi un comité de suivi fondé sur la gouvernance à 5 et que nous allons prochainement transformer en commission nationale du développement durable. Cette transformation consacrera sa dimension transversale et novatrice qui doit faire évoluer l'ensemble des politiques publiques et les comportements de tous les acteurs, qu'ils soient producteurs ou consommateurs.

J'avais une perception, à la fin de ce Grenelle, que la partie consacrée à la Mer, et, au fond, à la relation mer-terre, n'était pas tout à fait à la hauteur de l'enjeu. Je suis convaincu plus que jamais que la mer et les océans représentent une chance décisive, dans les décennies qui viennent, en termes de ressources médicales, nutritionnelles, minérales et énergétiques. La mer et les océans représentent 72 % de la planète. La France est la deuxième zone économique du monde. Nous avons une grande tradition scientifique, une compétence marine et maritime. Une partie de l'avenir se joue là et, en même temps, ces mers et ces océans qui servent à relier les peuples, à relier les continents, sont en très grande fragilité. Tout le paradoxe est là : malgré l'importance du domaine maritime, il y a une assez faible connaissance des femmes et des hommes du monde sur cette richesse extraordinaire, confrontée à des périls majeurs, avec des interactions avec la terre, les fleuves et les rivières, avec la pression urbaine sur ces zones littorales et côtières. Tout ceci est un nœud de complexité et c'est pour ça que l'on a fait ce Grenelle de la Mer, c'est pour ça que je souhaitais que la Mer soit affichée dans le titre explicite d'un ministère d'État, c'est pour ça que nous avons pris 138 points d'action, d'accords ou d'engagements que nous allons développer ensemble dans les années qui viennent.

Un mot si vous le voulez bien sur **l'international**. La mutation dans laquelle nous sommes est évidemment mondiale. Il faut bien avoir en tête les données suivantes : il est indispensable que les pays industrialisés réduisent leurs émissions de gaz à effet de serre entre 25 et 45 % d'ici 2020. Même en le faisant, plus d'un milliard cinq cents millions d'hommes vivront des mutations invraisemblables, parce que deux degrés, ça change totalement la vie, au Tchad, au Mali, au Bangladesh, au Laos, au Cambodge. Il faut bien avoir en tête que ce sont les plus vulnérables dans chaque pays et les pays les plus vulnérables sur chaque continent et les continents les plus

vulnérables sur la planète qui paieront la triple peine. C'est ce qui me marque le plus ; quoi qu'il arrive, l'Afrique pour un enfant qui naît aujourd'hui et qui aura trente ans un jour, sera radicalement différente de ce qu'elle est aujourd'hui. C'est le Grenelle français qui a permis l'accord européen et c'est bien parce que l'Europe est là, qu'il existe une chance, je dis bien une chance, qu'il y ait un accord à Copenhague formalisant à la fois, les obligations des pays industrialisés, la déconnexion entre la croissance des grands émergents, la croissance du PIB et la croissance des gaz à effet de serre, c'est à dire la réduction d'intensité carbone et un financement public international pour les pays en extrême vulnérabilité.

Alors, il y a une appréhension des pays industrialisés. On l'avait déjà vécue sur l'accord européen : "est-ce que je ne vais pas porter atteinte à la compétitivité, est-ce que ça ne s'oppose pas au développement social, au sens de la production actuelle ?"

Ne vous y trompez pas, si l'union n'avait pas été présidée par un pays qui était en paix avec lui-même parce qu'il avait passé un accord avec les organisations syndicales, le patronat, les ONG, les collectivités territoriales et l'État, je suis persuadé qu'il n'y aurait pas eu d'accord européen et si aujourd'hui il n'y avait pas d'accord sur la table qui prouve que c'est faisable, possible, pas angoissant, et bien je pense que Copenhague ne serait qu'une réunion de plus.

Toutes ces actions se sont inscrites dans le cadre de la RGPP, dont je rappelle que le principe n'est pas de diminuer les effectifs des ministères, mais bien de rationaliser et de rendre plus efficiente leurs interventions publiques, la réalisation des objectifs, parce que c'est bien ce ministère qui permet la mutation de ce pays.

Je considère que notre ministère a déjà parcouru, en deux ans, une trajectoire exceptionnelle de mutation, au prix d'efforts extrêmement importants pour les hommes et les femmes qui servent dans cette administration. Nous avons su tirer profit d'un moment historique : un nouveau ministère, un nouveau périmètre, de nouvelles missions.

Il y avait une occasion d'agir, nous l'avons fait et je pense que dans dix ans, trente ans, cinquante ans, on se retournera et on se dira : "ils ont fait une importante mutation".

Mais, le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux ne doit pas être un dogme et un préalable et je serai extrêmement attentif et vigilant à nous engager dans les seules nouvelles réformes dont la nécessité et la possibilité d'une action juste auront été strictement démontrées. Ce qui passe préalablement par une analyse objective, sereine, des mutations et des résultats. Il y a aujourd'hui des discussions difficiles avec tel et tel ministère et évidemment, on ne va pas s'y soustraire. Il y aura peut être des interrogations qui seront posées, vous serez peut être sollicités pour apporter votre réflexion. Sachez que, pour ma part, je serai extrêmement vigilant et attentif à ce que l'on s'engage sur des réformes qui soient extrêmement utiles et justifiées.

Le PLF 2010 confirme ce grand chantier de notre mutation écologique.

Il y a un an, j'avais présenté la programmation financière du Grenelle pour la période 2009-2011 : 19 Mds€ d'engagements, c'est-à-dire autant de projets nouveaux à lancer, et 7,3 Mds€ de crédits de paiement. Cette programmation est respectée, et même amplifiée puisque le plan de relance est venu ajouter 5 Mds€ d'investissements en 2009 et 2010 dans les 3 secteurs du développement durable – énergie, transports, bâtiment, ministère et entreprises publiques confondus.

2010 est l'année de l'accélération de notre action:

- L'accélération des investissements en faveur de la croissance verte : je citerai à titre d'exemple le lancement du plan véhicule électrique. Voilà un exemple absolument vivant de ce que nous sommes aujourd'hui. La voiture électrique, ce n'est pas le problème d'un constructeur, c'est la mise en cohérence d'un système, c'est un problème de stockage d'énergie, c'est un problème d'accompagnement du consommateur par des avantages fiscaux, le bonus/malus, c'est un problème de transport d'énergie et de gestion des réseaux énergétiques avec la création d'une filiale spécialisée ERDF, c'est un problème d'infrastructures énergétiques. On voit bien qu'à partir d'un problème automobile, on est rentré dans une gestion de la complexité et c'est parce que nous avons mis tous les partenaires ensemble que notre pays, en 2011, sera le pays qui aura le plus de véhicules décarbonés, avec un financement leader au monde. Mais, je reviens en 2010 avec le doublement de la dotation du fonds chaleur renouvelable qui passera de 154 à 314 millions d'euros ;
- 2010, qui sera l'année européenne de la biodiversité, coïncidera avec le déploiement, en France, de plusieurs chantiers clefs du Grenelle Environnement et du Grenelle de la mer : les crédits augmenteront de 12 % pour atteindre 223 millions d'euros en 2010, après plusieurs années de hausses importantes. Là encore, j'évoquerai seulement la mise en place de la trame verte et bleue, la poursuite de la contractualisation Natura 2000, la création de 6 nouveaux parcs naturels marins d'ici 2011. Au total, 27 millions d'euros seront consacrés, dès 2010, à la protection de la biodiversité marine.

- accélération aussi des efforts en matière de prévention des risques, marquée par la poursuite de la mise en œuvre des plans de préventions des risques technologiques, grâce notamment à une enveloppe de 60 millions d'euros d'autorisations d'engagement, soit une hausse de 50 % par rapport à l'année dernière. Ainsi, hors charges de personnel, les crédits alloués à la prévention des risques augmenteront de 35 % en 2010.
- à cela s'ajoute la montée en puissance des différents fonds Grenelle, gérés par l'Ademe : + 20 % pour la réhabilitation des sites pollués, + 28 % pour le traitement des points noirs du bruit et + 214 % pour le plan déchets.
- dans le secteur du logement, le budget est en forte hausse et s'adapte à la conjoncture économique. Le budget des aides personnelles au logement connaît une progression importante, + 9 %, à 5,4 Md€, pour accompagner les Français dans cette période difficile.
- l'année 2010 verra également la poursuite du plan de relance dans le domaine de la construction. 2009 est une année historique, avec le plus haut niveau de financement de construction de logements sociaux depuis 30 ans avec des perspectives de 125 000 logements financés pour un objectif de 150 000, c'est-à-dire trois fois plus qu'en 2000. 2010 sera du même niveau.

Avec ce projet de budget pour 2010, **la France confirme sa stratégie de croissance fondée sur l'investissement**. Ce choix offensif permet à la fois d'atténuer les effets de la crise pour doter notre pays des équipements et des infrastructures dont il aura besoin dans les années à venir.

Pour le ministère, **la loi de finances prévoit la création de nouveaux postes Grenelle : 594 dont 124 pour nos opérateurs**. Six nouveaux postes seront également créés au sein de l'Autorité de sûreté nucléaire pour le développement à l'international. Ces créations de poste viendront atténuer le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux qui est l'objectif fixé par le déficit budgétaire dont nous devons tous avoir conscience.

Globalement, il est prévu le non-remplacement de 1294 départs à la retraite en 2010. Au total, le plafond ministériel d'autorisation d'emplois est fixé à 66 224 ETPT. Il intègre les 3101 emplois "logement", les 599 agents mis à disposition auprès des collectivités locales dans le cadre de la décentralisation et les 361 emplois de l'Autorité de Sûreté Nucléaire. En revanche, ce plafond n'intègre pas les emplois de la DGAC (11 609 ETPT), ni ceux des opérateurs du ministère, ni les mouvements qui auront lieu en 2010 avec les premiers transferts des parcs de l'équipement.

Notre objectif en gestion est de pourvoir les postes vacants et, sur ce sujet, même si je connais les difficultés de recrutement, je demande un effort complémentaire.

Les dépenses de personnels s'élèvent à 3,316 milliards d'euros. Ce budget comprend, comme l'an passé, 10 millions d'euros destinés à accompagner les restructurations des services et une augmentation de la rémunération des agents du ministère pour 2010 d'un montant de 24,7 millions d'euros au titre des mesures catégorielles et de 6 millions au titre de la majoration des mesures indemnitaires relatives aux heures supplémentaires.

Les mesures catégorielles permettront en particulier de poursuivre l'alignement des régimes indemnitaires avec le ministère de l'agriculture et la mise en œuvre du protocole voies navigables.

Pour mettre en œuvre ces politiques, il a fallu refonder le ministère, dans son organisation et ses missions. Cela nous a conduits :

- à déployer une organisation simplifiée, lisible et optimisée autour des enjeux du développement durable;
- à recentrer le ministère sur ses fonctions de stratégie et de régulation ;
- à réorienter les moyens et les compétences vers les missions prioritaires, issues principalement du Grenelle de l'Environnement.

Il faut maintenant conforter le ministère dans son rôle de grand ministère technique rassemblant les compétences multiples dont l'État a besoin pour répondre aux enjeux du développement durable.

Le remaniement ministériel du 23 juin 2009 a acté le succès de cette réorganisation, en confirmant l'importance des missions du ministère, comme notre compétence "mer", en les élargissant à la politique du logement et en les étoffant avec l'ajout de la responsabilité des négociations sur les climat et du développement des technologies vertes de notre pays.

En un an, le chemin parcouru est considérable.

Je sais que tous les agents ont été fortement sollicités et que la pression a été grande.

La refondation de l'administration centrale est désormais achevée avec le regroupement de la quasi-totalité des services sur le site de la Défense, soit 4 000 agents. 3 800 ont déménagé en moins d'un an, ce qui a pu entraîner des perturbations dans leurs conditions de travail. C'est pourquoi j'ai demandé au Secrétaire général de verser une prime de 250 € à tous les agents concernés par des opérations de réorganisation et de déménagement au sein de l'administration centrale. Je demande qu'un effort équivalent soit également fait pour les services déconcentrés et j'attends, sur ce point, ses propositions.

J'en viens maintenant à la **création des directions régionales unifiées** du MEEDDM, nos DREAL, que j'ai ardemment appelée de mes vœux et qui est **un chantier emblématique pour ce ministère**. Cette création est aujourd'hui très bien avancée : neuf premières DREAL ont vu le jour au 1^{er} semestre 2009, 12 autres naîtront au plus tard d'ici le tout début 2010.

Pour réussir la fusion des DRE, DIREN et DRIRE, il faut créer les conditions optimales favorisant l'émergence **d'une identité et d'une culture de travail communes**, tout en ayant à cœur de conserver **les valeurs de chacune de ces identités**. Les neuf premières DREAL ont d'ores et déjà permis de créer un pilotage unifié des politiques du ministère en région. Le processus décisionnel apparaît plus pertinent, plus cohérent, et ces directions bénéficient d'un poids et d'une légitimité renforcés vis-à-vis de leurs partenaires.

S'agissant de la **région Île-de-France**, de ses enjeux autour du Grand Paris et de ses nombreuses spécificités, le Premier ministre a arbitré, à ma demande, pour la mise en place d'un schéma à 3 directions régionales et interdépartementales :

- celle de l'équipement et de l'aménagement,
- celle de l'environnement et de l'énergie,
- et enfin celle de l'hébergement et du logement.

J'en ai récemment désigné les trois préfigurateurs qui se sont aussitôt mis au travail afin qu'elles puissent être mises en place dès le 1^{er} juillet 2010.

Ces trois directions sont placées sous l'autorité directe de ce ministère. C'est une bonne nouvelle et j'entends qu'ainsi nous marquons notre rôle, notamment en matière de logement.

Pour ce qui concerne **l'Outre-mer**, pour lequel un conseil interministériel se tiendra début novembre, les décisions sur l'organisation spécifique des services de l'État sont étroitement dépendantes des conclusions des Etats généraux et des suites que prendront les évolutions institutionnelles envisagées actuellement pour la Martinique et la Réunion.

Pour ma part, je souhaite que soient créées des directions de l'environnement, de l'aménagement et du logement, issues de la fusion de la DDE, de la DIREN et de la DRIRE.

Le Grenelle de la mer a été l'occasion de réaffirmer l'importance des politiques de la mer et du littoral pour notre pays. Il convenait dès lors, pour notre ministère, de se doter d'une administration plus lisible, renforcée et réorientée autour des nouveaux enjeux.

La réorganisation des services territoriaux de la mer et du littoral, qui doit aboutir au 1^{er} janvier avec la création des directions interrégionales de la mer, des directions départementales des territoires et de la mer et la réorganisation de l'enseignement maritime, répond à ces objectifs.

Je suis parfaitement conscient de l'effort demandé aux agents de ces services pour créer ces nouvelles structures dans un laps de temps aussi court et des inquiétudes légitimes que cela peut susciter. Mais, sur un champ aussi stratégique et soumis à de fortes pressions interministérielles, nous ne pouvons pas prendre de retard par rapport aux autres réorganisations. Nous serons d'autant plus attentifs à accompagner les agents concernés et à approfondir le dialogue social avec vos organisations, au-delà même de la phase de mise en place. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé au Secrétaire général d'organiser, avant la fin de l'année, un CTPM consacré à la Mer.

La création de directions départementales interministérielles représente une évolution majeure.

Ces nouvelles directions ne seront plus directement rattachées à notre ministère, mais je tiens à rappeler qu'elles continueront à devoir lui rendre compte par l'intermédiaire des préfets auxquels je rappellerai prochainement qu'ils sont mes représentants comme ceux des autres ministères. Je rappelle aussi que les agents de notre ministère resteront des agents de notre ministère, gérés par nous mêmes, ceci étant valable aussi pour ceux d'entre eux qui exerceront dans d'autres services départementaux que les directions départementales des territoires. Il faudra s'habituer à ce nouveau dispositif, mais le maintien du lien des agents avec leur ministère n'est pas pour moi négociable, car il est une évidence.

L'activité des centres d'études techniques de l'équipement doit, elle aussi, pleinement s'inscrire dans les orientations du Grenelle de l'Environnement. La constitution progressive de pôles de compétences, qui s'appuie sur un large dialogue avec les directeurs, les agents et les organisations syndicales, va dans ce sens.

Le soutien informatique, l'aide à la conception et au déploiement des systèmes d'information de notre ministère doit mieux répondre aux enjeux stratégiques des services.

Dès 2010, un service à compétence nationale sera créé et rattaché au secrétariat général. Il aura vocation à fédérer les compétences et les moyens techniques qui concourent actuellement à cette mission dans les divisions informatiques des CETE et en administration centrale, J'ai demandé que le rôle primordial des CETE soit réaffirmé par la mise au point d'un décret leur donnant une assise juridique sûre et pérenne. Mais il n'est pas question de créer un EPIC rassemblant les CETE dans une vocation commerciale qui n'est pas la leur.

Pour parachever le transfert d'une partie de nos services vers les départements, **la loi sur le transfert des parcs**, votée le 13 octobre, va être très prochainement promulguée, comme je m'y étais engagé.

Toutes les mesures d'accompagnement nécessaires seront prises pour faciliter les changements qui en résulteront pour les personnels.

Dès le 1^{er} janvier 2010, près de 40 départements devraient accueillir au sein de leurs services, totalement ou partiellement, le parc départemental. C'est l'aboutissement d'un long travail de concertation avec les conseils généraux et les représentants du personnel.

La loi prévoit la mise à disposition des ouvriers des parcs et ateliers auprès des départements, puis leur intégration dans la fonction publique territoriale, s'ils le souhaitent. Je veillerai à ce que leurs conditions d'intégration leur offrent les meilleures garanties possibles en matière de déroulement de carrière. Une discussion s'ouvrira très vite avec vous pour en discuter les modalités réglementaires.

Pour ceux qui resteront rattachés à l'État, je sais que les services se sont mobilisés, DIR et services de navigation notamment, pour leur offrir des postes au plus près de leurs qualifications et de leurs souhaits géographiques.

Puisque nous parlons du domaine routier, j'en profite pour saluer l'activité des personnels d'exploitation et des OPA qui, dans des conditions souvent difficiles, remplissent leurs missions avec professionnalisme et sens du service public.

L'organisation du travail est un élément essentiel de nos services et du bien-être des agents.

Je me félicite qu'un important travail sur le cadrage national relatif aux directions interdépartementales des routes ait été réalisé, après une concertation approfondie avec les organisations syndicales ; il faut

maintenant aboutir sur ce document qui est essentiel car il précise les niveaux de service applicables à l'ensemble des DIR, avec le double objectif d'assurer un service public de qualité et de préserver la sécurité et la santé des agents, ainsi que leurs conditions de vie personnelle et familiale. J'en profite pour affirmer que je serai particulièrement vigilant sur la teneur des réflexions menées sur le travail isolé.

La réorganisation de la filière gestion administrative et paye, avec la généralisation des pôles supports intégrés a été lancée en 2009. Ces structures placées en DREAL sont chargées de reprendre progressivement la gestion et la paye des personnels des services situés dans le périmètre régional. L'enjeu est d'harmoniser et de sécuriser les procédures et circuits de gestion des personnels et de préparer le raccordement à moyen terme à l'opérateur national de paye.

Le plan d'accompagnement des services, mis en place en 2009, sera poursuivi en 2010 avec des conventions de gestion entre pôles et services employeurs décrivant les rôles et engagements de chaque partie.

Un parcours de professionnalisation ciblé permettra d'accompagner les équipes de gestionnaires dans l'appropriation des nouvelles techniques de gestion.

Comme pour l'ensemble des réorganisations en cours, j'insiste pour qu'une attention particulière soit donnée à l'information et à l'accompagnement des agents dans l'évolution de leur projet de carrière.

Je voudrais également évoquer le renouveau de notre ingénierie. La **suppression progressive de l'ingénierie publique** assurée par les directions départementales pour le compte des collectivités locales dans le champ concurrentiel, décidée par le Conseil de Modernisation des politiques publiques, s'accompagne d'un redéploiement de près de 1500 postes que j'ai

obtenu pour renforcer la mise en place du Grenelle de l'Environnement.

Les plans de redéploiement des capacités d'ingénierie, réalisés en régions et qui concernent plus de 3000 agents du ministère, doivent maintenant être conduits à bien en veillant à utiliser au mieux les compétences déjà acquises.

Cette évolution était indispensable mais je vous confirme mon attachement à **maintenir les prestations de solidarité pour le compte des collectivités locales, selon les dispositions prévues par la loi.**

La dernière phase de **la réorganisation de l'ingénierie aéroportuaire**, entamée en 2007, a été lancée en 2009 et s'achèvera l'année prochaine. Elle permettra de décroiser les organisations de notre ministère et celles du ministère de la Défense. Elle sera aussi l'occasion, avec le renforcement du service national d'ingénierie aéroportuaire, de conforter un pôle essentiel de notre expertise dans ce domaine.

Cette démarche se déroule dans un total esprit de transparence avec vos organisations et je m'en réjouis.

Pour accompagner l'ensemble de ces réorganisations, les directions d'administration centrale, les directions régionales et les services déconcentrés sont engagés dans un processus de construction de programmes nationaux, régionaux et locaux de formation. Au niveau national, les réflexions déboucheront sur des parcours de formation intégrant pleinement toutes les dimensions du ministère et en particulier la dimension "développement durable".

Les agents, comme les services, peuvent s'appuyer sur **les Centres de Valorisation des Ressources Humaines, les CVRH**, en cours de constitution et spécialisés dans le conseil aux agents.

Ceux dont les missions évoluent ou disparaissent doivent bénéficier

d'entretiens mettant en lumière leurs compétences, identifiant les compétences exportables sur d'autres missions, cernant au mieux leurs motivations.

Je voudrais aussi souligner l'importance d'**une politique des ressources humaines** ambitieuse pour ce ministère : la filière RH est en cours de consolidation en administration centrale et en services déconcentrés, en particulier sur la définition des rôles entre les différents acteurs. La structuration de cette filière est essentielle.

Cette politique globale est indispensable pour assurer aux agents un **vrai cadre de garanties** en termes de statut, de rémunérations et de conditions de travail. C'est la première mission que j'ai assignée à Hélène Eyssartier.

Le ministre en charge de la fonction publique a engagé un vaste programme de fusion de corps. L'objectif est de lever les obstacles à la mobilité et d'offrir aux agents le déroulement d'une carrière diversifiée avec, s'ils le souhaitent, des métiers différents.

Nous venons de conduire avec le ministère de l'agriculture, **la fusion des corps des ingénieurs des ponts et chaussées et des ingénieurs du génie rural des eaux et forêts**. Ce nouveau grand corps technique d'encadrement est opérationnel depuis le 1^{er} octobre dernier.

Les chantiers prioritaires concernent maintenant la fusion des corps des ingénieurs des TPE avec ceux des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'IGN ainsi qu'avec ceux des travaux météorologiques de Météo-France.

Pour les corps de catégorie B technique, la fusion du corps des techniciens supérieurs de l'équipement avec celui des contrôleurs des TPE s'impose au vu de l'évolution des métiers dans nos services déconcentrés. Ces deux

fusions doivent être menées avant la fin de l'année 2011.

D'autres chantiers vont être prochainement ouverts sur la filière administrative et les corps de contrôle et de sécurité. La spécificité de certains de ces corps nécessite une réflexion approfondie qui se traduira par une échéance de réalisation plus lointaine.

Dans ce monde qui bouge, ceux qui ne se renouvèlent pas et n'évoluent pas, sont condamnés à disparaître. Nous ne le voulons pas et les actions menées sont essentielles.

Quelques mots sur **la prime de fonctions et de résultats**, qui sera mise en œuvre en 2010, a minima sur les corps d'administrateurs civils et attachés administratifs. Son objectif est de simplifier et de clarifier les primes, et, par delà, de contribuer à donner de la lisibilité à l'action individuelle conduite.

En ce qui concerne **l'aménagement et la réglementation du temps de travail**, il est apparu que des agents appartenant au même collectif de travail obéissaient à des règles différentes. Cela n'est pas durablement admissible, et je souhaite que les agents de tous les services du ministère soient traités avec la plus complète équité. C'est le sens du travail de refonte des textes qui a été entrepris par le secrétariat général et qui doit désormais aboutir, car il y va du bon fonctionnement de nos services déconcentrés. Mais il faut être clair, ce ne sera pas l'alignement systématique sur le maximum de jours non travaillés.

Au-delà de ces règles ARTT, je considère que c'est dans l'organisation de meilleures conditions de travail que chacun pourra trouver sa place et son équilibre professionnel. Je veillerai en conséquence à ce que tous les thèmes liés à l'hygiène, à la sécurité et, bien sûr, à la santé, soient traités de façon

approfondie avec un dialogue de qualité entre tous les partenaires.

Les pratiques managériales doivent prendre en compte cette dimension, c'est pourquoi j'ai demandé que l'on adresse des directives claires en ce sens aux directeurs interdépartementaux des routes afin d'assurer le meilleur service public possible tout en garantissant aux agents des organisations de travail qui respectent au mieux leur santé, leur sécurité et leur rythme de vie.

L'humanisme dans les relations de travail et dans le management n'est pas une obligation de plus, cela en est l'essence même.

J'ai proposé également au ministre du Budget, dont j'attends la réponse, l'ajout dans le projet de loi de finances rectificatives d'un article étendant le dispositif de cessation anticipée d'activité à certains personnels fonctionnaires et non titulaires exposés à l'amiante. C'est, là-aussi, une mesure d'équité puisque leurs collègues de travail, ouvriers des parcs et ateliers exposés aux mêmes risques, bénéficient de ce dispositif depuis 2007.

De façon plus large, je considère que les médecins de prévention sont indispensables à la santé et la sécurité au travail et je souhaite qu'on agisse avec détermination pour que nos moyens en médecine du travail soient bien à la hauteur de nos besoins.

Enfin, pour accompagner nos mutations, je demande au Secrétaire général de travailler plus encore, en concertation avec les organisations syndicales, sur une grande politique de formation et d'adaptation des personnels afin que chacun trouve totalement sa place dans notre nouvelle organisation.

En conclusion, je voudrais vous dire combien je ressens une grande fierté du travail déjà accompli.

Les attentes sont immenses : nous sommes le ministère du développement durable, cela nous porte et donne un sens à notre action auprès des usagers, des élus et de la nation.

Cela nous confère aussi d'importantes responsabilités, mais je n'ai aucun doute sur l'engagement des agents de ce ministère pour y faire face.

Un dernier mot simplement pour vous dire qu'au-delà du changement climatique, des problèmes de l'eau, de l'urbanisme, de la santé, de l'environnement, qu'au-delà des grands principes qui nous guident, notre absolue obligation d'agir tient à ce que ce sont les plus vulnérables qui "triqueront" et permettez-moi de vous le dire, si nous ne faisons pas cette mutation, nous irons au-devant de graves désastres économiques et sociaux. Je suis absolument convaincu de la nécessité de faire évoluer notre modèle de production et de consommation et je suis absolument convaincu que le service public est la force active des nations pour permettre cette mutation. Cette mutation, elle ne se fera pas spontanément par le marché, ce n'est pas vrai. Le marché peut accompagner les entreprises mais fondamentalement, l'ingénierie, le cap, la stratégie, la mise en mouvement de la société et puis le financement reposent sur le service public et c'est pour ça que l'action de ce ministère est absolument vitale.

Je vous remercie de votre attention.



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

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

Montreuil, le 29 octobre 2009.

MEEDDM
Monsieur Jean-Louis Borloo, ministre d'Etat
246 Boulevard Saint Germain
75007 Paris

Monsieur le ministre,

Lors du CTPM du 20 octobre, vous avez annoncé le versement d'une prime exceptionnelle de 250 euros pour l'ensemble des personnels de l'administration centrale suite aux réorganisations de l'administration centrale ainsi que son extension aux agents des services déconcentrés.

En réponse à plusieurs interventions syndicales le secrétaire général du ministère a précisé après votre départ que cette prime serait accordée "aux agents des services déconcentrés ayant connu ou connaissant une réorganisation/restructuration comme en administration centrale".

Dans un courrier que nous avons adressé à votre Directeur de Cabinet le 23 octobre dernier, nous avons fait part d'un certain nombre de commentaires à savoir que :

Tous les services déconcentrés régionaux (DREAL / DIREN-DRIRE-DRE, DRAM), départementaux (DDT ou DDTM.../ DDE DDA-DDEA, DDAM...), interdépartementaux (DIR, DIDAM, SN,...) ainsi que l'ensemble des services du RST et des établissements publics du MEEDDM ont subi ou subissent des réorganisations, des redéploiements, des mutualisations, décentralisation et transferts,

Dans tous les services déconcentrés l'ensemble des personnels (quelque soit leur statut) sont impactés par des restructurations-réorganisations.

En effet, lors de ce CTPM, vous avez monsieur le ministre, souligné l'ampleur des réorganisations conduites, les difficultés rencontrées par les agents et salué leur investissement pour le service public.

Aussi, nous continuons de revendiquer que tous les personnels de ce ministère perçoivent cette prime exceptionnelle.

En effet, la note du secrétariat général en date du 27 octobre envoyée aux services déconcentrés exclut encore un certain nombre de services comme les DIR, SN, RST et les Etablissements publics du MEEDDM.

De même, elle exclut les contractuels à durée déterminée ou de vacataires "régulièrement" reconduits.

Enfin, nous nous insurgeons la contre disposition discriminatoire qui interdirait l'attribution de cette prime aux deux agents (lorsqu'ils sont conjoints, concubins ou pacsés) travaillant dans un même service en réservant son bénéfice à l'un d'eux alors que l'objet même de cette prime est de dédommager tant soit peu chaque agent qui a subi les conséquences des restructurations et réorganisations multiples.

C'est pourquoi, nous ne pouvons accepter une pseudo justification juridique derrière laquelle se réfugient vos services.

Nous vous demandons d'intervenir auprès de vos services afin de faire modifier cette note. Encore une fois, tous les personnels quelque soit leur statut et service doivent pouvoir bénéficier de cette prime dite exceptionnelle.

Persuadez que vous aurez à cœur de supprimer de telles discriminations et injustices,

Nous vous prions de croire, monsieur le ministre, à l'expression de notre haute considération.

Le Secrétaire Général



Jean Marie RECH

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

Secrétariat Général
Direction des ressources humaines

Paris, le 27 OCT. 2009

Service de la Gestion du Personnel
Département des Etudes, des Rémunérations et de la
Réglementation
Bureau de la Politique de Rémunération

Note

à

Liste des destinataires in fine

Affaire suivie par : Elise Moalic
elise.moalic@developpement-durable.gouv.fr
Tél. 01 40 81 68 46 – Fax : 01 40 81 65 13

Objet : Versement d'une prime exceptionnelle de restructuration de service d'un montant de 250 euros.

P.J : Arrêté modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 relatif aux conditions d'octroi de la prime de restructuration de service.

La présente note a pour objet de vous présenter les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle de 250 euros, allouée aux agents de certains services déconcentrés du ministère, et dont le versement vous a été annoncé par courrier électronique du 21 octobre dernier.

Vous trouverez en pièce jointe l'arrêté du 26 octobre 2009 modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 relatif aux conditions d'octroi de la prime de restructuration de service, en application duquel ce montant forfaitaire pourra être versé.

I. Conditions d'éligibilité

L'attribution d'une prime de restructuration d'un **montant unique forfaitaire de 250 euros** est déterminée par le respect de deux conditions cumulatives :

- 1) être agent titulaire, non titulaire recruté pour une durée indéterminée ou ouvrier des parcs et ateliers,

Présent
pour
l'avenir

2) être affecté au 1er octobre 2009 dans l'une des catégories de services suivantes :

- DDE/DULE,
- DDEA,
- DREAL,
- DRIRE,
- DIREN,
- DRE,
- DRAM,
- DDAM,
- DIDAM.

La prime est versée à l'ensemble des agents mentionnés ci-dessus, quelle que soit leur administration d'origine.

Toutefois, s'agissant des DDEA, seuls les agents en fonction sur un poste MEEDDM pourront bénéficier de cette prime.

C'est ainsi qu'un agent du ministère de l'agriculture en fonction dans une DDEA sur un poste MEEDDM pourra percevoir la prime de 250 euros. *A contrario*, un agent du MEEDDM en fonction dans une DDEA sur un poste MAAP ne pourra pas percevoir la prime de 250 euros.

II. Exclusion

La prime de restructuration de 250 euros ne peut être versée :

- aux agents affectés pour la première fois dans l'administration et nommés depuis moins d'un an dans l'un des services concernés,
- aux agents dont le conjoint, concubin ou partenaire d'un pacte civil de solidarité perçoit la prime de 250 euros au sein du même service déconcentré.

III. Versement

Pour les agents en fonction dans une DDEA, DREAL, DRIRE, DIREN ou DRE :

La prime doit être versée sur la paie de **décembre 2009**.

Pour les agents en fonction dans une DDE, DRAM, DDAM, DIDAM ou à la DULE :

La prime doit être versée sur la paie de **janvier 2010**.

Le directeur adjoint des ressources humaines



Ronald DAVIES

LISTE DES DESTINATAIRES

Mmes et MM. Les chefs de service en :

- directions régionales de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL), de l'équipement (DRE), de l'environnement (DIREN), de l'industrie de la recherche et de l'environnement (DRIRE), des affaires maritimes (DRAM)
- directions départementales de l'équipement (DDE), de l'équipement et de l'agriculture (DDEA)
- directions de l'équipement (DE)
- direction urbanisme, logement, équipement (DULE 75)
- directions départementales ou interdépartementales des affaires maritimes (DDAM/DIDAM),



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de l'écologie, de l'énergie, du
développement durable et de la mer,
en charge des technologies vertes et des
négociations sur le climat

NOR : DEVK0925171A

(Texte non paru au journal officiel)

Secrétariat général

Direction des ressources humaines

ARRÊTÉ du 26 octobre 2009

modifiant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant les conditions d'octroi de la prime de restructuration de service instituée par le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 aux agents des services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire autres que ceux de l'administration centrale

Le ministre d'État, ministre de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat ;

Vu le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ;

Vu le décret n° 2009-501 du 30 avril 2009 portant extension aux ouvriers de l'Etat de divers décrets indemnitaires ;

Vu l'arrêté du 17 avril 2008 fixant les montants de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 ;

Vu l'arrêté du 4 novembre 2008 modifié fixant une liste des opérations de restructuration de service ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret 2008-366 du 17 avril 2008 ainsi que du complément indemnitaire institué par le décret n°2008-367 du 17 avril 2008 ;

Vu l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant les conditions d'octroi de la prime de restructuration aux agents des services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire autres que ceux de l'administration centrale,

ARRÊTE

Article 1

Après l'article 4 de l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant les conditions d'octroi de la prime de restructuration aux agents des services du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire autres que ceux de l'administration centrale, est inséré un article 4 bis, rédigé comme suit :

« Outre les dispositions précédentes et à titre exceptionnel, les agents publics, titulaires et non titulaires recrutés pour une durée indéterminée ainsi que les ouvriers des parcs et ateliers en fonction au 1^{er} octobre 2009 dans un des services mentionnés aux 2°, 3°, 9° et 13° de l'article 1 de l'arrêté modifié du 4 novembre 2008 fixant une liste des opérations ouvrant droit au versement de la prime de restructuration de service et de l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint instituées par le décret n°2008-366 du 17 avril 2008 ainsi que du complément indemnitaire institué par le décret n°2008-367 du 17 avril 2008, peuvent bénéficier d'un montant forfaitaire de 250 euros, sans qu'ils soient tenus par l'obligation de changement de résidence administrative ni par les dispositions de l'article 2 du présent arrêté. ».

Article 2

Le secrétaire général est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat.

Fait à Paris, le [26 OCT. 2009

Pour le Ministre d'État et par délégation
Le Préfet, Secrétaire général


Didier LALLEMENT



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

Communiqué de presse

Grave accident d'un agent d'exploitation à la DIR Nord

Un agent d'exploitation de la Direction interdépartementale des routes (DIR) du Nord a été grièvement blessé le 22 octobre 2009 dans l'exercice de ses fonctions.

La Fédération lui a souhaité, par la voix de la CGT de la DIR Nord, un prompt rétablissement. Les adhérents CGT de la DIR nous tiennent régulièrement informés de son état de santé.

La Fédération apprécie les mots du ministre, exprimés dans le communiqué de presse, ainsi que les démarches engagées auprès de la famille de notre collègue.

Cependant, au-delà des mots, la CGT demande que le ministre Jean-Louis Borloo passe aux actes, en faisant le nécessaire auprès du Premier ministre et du ministre du Budget et de la Fonction publique afin de faire publier les textes relatifs à la « pénibilité ».

Nous rappelons que nous avons adressé une demande de recours gracieux au Premier ministre en août dernier sur ce sujet.

Le ministre Jean-Louis Borloo reconnaissant la dangerosité des missions exercées par les agents d'exploitation, il doit peser de tout son poids pour faire aboutir ce dossier. Les personnels le jugeront sur ses actes.

Montreuil, le 26 octobre 2009.



La loi promulguée le 26 octobre, la Direction des Ressources Humaines a réuni les organisations syndicales afin d'aborder les remontées en ce qui concerne les premiers transferts prévus en 2010, les futures CCOPA et le futur décret d'intégration.

Les conditions des premiers transferts et la mise à disposition

Avant d'aborder l'ordre du jour, la CGT pose d'emblée les difficultés rencontrées dans les services et l'absence de lisibilité des OPA en ce qui concerne leur avenir. Nous exigeons que l'administration fournisse aux agents (comme cela s'est passé dans les précédents transferts) tous les éléments pour se forger un avis sur leur proposition d'affectation à travers des documents et des circulaires sur:

- **Les conditions de mise à disposition sans limitation de durée**
- **Les garanties nationales aux agents dans le cadre des mobilités et des transferts**
- **Le maintien des rémunérations dans le cadre des mises à disposition de longue durée**

Le chef de service du Personnel Monsieur MALFILATRE étant incapable de répondre à nos exigences, nous demandons une suspension de séance et au retour, avec l'ensemble des organisations syndicales, nous exigeons que les textes soient diffusés impérativement avant le délai imparti aux OPA pour se positionner (21 novembre).

Le DRH nous fixe une réunion pour nous proposer une transposition des textes existants pour les OPA le 13 ou 16 novembre. En attendant nous demandons au Ministère de rappeler les consignes contenues dans la circulaire LALLEMENT

Les commissions consultatives

La DRH nous présente deux hypothèses de périmètres des CCOPA dont les élections doivent avoir lieu au printemps 2010 : soit des CCOPA au niveau des DDT/M pour 3 ans à venir puis dans les DREAL par la suite soit directement au niveau des DREAL. La CGT se positionne pour la 1^{ère} hypothèse afin d'être en cohérence dans un premier temps avec l'échelon départemental. En ce qui concerne les services spécialisés cela impose la création de CCOPA dans les DIR, pour les SN le maintien du système actuel et une réflexion doit être menée pour les OPA affectés dans les DIRM. Sans prendre de décision, l'administration semble s'orienter vers cette hypothèse. La CGT demande que pour les futures CCOPA qui se trouveront sur des territoires vastes (DIR, DIRM, SN, DREAL...) des réflexions soient menées sur le nombre de représentants du personnels et des moyens syndicaux supplémentaires et cohérents soient mis en place

Le décret d'intégration

La DRH nous présente un pur produit MEEDDM qui ne respecte en rien l'article 11 de la loi et prévoit deux systèmes d'homologie : un tableau d'homologie pour accéder aux catégories B et C et le renvoi devant une commission nationale de classement pour accéder à la catégorie A. Outre le fait que ce système constitue une véritable barrière pour les OPA, nous intervenons sur le tableau d'homologie qui reclasse les OPA dans des grades inférieurs et les place souvent dans des échelons de fin de grade synonyme de blocage de carrière. **Nous exigeons le retrait des paragraphes concernant la commission nationale de classement et un tableau d'homologie correspondant à notre niveau salarial et permettant des déroulements de carrière aux agents.**

Le décret prévoit également d'intégrer le maintien de la rémunération et le recours à l'indemnité compensatrice. La aussi cette méthode ne respecte pas la loi qui prévoit un décret particulier. Sur le fond nous continuons à nous opposer à cette mesure qui condamne les OPA à des blocages de salaires et de pouvoir d'achat. Nous interpellons l'administration sur le fait que cela va toucher beaucoup d'OPA surtout si l'homologie prévue est appliquée.

Les mesures catégorielles

Nous rappelons à la DRH les engagements ministériels en ce qui concerne les mesures catégorielles à savoir :

- La revalorisation de la grille salariale
- La revalorisation de la prime de métier
- La revalorisation de la prime de rendement (de 10 à 30%)
- La prime d'ancienneté à 1% par an jusqu'à 30%

La DRH nous répond que seule la validation de la prime de métier (arrêté à prendre) et la revalorisation des pieds de grille sont d'actualité pour 2009, en sachant que sur ce dernier sujet ils sont dans l'attente de la réponse du budget.

Nous exigeons que conformément aux engagements des négociations s'ouvrent dès la prochaine réunion sur les autres points.

La DRH en fin de réunion nous annonce un prime de 250€ pour tout les agents qui sont dans des services soumis à restructurations mais dont sont exclus les agents des DIR, SN ... et aussi les agents non titularisés (moins d'1 an).

Nous soutenons la revendication de la fédération CGT qui demande l'extension de la prime de 250€ à l'ensemble des personnels.

Conclusion : il faut agir vite !

Ce n'est pas les 250€ qui vont combler le préjudice subit par les OPA dans le cadre des transferts !

Incontestablement les transferts et les conditions de mise à disposition sont aujourd'hui les préoccupations des OPA et des fonctionnaires concernés par les transferts prévus au 1^{er} janvier 2010 !

Le ministère doit impérativement nous définir ces règles à travers un cadrage national !

Toutes les organisations syndicales exigent ces textes !

Dans l'attente, nous demandons aux agents de ne pas se positionner.

Sans garanties pour les personnels, il faudra agir et mettre tous les moyens pour repousser les transferts et se donner le temps nécessaire pour obtenir nos revendications.

Sur le projet de décret d'intégration, là aussi toutes les organisations syndicales sont unanimes : nous ne pouvons accepter une homologie à deux vitesses où tous les OPA seront perdants.

La note commence à être particulièrement salée :

- Une MAD dont on ne connaît pas les règles mais dont on sait que les déroulements de carrières seront difficiles.
- Une intégration non équitable et qui se traduira elle aussi par des blocages de carrières
- Un double calcul de retraite qui engendrera des pertes du niveau de pension.
- Un maintien de la rémunération synonyme de blocage de salaire et de pouvoir d'achat
- Et en plus des mesures catégorielles sans cesse repoussées.

Cela suffit nous ne pouvons pas accepter !

Si le Ministère ne répond pas à nos revendications et continue à avancer à marche forcée, dans l'unité les OPA devront exiger l'arrêt du processus de transfert !

Les réunions de régions et les AG seront l'angle d'attaque d'une grande action qui se dessinera prochainement avec les autres organisations syndicales !

Il faut agir vite ! Même si les pré-positionnements sont fixés, le transfert ne sera validé que lorsque les conventions seront signées (avant 15 décembre)

Nous agirons avant !

FORMATION SYNDICALE

STAGE FÉDÉRAL CGT « ACTION SOCIALE »

Du 07 au 11 décembre 2009 à Gif sur Yvette (91)

Le contexte actuel de réorganisations des services nécessite d'être bien informé des évolutions afin d'assurer son mandat d' élu dans de bonnes conditions pour faire avancer les revendications en matière d'action sociale.

Contenu :

Devenir de l'action sociale
Action sociale interministérielle et ministérielle
Fonctionnement du CCAS et des CLAS
Politique revendicative

Agents concernés :

Tous les présidents de C.L.A.S.
Tous les présidents de commissions de C.L.A.S.
Tous les membres de C.L.A.S.

Dès maintenant, inscrivez-vous!

Pour une meilleure organisation de ce stage, il est recommandé de vous inscrire dès maintenant à l'aide du bulletin d'inscription ci-dessous.

Rappel : la demande de congé de formation syndicale est à formuler auprès de ta direction au moins un mois avant le début du stage.

Les frais d'hébergement, de repas et de transports sur la base des tarifs S.N.C.F. 2ème classe sont pris en charge par la fédération.

Bulletin d'inscription

Nom:..... Prénom:

C.L.A.S :

Fonction au sein du CLAS.....

Adresse :

.....

Code postal : Commune :

Tél :..... Portable : Fax : e.mail :

A retourner le plus vite possible à la Fédération Nationale C.G.T. Equipement - Environnement
263, rue de Paris – case 543- 93 515 Montreuil Cedex.
Contacts : Isabelle PERON - Tel : 01-48-18-82-81 ou 06-25-56-75-28
André MANDARD – Tel : 06-20-50-42-91

MODELE DE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

Nom, Prénom à

Adresse professionnelle le

A Madame ou Monsieur

Objet : demande de congé de formation économique, sociale, syndicale.

Madame, Monsieur,

Je vous demande l'autorisation de m'absenter de mon service du
au..... , conformément au décret n° 84-474 du 15 juin 1984, en vue de participer à un
stage de formation syndicale.

Je vous précise qu'il s'agit d'une session organisée par la Formation Syndicale C.G.T., organisme
agréé pour dispenser cette formation.

Celle-ci aura lieu à Gif sur Yvettes (91).

Je vous transmettrai un certificat de présence à l'issue du stage.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Cette demande doit être effectuée par écrit auprès du chef de service
ou à la directrice ou au directeur.

Au moins un mois à l'avance.

**Le congé est réputé accordé en l'absence de réponse
au plus tard 15 jours avant le début du stage**



Pour les ITPE, la thèse est un premier poste oui mais...



A la fin des années 1990, les ITPE en thèse se sont battus pour faire reconnaître leur activité comme un véritable premier poste d'ingénieur. En 2000, ce combat a abouti et s'est traduit notamment par l'accès sans condition à l'ensemble des postes proposés aux ITPE lors des cycles de mutation normaux (CAP) pour le choix de leur seconde affectation. Depuis 2007 de nombreux signes inquiétants laissent penser que ces acquis sont remis en cause. Pour la rentrée 2010, la direction des ressources humaines (DRH) du ministère sort du bois et propose de clarifier le statut des ITPE doctorants. Ainsi **la thèse reste un premier poste mais** :

- L'activité de production scientifique des doctorants justifiant leur statut d'ingénieur en poste au même titre qu'un chargé d'études dans un CETE par exemple n'est plus reconnu. **Le doctorant est désormais « un élève en formation par la recherche »**;
- La durée de ce poste ne souffre aucune inconnue. **Ce sera 36 mois, pas un de plus** et sans prendre en compte ni les aléas scientifiques ou expérimentaux, ni le potentiel de valorisation des résultats obtenus, ni la discipline de rattachement (sciences humaines notamment), **ni même l'obtention effective du doctorat !**
- A l'ENTPE, le doctorant **ne sera pas affecté dans son service d'accueil** mais géré directement par la DRH du ministère, service éminemment reconnu pour sa légitimité scientifique ! Il sera simplement **mis à disposition** dudit service pour 36 mois exactement. Les textes réglementaires précisent qu'une mise à disposition **peut être rompue unilatéralement à tout moment** par le ministère gestionnaire.
- Le doctorant « élève » n'étant pas apte seul à gérer son début de carrière, le DRH va mettre en place un suivi personnalisé et réservé aux seuls doctorants qui se traduira notamment par **un choix restreint de postes en sortie de thèse. C'est la fin de l'accès à l'ensemble de la liste des postes de la CAP.** Quels seront les critères qui prévaudront pour cette affectation dirigée quand le principal problème mis en avant par la DRH est « le nombre de docteurs qui restent en région Rhone-Alpes » ?
- Le doctorant « élève » ne méritant pas un traitement classique d'ingénieur le coefficient de service pour les primes (ISS) est ramené depuis 2007 à la valeur appliquée pour les étudiants TPE en 3A, soit 0,85. Par exemple, un ITPE doctorant à l'ENTPE **a vu son traitement réduit de 1480 € par an** par rapport à un ITPE « classique » avec la même ancienneté.

**Vous aviez envie de faire une thèse...
Réfléchissez !**

Pour mémoire le tract de 1999 !!!!

OUI, LA THESE EST UN VRAI PREMIER POSTE D'ITPE !

1. Pour tous les métiers, un besoin de formation

Le Ministère propose de fait aux ITPE, diverses carrières, plus ou moins techniques. Dans ces différents métiers, le schéma est toujours identique : durant les premiers mois ou les premières années, l'ingénieur est « plus ou moins » opérationnel, dans le sens où parallèlement à une activité de production, il doit accepter une phase de formation. Celle-ci se fait pour partie à travers des modules (Cf. par exemple, les stages « prise de poste » des subdivisionnaires), mais aussi le plus souvent « sur le tas ». Cette maîtrise relative des savoirs, des savoir-faire, des « trucs » du métier n'empêche pas à l'agent d'être reconnu durant cette période comme étant dans un poste réel. La polyvalence des ITPE (comme d'ailleurs d'autres agents du Ministère, dans toutes les catégories) n'est donc pas remise en cause, elle est simplement potentielle et liée à la nécessité d'une période de formation initiale à tout changement de métier.

2. Les doctorants, acteurs de la production des Labos

Il en est de même en ce qui concerne les métiers de chercheur (ou d'ailleurs de chargé d'études). Durant la période de thèse qui est pour ce métier-là un point de passage obligé en termes de formation, l'agent contribue à la production scientifique du Laboratoire. Cette production n'est bien sûr pas identique, en qualité et en quantité, entre les périodes de début et de fin de thèse, mais il en est de même pour un ingénieur qui se trouverait affecté en DDE à la sortie de l'Ecole : sa production va s'améliorer au fil du temps.

La production scientifique se fait soit directement à l'occasion du travail de thèse, soit indirectement en participant à d'autres opérations de recherche (contractuelles ou non) du laboratoire. Cette participation à d'autres travaux du Laboratoire est nécessaire à plusieurs titres :

- elle permet une meilleure intégration dans le « service d'accueil » ;
- elle correspond bien à une logique de recherche, à la fois individuelle (l'apport de l'individu est irremplaçable) et collective (le génie méconnu travaillant seul dans son coin est un mythe) ;
- elle se traduit par une ouverture dépassant le champ strict du travail de thèse et apporte donc un plus au doctorant.

3. Pour un accès normal à la C.A.P.

Ces quelques constatations ont des effets directs en matière de gestion des doctorants.

D'abord et avant tout, il faut réaffirmer que le doctorant est en Position Normale d'Activité, dans un poste normal. Il n'y a donc aucune raison pour le traiter différemment des autres ITPE en premier poste en ce qui concerne la notation, les honoraires ou, surtout, le changement de poste.

En effet, en choisissant de réaliser une thèse, il inscrit *a priori* le début de sa carrière dans un métier spécifique et doit donc être à même, après la thèse et sa valorisation, de poursuivre dans cette voie. Mais il peut aussi considérer (lui ou sa hiérarchie d'ailleurs) qu'il s'est trompé et souhaiter repartir alors vers un autre métier. Qu'il poursuive ou non dans le même métier, il doit passer en CAP lorsqu'il change d'affectation, dans les mêmes conditions que n'importe quel autre ITPE.

Passer en CAP à l'occasion de la prise d'un deuxième poste implique traditionnellement une rencontre entre le chef de service et les postulants. Il est à espérer que le chef d'un service ayant des fonctions de recherche est à même de sélectionner les candidats sur des critères de compétence scientifique. Si cette condition est remplie, on voit mal comment le passage devant la CAP pourrait mal se passer. Mais il est vrai, parce que les postes correspondant à ces métiers sont encore rares, qu'une concertation avec la DPS peut être utile.

4. Des revendications d'actualité

Plus conjoncturellement, notre nouveau Ministre semble avoir fait du développement de la recherche au sein du Ministère une de ses priorités. Cette affirmation, réitérée en diverses circonstances, met essentiellement l'accent pour le moment sur des aspects qualitatifs. Pour nous, une croissance quantitative doit également être à l'ordre du jour : les possibilités d'imbrication forte entre contact avec les terrains et réflexion amont qu'offre le Ministère fournissent à ses centres de recherche des atouts dont ni le CNRS ni les Universités ne disposent (en tout cas sous cette forme).

L'ENTPE ne peut pas être à l'écart de ses futures grandes manoeuvres. Tous ses Laboratoires demeurent de taille réduite, tous correspondent à des champs de compétence du Ministère. Leur qualité est périodiquement évaluée et validée par le Conseil Scientifique. L'Ecole doit porter une revendication de croissance qualitative et quantitative de l'ensemble de ses Laboratoires. Des postes nouveaux doivent ainsi être ouverts dans tous les Laboratoires, permettant d'accueillir de jeunes docteurs sur des postes de permanents, qu'il s'agisse d'ailleurs d'ITPE ou d'universitaires (grâce au nouveau statut de Chargé de Recherche du Ministère).



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

TAXE CARBONE : INJUSTE ET INEFFICACE

La taxe carbone vient d'être adoptée dans le projet de budget et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Lors du Grenelle la CGT avait fait part de son avis: parmi les instruments de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), la taxation joue un rôle moyennant certaines conditions. A la fin de l'été le CCN de la CGT a demandé une position nette vis à vis du projet de taxe soumis par le gouvernement. Nous l'avons qualifié d'injuste et inefficace, comme d'autres forces syndicales, associatives ou politiques.

Un niveau évolutif et un dispositif qui serait fiscalement « neutre » ?

Le niveau de taxe est fixé en 2010 à 17 €/T CO2 et se traduit par une taxe additionnelle à la taxe de consommation sur les énergies fossiles (fioul, gaz, carburants). Ce niveau augmenterait progressivement selon l'avis d'une « commission verte » pour se rapprocher de 100 €/T, estimé comme le signal prix efficace pour des décisions d'investissements de rupture avec les consommations d'énergies carbonées.

Pour la neutralité fiscale proclamée par le gouvernement, le produit de la taxe carbone serait redistribué aux ménages et aux entreprises au nom du pouvoir d'achat des uns et de la compétitivité des autres... C'est ici que les injustices se cumulent...

Un système dont l'efficacité reste à démontrer et qui est particulièrement injuste....

Les chèques annuels aux ménages seraient de 46 € par adulte (zone desservie par des transports en commun) ou de 61 € (ailleurs), avec 10 € par enfant ou personne à charge. Sont ignorés niveau de revenus, patrimoine, capacité contributive. Le « bonus-malus » fonctionnerait selon la différence que chacun établirait entre ces crédits et les débits du cumul de taxes additionnelles payées lors de ses achats de carburants, de gaz ou de fioul. En théorie, les « gagnants » seraient ceux qui achètent moins ou rien, les « perdants » étant ceux qui roulent ou se chauffent « sans compter », sans personne à charge !

L'effet du signal-prix repose sur la modélisation du « consentement à payer »: la théorie libérale garantirait l'optimisation par le cumul des bonnes décisions individuelles, calculées en main, dès lors que les prix intègrent bien les externalités grâce à l'intervention étatique, afin d'aider le marché du carbone à s'installer. L'efficacité de cette théorie est loin d'être démontrée.

Les entreprises des activités industrielles relevant des quotas d'émission de la directive 2003/87/CE (en France, 38 % des émissions de CO₂) seront exonérées de taxe carbone. Relevons que ces permis d'émission sont aujourd'hui délivrés gratuitement par l'Etat.

En revanche, ils sont négociables selon la directive, échangeables sur un marché d'achats et de ventes de quotas de CO₂ au prix libre, actuellement de 30 €/T. La majorité des entreprises ne relevant pas de ces permis d'émission de GES, acquitteront la taxe carbone mais auront le « bonus » suivant : la suppression de la taxe professionnelle (TP 30 milliards d'€ perçus par les collectivités territoriales). Le PLF 2010 présente ainsi le transfert d'une fiscalité « nocive » vers une fiscalité « vertueuse », en assurant que les recettes de la taxe carbone seront restituées aux entreprises.

En réalité leurs gains seront bien supérieurs, même si on ne connaît pas encore précisément les montants de la « contribution territoriale » qui se substituera partiellement dans les années à venir à la Taxe Professionnelle.

Autres facilités pour les entreprises : des réductions de taxe carbone comme de TIPP, pour les secteurs gros consommateurs de carburant (transport routier, agriculture...) et pour les entreprises soumises à la concurrence communautaire ou internationale, comme prévu par la directive 2003/96/CE relative à la taxation des produits énergétiques.

On l'aura compris, autant de modalités injustes et inefficaces.



Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

Montreuil, le 30 octobre 2009

Monsieur Eric WOERTH
Ministre du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique
139, rue de Bercy
75572 PARIS CEDEX 12

Monsieur le Ministre,

La CGT tient à réaffirmer le principe suivant lequel les emplois permanents de l'État et de ses établissements publics à caractère administratif doivent, sauf dérogations dûment justifiées, être occupés par des fonctionnaires. Or, il n'est aujourd'hui contesté par personne qu'un grand nombre des contractuels de la Fonction publique ont été recrutés en contournement de cette règle. Nous en tirons par conséquent la nécessité d'un plan de titularisation des non titulaires.

Nous ne participons pas d'une logique d'accompagnement de dispositifs que nous contestons sur le fond et nous combattons toujours avec la plus grande fermeté le recours à l'intérim.

Ceci étant, notre organisation syndicale confirme sa disponibilité à participer à une démarche ayant pour ambition d'encadrer la gestion et d'améliorer les droits sociaux des contractuels dans les administrations d'État et dans les versants territoriaux et hospitaliers de la fonction publique.

Nous sommes favorables à ce que la traduction en soit une circulaire cadre, unifiant les pratiques particulièrement balkanisées de gestion des contractuels, et une modification du décret de 1986, sans exclure l'éventuelle nécessité de modifications législatives.

La méthode de concertation que nous souhaitons voir mise en œuvre devrait déboucher sur une négociation, à l'image de ce qui s'est produit sur d'autres sujets dans la fonction publique, permettant des avancées tangibles pour les non-titulaires de la fonction publique.

Vous nous avez demandé de préciser par écrit le cadre et les sujets de ces discussions.

Nous souhaitons voir en particulier abordé, sans exhaustivité des sujets :

- 1- la réduction des cas de recours aux agents non titulaires
- 2- la titularisation, selon des modalités améliorées, de tous ceux qui sont, de fait, sur des emplois de fonctionnaires.
- 3- les droits sociaux des contractuels
- 4- les droits collectifs des contractuels
- 5- la gestion des contractuels et en particulier la question des rémunérations

La réduction des cas de recours aux agents non titulaires

Nous souhaitons que, a contrario de la situation actuelle, une doctrine commune à l'ensemble de la fonction publique permette une véritable réduction des cas de recours aux contractuels. Ces dispositions doivent être opposables aux employeurs publics pour avoir une réelle efficacité.

Un travail sur la nature et la typologie des emplois occupés par les contractuels est nécessaire, permettant de bloquer à l'origine les velléités d'emploi parfaitement indû de contractuels par les administrations.

De même, l'interdiction de recrutements fractionnés et répétés sur un même poste doit pouvoir devenir effective par une requalification des contrats en CDI, aboutissant à ne pas spolier un salarié de son droit. Cette requalification serait une véritable incitation, voire une condition à l'arrêt d'un processus de renouvellement permanent des contrats.

La titularisation des fonctionnaires qui ne disent pas leur nom

Nous répétons qu'un plan de titularisation des contractuels employés sur postes de fonctionnaires s'impose.

Vous affirmez qu'on ne doit pas réduire la question de la titularisation à un débat de principe sur l'accès à l'emploi de titulaire et sur un plan de titularisation.

Pour nous, la nécessité d'une telle mesure est inscrite dans la réalité vécue par les contractuels aujourd'hui, comme dans la réalité des missions qu'ils exercent, dans un nombre de cas très significatif et, sur le fond, correspond aux préconisations du Statut Général.

C'est pourquoi, nous proposons, d'une part, de travailler sur la qualification la nature et la typologie des emplois occupés par les contractuels et sur leur caractère réellement permanent et, d'autre part, de prendre au sérieux votre proposition de favoriser la titularisation par concours interne des contractuels, avec des éléments tangibles de suivi de cette ambition, permettant de déterminer à quelle hauteur cette proposition permet la titularisation, et quelles procédures concrètes sont mises en place par les DRH.

Nous voulons que soit aussi abordée la question de la titularisation de certaines catégories de contractuels. Par exemple, le problème de la titularisation des agents dits « Berkani » employés en temps plein ou presque plein en adjoint technique se pose pour nous de façon évidente.

De même, la décision récente de titulariser les contractuels des offices agricoles met en lumière que les choses peuvent bouger, y compris concernant les contractuels relevant du décret-liste des établissements dérogatoires.

Les droits sociaux des contractuels

Concernant l'ensemble des régimes des droits à congés, des différences existent avec les titulaires qui nous semblent injustifiées. De même, concernant l'action sociale, voire la protection sociale complémentaire.

Nous demandons que soient recensées les situations et balayés les textes de façon que les droits sociaux des non titulaires et des titulaires soient identiques.

Il nous semble que c'est un sujet sur lequel des avancées concrètes ayant d'importantes conséquences pour les agents peuvent et doivent être décidées.

Les droits collectifs des contractuels

Les prérogatives des instances, CTP et CCP doivent être renforcées.

Les CTP doivent avoir la possibilité de suivre véritablement la situation des emplois de non-titulaires, aussi bien en terme de typologie des contrats, nombre, nature et affectation des emplois de non titulaires, avec un véritable objectif de réduction de la précarité. Les observatoires de la précarité pourraient être généralisés et les registres « d'entrées et de sorties » devenir obligatoires.

La reconnaissance du rôle des CHS sur les conditions de travail des contractuels doit être la règle, en particulier pour les personnels employés à des tâches techniques.

Les prérogatives des CCP doivent être renforcées et réellement mises en œuvre dans les administrations. Leur rôle en cas de non-renouvellement de contrat et de modifications substantielles de contrat doit être précisé et renforcé.

La gestion des contractuels et en particulier la question des rémunérations

Lors des discussions de mai et juin 2009, les questions de gestion des contractuels n'abordaient pas la question des rémunérations.

Concernant l'État, le refus de la Dgafp de voir se mettre en place des grilles de rémunération pour les CDI n'a pas simplifié la situation.

Nous considérons qu'il est nécessaire d'aboutir à un dispositif salarial à la fois transparent et opposable aux administrations excluant toute individualisation. Tout agent non titulaire doit pouvoir se situer en comparaison avec une grille indiciaire. Les administrations doivent pouvoir gérer les CDI dans un cadre suffisamment égalitaire avec les titulaires, se basant sur une étroite correspondance sur les plans de la formation initiale, de la qualification détenue et du niveau de l'emploi occupé.

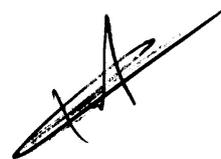
En outre, de telles dispositions permettraient de gagner en cohérence transversale et de favoriser les mobilités volontaires, aujourd'hui quasi inexistantes et profondément aléatoires.

Pour les CDD, la CGT revendique une prime de précarité, qui existe dans le privé.

Nous souhaitons revenir sur ce qui se passe au bout des 6 ans de CDD : quelles sont les conditions de la cédésation, les administrations font-elles le choix d'un turn-over de contractuels sur un même poste, en lieu et place d'un CDI conforme aux instructions de la Fonction Publique ?

Dans l'attente de vos éléments de réponses, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma considération distinguée.

Le Secrétaire Général
Jean-Marc CANON



Copie à : - Monsieur Samuel BARREAULT, Directeur adjoint de Cabinet.
- Monsieur Paul PENY, Directeur de l'Administration et de la Fonction Publique



Plus de 30 000 manifestants à Paris le 22 octobre 2009

Pour le développement industriel et l'emploi

C'est une manifestation aux couleurs et aux accents de tout l'Hexagone qui a arpenté le pavé parisien entre Denfert Rochereau et le ministère de l'Economie. Une manifestation qui rend compte de la colère et de la détermination des salariés de l'industrie à imposer d'autres choix pour développer l'emploi et le tissu industriel. Ils étaient plus de 30 000 derrière des banderoles portant les noms de leurs entreprises : Arcelor Mittal, Aluminium Pechiney, Airbus, Nexans, Boch, EDF, Delphi, Continental, Michelin, Tyco, Ford Blanquefort et General Motors Strasbourg, Fret SNCF, Valéo, Total, L'Oréal... [Lire le communiqué : \(http://www.cgt.fr/spip.php?article36542 \)](http://www.cgt.fr/spip.php?article36542)

Avant que le cortège ne s'ébranle, le secrétaire général de la CGT, Bernard Thibault, s'est adressé aux manifestants. Il a notamment rappelé les cinq priorités défendues par la CGT :

- ▶ 1 " l'avenir des hommes et des femmes qui travaillent dans l'industrie et de ceux qui sont appelé à y travailler"
- ▶ 2 "l'innovation et la recherche "
- ▶ 3 "mettre sur pied un plan cohérent en faveur du développement durable afin de prendre en compte les enjeux environnementaux"
- ▶ 4 "faire avancer les droits d'intervention des salariés "
- ▶ 5 "le financement".

Montreuil, le 22 octobre 2009.

Dans le cortège, il y avait des camarades de la CGT-Equipement et Environnement sous le ballon de l'UGFF-CGT



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC

COMMUNIQUE

Santé et sécurité au travail dans la fonction publique

Les questions de santé au travail et de conditions de travail sont au cœur des préoccupations des salariés du secteur privé comme du public, l'actualité s'en fait d'ailleurs largement l'écho.

Une négociation a débuté à l'automne 2008 sur ce thème avec le ministère de la Fonction Publique. Une réunion conclusive a eu lieu le 27 octobre.

Cette négociation a enfin permis à la Fonction Publique de rattraper son retard en instaurant les Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de travail et ce dès le seuil de 50 agents. Ainsi, les dispositions du Code du Travail – *même si elles sont encore améliorables*, sont substantiellement plus favorables que celles actuellement en vigueur dans les versants de la territoriale et de l'Etat – auront vocation à être traduites dans les établissements.

Un droit à la formation des membres des CHSCT sera reconnu, les troubles musculo-squelettiques, les risques psycho-sociaux, les risques différés (amiantes, produits toxiques) vont devoir être identifiés afin que des mesures de prévention et de réparation soient appliquées.

Malheureusement, différents sujets n'ont pas été suffisamment traités et / ou sont en deçà des besoins des professionnels et des propositions de la CGT, comme :

- la mise en visibilité du nombre réel d'accidents du travail, maladies professionnelles,
- l'interrogation des organisations du travail et ses conséquences sur la santé au travail.
- Les moyens de la médecine du travail,
- La prise en compte de la pénibilité des métiers, pour un départ anticipé à la retraite, et le suivi post professionnel des agents exposés notamment aux produits toxiques.

Au regard des événements tragiques qui ont eu lieu depuis un certain nombre de mois dans plusieurs entreprises et établissements, la CGT estime nécessaire que ses militants se mobilisent auprès de agents sur ce sujet.

Pour la CGT, il est clair que les avancées contenues dans le projet d'accord-cadre tel que finalisé à l'issue de la séance de concertation d'hier sont à mettre au compte des mobilisations intervenues depuis des mois.

La CGT se donne le temps de la réflexion et de la consultation au sein de son organisation avant d'exprimer son appréciation sur le présent protocole.

Montreuil, le 30 octobre 2009

*Un épargnant heureux,
c'est avant tout une épargne qui s'épanouit.
A la Macif, nos contrats d'assurance vie vous
garantissent pendant toute la vie de votre
épargne les frais les plus bas et une disponibilité
permanente de votre argent.*



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**

