



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° 1411 du 22 août 2012

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. Audience du 2 août entre la MinIstre de l'Ecologie et la Fédération C.G.T.	3-5
4. Réunion du 9 juillet entre les syndicats et la D.A.M.	6-7
5. Bulletin des Attachés – juillet 2012	8-13
6. Journal des Ingénieurs – Août 2012	14-17
7. Compte rendu du CCAS + Objectifs des commissions pour le mandat 2012 – 2014	18-19
8. Note du S.G. : Rencontre nationale des présidents de CLAS novembre 2012	20-24
9. Bon de commande « Coup de gueule ... et autres inconvenances » de Bernard LHUBERT	25-28

Bulletin hebdomadaire de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement –
Siège social : 263, rue de Paris - Case 543 – 93515 MONTREUIL CEDEX – Imprimé dans nos locaux – Téléphone : 01.48.18.82.81 – Télécopie : 01.48.51.62.50 –
E-mail : fd.equipement@cgt.fr - Site Internet : www.equipement.cgt.fr - Directeur de publication : J.M. RECH – abonnement annuel : 5,34 €,
plus numéros spéciaux : 8,23 € - CPPAP : 0714 S 06937. ISSN 1277-6459



AGENDA

22 août 2012 :

Secrétariat fédéral

28 août 2012 :

Groupe d'échanges MEDDE

29 août 2012 :

Secrétariat fédéral

30 août 2012 :

Réunion UGFF sur les DDI

3 septembre 2012 :

Bureau UGFF-CGT

4 septembre 2012 :

Groupe d'échanges MEDDE

4 septembre 2012 :

DRH/CGT sur la déconcentration

5 septembre 2012 :

Comité de suivi « Voies navigables »

5 septembre 2012 :

Commission exécutive fédérale

6 septembre 2012 :

Commission exécutive fédérale



INFOS BREVES



Retraites complémentaire cadres et non cadres II y aura bien alignement sur le décret « 60 ans »

On pouvait craindre que le Medef fasse en sorte que soient pénalisés par des abattements sur leur retraites Arrco et Agirc, les salariés qui pourront bénéficier du retour à la retraite à 60 ans sous certaines conditions. Le patronat a finalement du renoncer.

On connaît l'attachement du Medef à la mise en œuvre de la réforme des retraites Sarkozy. Personne n'a de ce fait été surpris par la réaction de l'organisation patronale suite à l'annonce par le nouveau gouvernement d'un retour à la retraite à 60 ans sous certaines conditions.

On se souvient d'ailleurs des cris d'orfraie de Laurence Parisot, annonçant une catastrophe financière pour les retraites complémentaires Arrco et Agirc.

Lors d'une réunion avec l'ensemble des protagonistes des retraites complémentaires, le 6 juillet dernier, le Medef avait indiqué qu'il venait d'engager une expertise juridique pour s'assurer de la légalité du décret du 2 juillet 2012. Rappelons que ce décret élargit le nombre des salariés éligibles au départ à 60 ans.



Favoriser le logement accessible et adapté La CGT invite le gouvernement à ne pas se tromper de politique

La Cgt a pris connaissance avec intérêt de la feuille de route de la ministre du Logement : Gel des loyers pour 41 agglomérations à compter du 1er août, augmentation du plafond du livret A qui finance en grande partie la production de logements sociaux, retour des aides à la pierre pour faire baisser le coût de la construction, volonté de construire 500 000 logements dont 150 000 sociaux pour résorber la pénurie, sont des premiers pas qui demandent nécessairement des prolongements.

Pour autant la Cgt met en garde le gouvernement s'il venait à donner suite aux annonces faites ici et là, par voie de presse, quant à une ponction supplémentaire des ressources du 1% logement. Ce prélèvement financier de 1.8 milliard d'euros conduirait de facto à la fiscalisation par l'Etat de la participation des entreprises à l'effort de construction (PEEC), véritable cotisation, et à priver ainsi des centaines de milliers de salariés d'accès au logement, d'aide à la mobilité professionnelle, d'accession sociale à la propriété.

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 de l'audience du 2 août 2012 entre la Ministre de l'écologie et la Fédération CGT Equipement-Environnement

Ministère : Mme Delphine Batho, Ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie et Mme Paquita Morellet-Steiner, Directrice adjointe du Cabinet.

Fédération CGT : Jean-Marie Rech ; Nicolas Baille ; Maurice Barla ; Pascal Sancéré ; Charles Breuil et Didier Lassauzay.

Suite à la nomination de Mme Delphine Batho comme ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, la Fédération nationale CGT Equipement-Environnement a demandé une audience. C'est dans ce cadre que nous avons été reçu le 2 août. La présence de Mme Paquita Morellet-Steiner actuelle directrice adjointe de Cabinet assure une continuité avec les échanges que nous avons eu le 29 mai avec Mme Nicole Bricq (cf. compte-rendu fédéral du 30 mai).

Lors de l'audience, la CGT a interpellé la ministre sur plusieurs points pour lesquels nous demandons des premiers signes forts de sa part :

- L'arrêt des restructurations-réorganisations des services.
- Le besoin de redonner du sens et des objectifs clairs aux personnels.
- Le décret publié fin avril relatif aux pouvoirs des préfets concernant l'ADEME doit être réexaminé.
- L'urgence de rendre un arbitrage sur le CEREMA.
- Revoir le cadrage national DIR.
- Concernant les OPA, la CGT lui a remis un dossier complet sur l'ensemble des revendications concernant les deux décrets : d'intégration et de retraite, la révision du décret 65 et l'urgence de recruter des OPA dans le ministère.
- Sur le décret « logements de fonction » : un moratoire sur l'ensemble des services doit être appliqué.
- Sur la catégoriel, nous avons réaffirmé notre opposition à la fusion des corps de B technique et administratif et des ingénieurs dont la seule logique est la réduction des effectifs et l'abandon de missions. Sur les catégories C, nous avons rappelé les propos du Premier ministre, qui ont été repris par la ministre : « *ce sont les catégories les plus malmenées, je serai attentive.* ». Aussi, la CGT a rappelé l'urgence d'une revalorisation statutaire pour l'ensemble des agents du ministère ainsi que la reconnaissance de la pénibilité, la bonification du service actif, la révision du décret de 1967 pour les OPA et l'extension du décret amiante.

Le rappel des revendications portées en intersyndicale pour les adjoints administratifs et la situation pour le moins difficile des dessinateurs et des experts techniques. La CGT a demandé un véritable chantier sur l'ensemble de la catégorie C.

- Nous avons demandé le retrait de la mise en œuvre de la PFR.
- Sur l'application de loi sur la résorption de la précarité, nous avons demandé que des moyens suffisants soient alloués aux services pour mettre en œuvre la loi.
- L'identification des retraités dans les services pour qu'ils puissent bénéficier des prestations et aides des CLAS.
- L'application du décret du 1995 pour les agents en ZUS.
- Nous avons évoqué la nécessité de revoir des décisions prises sur l'abandon de certaines missions : Ingénierie Publique, ATESAT, ADS... et leurs conséquences y compris pour les collectivités locales. Nous avons dénoncé fortement la politique de l'ancien gouvernement qui s'est soldée in fine par une privatisation des missions. Nous prenons l'exemple des DIR avec la privatisation de réseaux complets (RCE, RN 154, RN 88-126, tunnel de Toulon...) mais aussi les gabegies financières que sont les PPP (Partenariats Public-Privé). Nous avons insisté pour que le ministère redonne une cohérence de gestion nationale en particulier dans les DIR avec notamment la création de Parcs.

La CGT a dénoncé les déclarations gouvernementales d'arrêt de la RGPP qui ne sont que des effets d'annonce au regard des objectifs demandés par le Premier ministre dans ces lettres de cadrage 2013-2015. En effet, ces lettres ont été adressées aux ministres fin juin avec priorité donnée à l'enseignement, la sécurité et la justice. Ces secteurs ont des besoins incontestables mais cela ne peut se faire qu'au détriment des autres administrations ! Ainsi, il est demandé pour les ministères « non prioritaires » de proposer des réformes permettant d'atteindre un objectif global de réduction des effectifs de 2,5% par an. Pour notre ministère et au regard de la lettre plafond, c'est la suppression d'environ 1200 emplois et 200 pour le ministère de l'égalité des territoires et du logement. De même, dans l'objectif de stabiliser en valeur les dépenses de personnel, des propositions devront être formulées afin d'atteindre un objectif de réduction de moitié des crédits réservés aux mesures catégorielles par rapport à leur niveau actuel d'ici 2015. Enfin, concernant les dépenses de fonctionnement, l'objectif est une réduction globale cumulée de 15% en 2015 par rapport à 2012.

C'est pourquoi, nous avons demandé que soit organisée dès la rentrée une réunion pilotée par le Cabinet sur le Schéma des Effectifs et des Recrutements Ministériel (SERM). En effet, pour marquer une rupture avec la RGPP et la politique de casse de l'emploi du précédent gouvernement, il est nécessaire que cela se traduise concrètement sur le SERM. Dans cette perspective, un état des lieux précis doit être fait sur la vacance des postes. Dans la logique, la CGT a demandé l'arrêt de la RH 2013 et les recrutements nécessaires pour l'exercice des missions.

Enfin, nous avons insisté sur la nécessité de renforcer les DREAL mais aussi les liens ministériels au niveau départemental qui se sont fortement détériorés depuis la création des DDI (pour notre ministère les DDT-M). Nous avons également évoqué la situation particulièrement détériorée des services de l'Administration Centrale suite aux nombreuses réorganisations.

En conclusion :

Sur l'ensemble des sujets, nous avons eu une écoute attentive et le sentiment d'une réelle prise de conscience de l'ampleur des dégâts et de la tâche par rapport à l'état dans lesquels sont les services et les attentes fortes des personnels.

La ministre nous indique qu'à ce stade, elle est dans une phase de consultation de l'ensemble des organisations syndicales ; elle les réunira début septembre, elle rendra ses arbitrages et proposera un nouvel agenda social.

A l'évidence, le changement dans le ministère n'est pas pour maintenant !

Pourtant, les revendications des personnels sont nombreuses : catégorielles, salariales, conditions de travail, pénibilité-retraite, reconnaissances des qualifications, ... y compris sur la qualité du service rendu aux usagers et aux élus. L'espoir d'un changement, d'une rupture avec les politiques menées par le précédent gouvernement sont immenses mais il faut se rendre à l'évidence cela ne s'annonce pas pour demain au regard des contraintes budgétaires.

Afin de peser pour faire aboutir nos revendications, la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement mettra en débat à l'ordre du jour de sa Commission Exécutive des 5 et 6 septembre l'objectif d'une grande mobilisation en territoire avec un rassemblement national devant le ministère. L'unité syndicale la plus large possible sera recherchée. Il est évident que l'ensemble des ministères devra se mobiliser car c'est bien l'ensemble de la Fonction publique qui est visée, aussi la Fédération se rapprochera des organisations de la CGT pour créer également l'unité !

Montreuil, le 2 août 2012

Réunion du 09 juillet 2012 avec la DAM et la DRH (14h30 – 18 h)

DAM : Mme BREHIER, Mr EYMARD (AM) et Mr PERRIER (AM1)

DRH : Mr PERRAIS (ROR), Mr CHATAIGNIER (QS) et Mr KOLB (ROR1)

CGT : N. MAYER, JF. RICHARD, JM. LELOC'H, C. MILLE-CLAIRE, R. LEMAITRE, V. LEQUENNE

Autres délégations : FO 4, CFDT 1 et UNSA 2

La CGT salue le signal donné par la Directrice des Affaires Maritimes qui, dès sa prise de fonction, a souhaité organiser les modalités du dialogue social au sein de la Direction. Ce renouveau dans les échanges clôt la séquence passée durant laquelle aucun contact n'avait été noué durant près de deux ans.

La CGT rappelle sa volonté de pouvoir traiter des questions organisationnelles notamment celles relevant des DIRM, constituées en « 4 républiques » qui fonctionnent selon des cultures propres sans véritable synergie.

Enfin, la CGT désapprouve l'initiative isolée de la DAM sur l'élaboration du Budget Base Zéro (BBZ), sans association des organisations syndicales. Le projet communiqué à la CGT ne reprend pas les missions effectivement exercées. Le paramétrage des moyens continue d'être inadapté aux missions. La DAM est gouvernée sous l'empire de réflexes malthusiens qui laissent les services, « à l'os », en suractivité, sans véritable marge de manœuvre tandis que des services du ministère sont laissés inoccupés suite aux réformes.

La CGT pointe les dossiers qu'elle veut voir traiter en comité de suivi :

Syndics des gens de Mer : examen professionnel ou examen sur dossier pour transformation des postes en Cat. B comme pour les dessinateurs ou les adjoint administratifs	Amiante : Application de la circulaire ministérielle sur l'enquête des expositions. Protection des agents et intégration dans le décret des agents des Affaires Maritimes et OP, OPa
Contrôleur des Affaires Maritimes : Re-pyramidage du corps et accès aux concours d'ingénieurs ou d'attachés pour les spécialités techniques et administratives	CHSCT et suivi accidents : alignement de la culture du risque et du suivi aux DIRM. Le passage des DDAM au DDTM a été sur le point là, une révolution profitable aux agents.
IAM : intégration dans un corps technique et alignement indemnitaire sur les corps d'ingénieur comme annoncé dès octobre 2008 par la SG du Ministère.	Formation 1 : exigence syndicale d'être associé à la définition des référentiels de formation. Demande de formation commune avec « agents équipement » et remise de titres de formations à l'issu du cursus.
Pénibilité et dangerosité : bonification de toutes les missions exercées par les Patrouilleurs, Vedettes Régionales, Ulam, Cultures Marines et CSN et pas seulement celles effectuées la nuit, le week-end ou les jours fériés	Formation 2 : passage de la culture du contrôle de l'activité à celle de la préservation et de la gestion de la ressource et de l'espace littoral et maritime. Rétablissement du Conseil de Perfectionnement.
Cadrage ULAM : Insatisfaction de la CGT qui souligne que les garanties fixées par l'arrêté du 27 mai 2011 sur la planification annuelle ne sont pas inscrites dans la circulaire de cadrage Ulam. Le texte reste imparfait, il dégrade les conditions de travail des agents. Une évaluation annuelle est exigée.	Lycées 1 : contestation des seuils d'ouverture qui limitent l'accès à la formation. Passerelle vers enseignement supérieur à créer ou à conforter. Dé-précarisation des contractuels et allègement des charges sur les budgets des établissements par intégration des salaires dans le BOP 217 .
Cadrage Patrouilleurs et Vedettes Régionale : exigence que les heures bonifiées soient effectivement intégrées au volume annuel travaillé. Remise en cause du décret de dérogation aux garanties minimales qui n'intègre aucune contre partie.	Lycées 2 : carte de scolarité, offre de formation par établissement. Réflexion sur le BAC en trois ans et les conséquences sur les niveaux des élèves.
CSN : Refus de travailler le WE sans cadre réglementaire ni compensation. Demande augmentation indemnitaire.	CME : Cadrage régime de travail, bonification horaire, restitution du service actif
ISH : Forfait intégral aux Ulam dès 28 vacances spéciales. Application sans tarder aux PAM, VR, CM, CSN et OP, OPa	Groupes métiers : élaboration de groupes thématiques pour cultiver les compétences et « savoir faire. »

Madame la Directrice rappelle que l'objet des concertations se divise en deux parties : sujets maritimes (aspect opérationnel traité par la DAM) et sujets transversaux (aspect organique traité par la DRH)

Une liste des points nécessitant une concertation sociale préalable est remise aux délégations syndicales (pj). Les priorités sont à revoir dans le calendrier proposé. Projet de recalage du calendrier proposé dans la semaine qui suit la réunion – proposition de documents pour coller à un rythme de réunion mensuel. La CGT demande que la présentation des travaux concernant l'indemnitaire des agents du DCS et des Cultures Marines aient lieu fin août début septembre et que la concertation sur les lycées commence fin septembre.

La CGT rappelle ce qui a été abordé en CTM concernant l'articulation entre échelon Départemental et Régional. Le fonctionnement des DDTM est mis en comparaison de celui des DIRM notamment en ce qui concerne le traitement des agents.

Une réflexion sur le devenir de l'enseignement maritime est envisagée. Elle intégrerait la définition d'une carte scolaire nationale, un bilan de la réforme des bacs pro en 3 ans (mise en place des nouveaux référentiels, analyse des résultats comparatifs entre bac pro 3 ans et BEP / Bac pro 4 ans, brevets associés...), réflexion sur la mise en place de nouvelles formations, comme les 3èmes « prépa pro » de l'Education nationale ou celles de l'enseignement supérieur (BTS, licences pro...). La CGT appuie la demande des directeurs de LPM à l'IGEM concernant le besoin d'animation pédagogique.

La CGT a rappelé le dossier Amiante qui reste à l'ordre du jour des revendications. L'enquête amiante non suivie sérieusement dans les DIRM doit à nouveau être mise en place en prenant en compte la situation des agents qui auraient pu être exposés. Des procédures pour gérer l'exposition actuelle doivent également être envisagées.

Le guichet unique plaisance Douanes/Affaires Maritimes inquiète la CGT du point de vue de la relation avec les administrés. En Basse-Normandie 3 des 4 guichets Douanes ont fermé et la dématérialisation de l'accueil est en cours.

Mme la Directrice évoque les remarques de l'audit de la Cour des Comptes sur le manque de tableau de bord pour juger de l'effectivité des missions.

Mme MILLE-CLAIRE (CGT) rappelle que les agents titulaires dans les LPM (statuts PLPA de l'agriculture) sont bloqués dans leur perspectives de carrière. La difficulté réside dans la gestion de ces corps par deux ministères (employés MEDDE mais corps MAAPRAT) ce qui occasionne des difficultés de passerelle et de reconnaissance des agents.

Sur les demandes de la CGT, Mme la Directrice évoque son projet de reconnaissance des spécialistes experts. Cette reconnaissance des agents techniques passerait par la constitution de dossier pour présentation devant les comités de domaine (200 à 300 agents labellisés sur le ministère). Cela pose la question de la reconnaissance des formations suivies par les agents des affaires maritimes. Il pourrait être envisagé un tronc commun de formation et des modules spécifiques reconnus par des diplômes.

Mme la Directrice prévoit un travail sur les réseaux métiers aux Affaires Maritimes. Elle rappelle que les dossiers RAEP des agents qui passent des concours pourraient servir à l'évaluation des parcours professionnels. Sur ce point la CGT demande des garanties et exprime toute sa vigilance afin que les concours ne soient pas dévoyés.

Il est suggéré qu'un point soit fait sur les outils informatiques utiles au fonctionnement des services de la DAM (gestion du personnel et gestion des activités). La CGT confirme son opposition à la PFR, outil délétère qui rompt les solidarités et mine l'esprit du service public. L'application faite aux Affaires Maritimes, en l'absence de véritable réflexion sur la cotation des postes et une caricature qui confine à l'injustice. Par ailleurs, il est attendu une méthode pour la gestion de la PFR, si elle persiste.

La CGT conclue en rappelant que concernant le statutaire et le catégoriel, beaucoup de retard a été pris aux Affaires Maritimes. Les agents qui ont subi « un plafond de verre » pour leur progression de carrière et un traitement discriminatoire de leur indemnitaire, insuffisamment comblé par les mesures de 2005 à 2007, sont exaspérés.

Beaucoup de services fonctionnent en régime dégradé, la CGT prévient, sereinement, que sans réponse rapide aux revendications, la tension ne manquera pas de monter d'un cran.



Le Moulin à poivre

Bulletin des attachés de l'Équipement et de l'Environnement

SOMMAIRE

- **Édito**
Elisabeth Husté
- **Compte-rendu de la réunion du 29 juin 2012 sur le CIGEM**
Gildas Branellec
- **Calendrier**
Bernard Salandre
- **Compte-rendu de la réunion du 10 juillet 2012 sur le GRAF**
Collectif attachés

ÉDITORIAL

Le Premier ministre a fait parvenir à ses ministres les lettres de cadrage pour fixer les orientations du budget pluriannuel 2013-2015, ainsi que celles relatives au projet de loi de finances 2013. La CGT fait le constat qu'elles sont conformes aux propos du Président-candidat. Il avait indiqué le maintien global du nombre de fonctionnaires. Toutefois les réductions impacteront tous les ministères, y compris les opérateurs de l'État, hors éducation nationale (enseignants), police et justice. Cette réduction sera de l'ordre de 2,5% pour les trois années à venir soit 1500 à 1700 ETP en 2013 ! À périmètre et missions constants, cette baisse est particulièrement forte. Que deviennent, dans ce contexte, les missions des ministères de l'écologie et de l'égalité des territoires ? Manifestement elles n'apparaissent plus comme prioritaires. Quelles conséquences sur nos emplois ?

Cette purge s'accompagne d'une encore plus sévère diminution des crédits de fonctionnement. Moins 7% voire moins 10% en 2013, moins 4% en 2014 et 2015. Aujourd'hui déjà, les services ne savent pas comment ils vont pouvoir finir l'exercice 2012. Ce sont les déplacements et notamment ceux concernant la formation qui font en premier lieu les frais de cette rigueur qui ne dit pas son nom.

Le collectif budgétaire va aussi procéder au gel de crédits. Les conséquences se font ressentir au sein de nos structures, mais aussi pour les entreprises qui ont des contrats avec nos ministères. Combien d'emplois dans le secteur privé risquent d'être directement impactés par toutes ces mesures ? Quelles sont les conséquences pour le soutien et le développement économiques ? Dans plusieurs rapports, il apparaît que la part «d'investissement» consacrée à la fonction publique est immédiatement réinvestie dans le PIB à hauteur de 15%.

Enfin ces mesures vont non seulement toucher les missions et les fonctionnaires, mais aussi les citoyens. La politique d'austérité n'est pas facteur de progrès social, mais conduit à toujours plus de paupérisation pour les plus pauvres et les classes moyennes. Les marchés financiers sont à l'affût, et les bourses enregistrent des hausses. La CGT combattra les politiques d'austérité, elle attend beaucoup du dialogue social engagé par le gouvernement, notamment sur le rôle et la place des services publics. Elle a formulé des propositions, seront-elles entendues ???

Bulletin réalisé par les attachés CGT de la Fédération de l'Équipement, du SNPTAS, de l'OFICT, de l'USSERE, du syndicat d'administration centrale. Si vous avez des remarques ou des réactions, faites-les parvenir à : pierre.leblic@wanadoo.fr

COMPTE RENDU - NAÏF MAIS APPLIQUÉ - DE LA RÉUNION DU 29 JUIN 2012 : PRÉSENTATION DU RAPPORT DU CGEDD SUR LE CORPS DES ATTACHÉS

Représentant du personnel débutant, je découvre avec joie les formes infiniment variées de la concertation syndicale. En l'espèce, il s'agissait d'une réunion avec la DRH et la CGT consacrée à un rapport, puis à une présentation de la démarche mise en place pour l'adhésion au «*six gemmes*»... «*si ! J'aime*» heu...pardon «CIGEM» des attachés.

Nous avons débuté cette réunion d'information par la présentation du fameux rapport du Conseil général de l'environnement et du développement durable, de son petit nom «*Rapport n° : 007896-01 sur la situation du corps des attachés d'administration du ministère de l'équipement dans un contexte d'évolutions de leur statut et de leurs métiers*» ouf !

Deux des rédacteurs se sont succédés pour le présenter : Sylviane Dubail, Marc Focret.

La présentation du rapport

C'est surtout une vision employeur qui nous a été donnée : (genre on aime / on aime moins...). Je m'attendais honnêtement à plus de retour des attachés eux-mêmes... Alors, "on aime" la polyvalence des attachés, la variété des profils, le caractère non-conventionnel des parcours par rapport à nos amis les ingénieurs, le socle administratif et juridique de connaissances dont ils disposent, des qualités de méthode et de rigueur (on dessine là un portrait pas tellement folichon quand on y pense...)

On regrette leur manque de performance pour la gestion des projets complexes et leur manque d'ambition (quand je vous disais qu'ils étaient gentils mais un peu besogneux tout de même !)

La comparaison avec le traitement que les autres ministères réservent à leurs attachés est intéressante. Le lecteur courageux se rapportera au rapport, pages 26 et suivantes. En bref, on retiendra la surprise de la DGAFP sur la coexistence de deux corps distincts ingénieurs et attachés chez nous, une prise en compte des hauts potentiels (on y reviendra) à l'intérieur – et ceci dès l'entrée au ministère.

Les recommandations du rapport - tableau synoptique en annexe 12 - sont classiques et mettent en valeur les atouts de l'adhésion du ministère au corps interministériel des attachés d'administration de l'État.

Moins classique est la recommandation d'effectuer une étude d'impact de la mise en œuvre de la PFR : oui oui, ce n'est pas une hallucination ! Le CGEDD qui regarde d'un œil critique notre chère PFR. La pratique de la GPEEC par la DRH est également sur le grill, sans toutefois émouvoir plus que cela les représentants de l'administration présents (mon interprétation est qu'ils sont - hélas - vaccinés contre ces critiques à force de...)

A l'occasion du débat, la CGT a soulevé les points suivants :

D'abord la question des **inspecteurs des affaires maritimes et des délégués au permis de conduire et à la sécurité routière**.

Sur les IAM, l'administration confirme les pistes initiales visant à répartir entre la filière technique et la filière administrative les membres de ce corps. Toutefois, sur les questions du «*quand et comment*», l'administration a renvoyé aux travaux en cours.

Sur la question des DPCSR, l'administration a confirmé sa volonté d'aller vers une fusion avec le corps des attachés, tout en soulignant qu'il n'y avait pas unanimité syndicale sur ce point.

Ensuite la question de la **construction et de la valorisation du parcours des attachés** : pour l'administration, il y a une différence essentielle entre les attachés et les ITPE en matière de construction de parcours : c'est l'examen pro, réservé aux attachés. Dès le premier poste, nos amis ingénieurs construisent leur carrière dans l'optique d'un accès au divisionnariat sans examen. Les orientations dont ils bénéficient, les conseils qu'ils sollicitent par exemple auprès des coordinateurs MIGT locaux les y aident.

Les attachés n'ont pas la même visibilité sur leur futur par manque d'orientations nationales (mais un guide est en cours en rédaction nous dit la DRH : nous sommes sauvés !). Corollairement, la CGT a aussi regretté les difficultés d'accès aux chargés de mission de corps - réelles et vraiment regrettables.

Autre question soulevée par la CGT qui pourrait expliquer la **déconsidération des attachés**, ressentie - mais aussi réelle quand ils se trouvent en concurrence avec les ingés - j'ai nommé le niveau d'études reconnu par un diplôme. Recrutés à Bac + 3, ils passent un an de formation qui donne droit à un joli certificat - moins beau toutefois que le certificat de présence sous les drapeaux... mais avec le même degré de reconnaissance par les employeurs - faible !

La CGT demande à ce que les pistes VAE soient exploitées, mais aussi celles plus ambitieuses de la formation longue et qualifiante, et la réactivation des comités de domaine en sommeil...

Trois derniers points :

La CGT reste vigilante sur le sujet de la **sélection des Hipot'** (les hauts potentiels... m'enfin !) qui est en vogue dans pas mal de boîtes privées mais aussi dans quelques administrations. C'est presque une question de philosophie : comment anticiper ce que sera une personne dans 10, 20 ans ? Et le droit au changement alors ?

Attention aux politiques malthusiennes sur le **passage au principalat** qui seraient justifiées par «*la nécessité de défendre l'excellence*». La CGT réaffirme que le passage au principalat sanctionne l'acquisition de compétences par les cadres, point.

Un point plus personnel : quand l'administration dit concernant la PFR que cela ne lui pose pas de problème d'arrêter demain si le politique le décide «*car nous sommes là pour servir le politique*», j'ai tendance à penser que c'est une vision un peu réductrice de notre fonction. Un très bon sujet d'oral dans tous les cas pour la prochaine session du principalat !

Gildas Branellec



UN CALENDRIER GLISSANT !

Le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 porte statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État, dans lequel seront progressivement intégrés les membres des corps ministériels d'attachés d'administration et corps analogues.

Si le principe d'adhésion du corps des attachés d'administration de l'équipement à ce statut n'est pas remis en cause, le calendrier de réalisation, lui, s'avère glissant. Cette adhésion est en effet conditionnée à la sortie préalable de différents arrêtés portant sur :

- les taux de promotion "génériques" à l'intérieur des corps d'attachés de l'État,
- les "emplois génériques grafables", autrement dit ceux permettant l'accès au futur grade d'attaché hors classe,
- l'organisation des concours et examens professionnels.

Le ministère de la Fonction publique avait prévu une réunion interministérielle en juin où ces projets auraient été mis sur la table. Cette réunion est repoussée, l'objectif officiel restant la sortie de ces textes fin décembre. Quoi qu'il en soit, notre ministère devrait, une fois ces textes sortis, se pencher sur la déclinaison ministérielle des emplois grafables, tout comme sans doute faire valoir une demande de taux pro/pro (promus/promouvables) supérieur au taux générique.

Autant dire que les chances d'un basculement sur le CIGEM en 2012 semblent fortement compromises !

Bernard Salandre

UNE AUTRE RÉUNION, LE 10 JUILLET 2012, NOUS APPORTE DES COMPLÉMENTS SUR LE GRAF ET QUELQUES AUTRES POINTS

Mais que d'honneurs pour notre corps, objet d'attentions renouvelées, cette fois avec une série de réunions bilatérales entre la DRH et les organisations représentatives en Comité technique ministériel : la CGT y est passée le 10 juillet. Voici ses analyses à l'issue de cette réunion, qui portait essentiellement sur le 3ème niveau : CAEDAD et GRAF.

L'adhésion au CIGEM ouvre des perspectives d'accès plus larges au 3ème niveau. Sont-elles pour autant suffisantes et satisfaisantes ? Commençons par un bref rappel comparatif :

<i>Aujourd'hui</i>	<i>Dans le CIGEM</i>
<p>140 emplois fonctionnels de :</p> <p>conseillers d'administration de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables (CAEDAD) dont la liste est fixée par arrêté (le dernier en date : DEVK1124039A du 6 octobre 2011).</p> <p>Accès par détachement, renouvelable une fois sur le même poste.</p> <p>Un échelon spécial finissant en HE A1 en grande partie non attribué, faute de combattants ayant l'ancienneté nécessaire, paraît-il.</p> <p>Soit, si les postes étaient tous pourvus, ce qui n'est pas le cas : 4% du corps, 16% des attachés principaux, un des taux les plus faibles (peut-être même le plus faible) de la fonction publique de l'État.</p>	<p>Une double entrée :</p> <p>- l'emploi fonctionnel de CAEDAD est conservé (l'administration espère en porter le nombre à 200, sans se donner la peine d'avoir l'air d'y croire),</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>- GRAF : 10% du corps, soit environ 280 postes au rythme de 2% par an, soit 56 par an pendant 5 ans.</p> <p>Au bout de 5 ans, on est donc censés avoir entre 420 et 480 postes de 3ème niveau.</p> <p>Cerise sur le gâteau (mais seulement pour la crème) : un échelon spécial accessible par les 2 voies (en 6 ans minimum pour la 1ère, 8 ans minimum pour l'autre), finissant en HE A3. Il concernera 20% du grade, soit entre 50 et 60 agents.</p>

Eh oui ! Tout ça pour ça ! 50 bienheureux et bienheureuses accédant à l'échelon suprême au terme d'un parcours pour le moins compliqué (et encore on ne vous dit pas tout, par manque de place : NBI pour les uns mais pas pour les autres, devinez lesquels. Et les inspecteurs des affaires maritimes et délégués au permis de conduire peut-être fusionnés, où les met-on dans ces prévisions ? on verra plus tard...).

Par rapport à l'existant, cet avenir radieux nous convient-il ?

Actuellement, le corps des attachés compte 2800 agents, dont 68% au premier niveau, 28% principaux et 4% dans l'emploi fonctionnel de CAEDAD.

535 APAE remplissent les conditions statutaires pour accéder au 3ème niveau, dont 101, selon la DRH, occupent des fonctions éligibles. Alors déjà, pour ceux-ci, il faudra prendre la file d'attente puisqu'il n'y aura l'année prochaine qu'environ 50 postes de plus (et encore ! nos interlocuteurs de la DRH n'avaient peut-être pas lu la lettre de cadrage du Premier ministre demandant aux ministères "non prioritaires" pour les 3 ans à venir une baisse des effectifs de 2,5% par an et la réduction de moitié des mesures catégorielles).

Les orientations préconisées par la DRH pour l'accès au nouveau 3ème niveau sont les suivantes :

- bien distinguer l'emploi fonctionnel de CAEDAD de l'accès par tableau d'avancement. Il sera donc réservé "aux plus dynamiques" ;
- valoriser dans le GRAF les parcours professionnels des APAE "accomplis", y compris les seniors de plus de 50 ans ;
- l'échelon spécial ne saurait être accessible qu'à une élite dont les critères de sélection ne sont pour l'instant pas définis.

Nos analyses

La CGT a pour revendication première l'accès de tous et de toutes au principalat en cours de carrière, et au 3ème niveau au moins en fin de carrière.

De plus, pour nous, les promotions doivent être transparentes et leurs règles connues de tous, attachés et chefs de service : postes éligibles, critères de valorisation des parcours professionnels, rôle des chargés de mission...

En outre, il ne nous apparaît pas que les postes à responsabilités se limitent aux fonctions d'encadrement.

Ceci étant, le CIGEM constitue bien une amélioration des perspectives d'accès au 3ème niveau, mais il ne saurait résoudre à lui seul la question de la revalorisation de la carrière et de la reconnaissance des attachés dans notre ministère.

Enfin, les promotions d'agents de catégorie B envisagées dans le corps restent totalement insuffisantes. La DRH a demandé à la DGAFP la prolongation d'un an de l'application de la clause dérogatoire du CIGEM, soit le doublement de la clause de sauvegarde. Autrement dit, la possibilité de multiplier par 2 le nombre actuel de promotions : on arriverait à une vingtaine par an pendant 5 ans, pour 4300 secrétaires administratifs promouvables !

Prochaine réunion avec la DRH en octobre sur les thèmes suivants : pyramidage, modalités de passage au 2ème niveau, projet de décret d'adhésion au CIGEM. Prochaine chronique du "Moulin à Poivre" dans les mêmes eaux.

Les participant-e-s à la réunion bilatérale :

Gilles Brochard, Élisabeth Husté, Jocelyne Pelé, Bernard Salandre, Marie-Christine Van Marle.



TEMPS ET CHARGES DE TRAVAIL : LES CLIGNOTANTS SONT AU ROUGE !

D'un côté une situation qui tend à se dégrader, de l'autre une jurisprudence qui rappelle aux employeurs, État compris, leurs obligations en la matière : c'est dans ce cadre que nous avons engagé une campagne sur les temps et charges de travail dans nos services, tournée plus particulièrement vers les catégories d'encadrement. Cette campagne comprend un document d'analyse, une pétition et une consultation en ligne (voir liens ci-dessous). Forts des résultats, nous comptons demander une audience à la DRH à la rentrée.

Nous présenterons ici une analyse succincte et globale (tous corps de catégorie A et B confondus, tous services d'affectation) des 500 premiers questionnaires remplis

Temps de travail

Des dépassements des bornes réglementaires en matière de temps de travail et de repos concernent régulièrement (très souvent ou souvent) entre 10 et 24% des agents ayant répondu. Le non respect de la pause méridienne minimum de trois quarts d'heure et les journées de plus de 10h sont les plus fréquemment cités. Les écrêtements, en horaires variables, touchent 3 agents sur 4. Pour près d'un sur trois ces heures perdues représentent plus de 10h par mois. 59% déclarent travailler 41 heures ou plus par semaine, 19% 45 h ou plus. Pas étonnant dans ces conditions que 3 agents sur 4 déclarent faire des «heures supplémentaires» qu'ils souhaiteraient majoritairement payées plutôt que récupérées.

Nous vous invitons, si ce n'est déjà fait, à participer à la campagne «Temps et charges de travail : faisons les comptes!» :

-en vous informant : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4237>

-en signant la pétition : <https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dHhUV0ZYRlpGcjFWQkNtSXU4ZHU1b0E6MQ#gid=0>

-en remplissant la consultation : <https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dFBPWTJaejhrMzBxcC1PN1ZsY0ZMSUE6MQ#gid=0>

Charges de travail

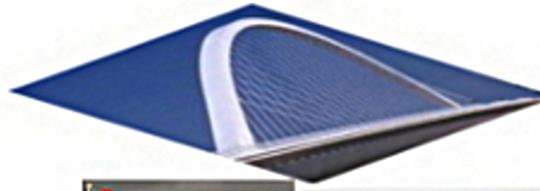
70% des réponses font état de charges de travail lourdes (50%) ou très lourdes (20%). Seuls 27% les trouvent normales et 4% insuffisantes, l'exception confirmant la règle. 3 sur 4 estiment que la charge de travail s'est alourdie dans la dernière période. Les facteurs les plus souvent cités pour expliquer cet alourdissement sont la diminution des effectifs (d'abord en catégorie A et B puis en catégorie C), les réorganisations, la complexité croissante des tâches, autant de facteurs cités dans une majorité de réponses puis, à moindre degré la mauvaise organisation du travail, l'insuffisance de moyens logistiques, le manque de formations adaptées enfin. À propos de formation, un agent sur deux déclare renoncer à certaines formations, eu égard à sa charge de travail. Pour celles et ceux ayant la responsabilité d'encadrer une équipe de travail, une majorité exprime une insatisfaction par rapport au temps dont ils disposent pour l'exercice de cette responsabilité.

Des répercussions en dehors du travail

L'allongement du temps et l'alourdissement des charges de travail ont des répercussions en dehors de la vie professionnelle. C'est ainsi que 2 agents sur 3 éprouvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. 2 sur 3 font aussi état de conséquences sur leur santé, importantes pour 13% d'entre eux.



INtérêt GÉnéral



Journal des ingénieurs édité par l'OFICT-CGT Equipement-Environnement

Juillet Août 2012

Sommaire

- Editorial : impliqués...
- Avenir des corps d'IT : chronologie d'une réforme résistible
- L'évaluation en DDI : objectifs à redéfinir
- Temps et charges de travail : les clignotants sont au rouge !

agenda

16 juillet : lettre intersyndicale
CGT FSU UNSA CFTD
(discussions indemnitaires et
représentativité syndicale) :
<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4363>

20 juillet : loi de déprécarisation :
présentation DRH
<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4371>

24 juillet : mobilité définitives des
ITPE

Editorial

Impliqués...

Le retour d'un temps estival se conjugue avec un climat social et économique tout aussi chaud et inquiétant. Les plans de suppressions d'emplois, à l'image de celui de Peugeot et de certains de ses sous-traitants, scandalisent. Les capacités d'intervention de l'Etat, la valeur de ses propositions, son impuissance éventuelle sont discutées.

Les ingénieurs des corps de l'Etat comme les ingénieurs civils ont contribué à « construire la France », ses infrastructures et son industrie. Leur rôle peut-il se résumer aujourd'hui à se plier aux vœux des actionnaires et des marchés financiers, ou à une expertise d'accompagnement ? Les cadrages budgétaires drastiques imposés aujourd'hui posent la question des moyens d'intervention de l'Etat pour sortir de la crise.

Suite aux aléas du projet de fusion des corps d'ingénieurs la mission confiée à Monsieur Raulin concernant les métiers et les missions des ingénieurs de l'Etat touche ainsi à des questions fondamentales. Elle ambitionne d'associer largement les ingénieurs ainsi que les organisations syndicales. Cette fois, il s'agit d'être entendus et écoutés. La manifestation du 9 février contre le projet de fusion a été salutaire.

La conférence sociale, en juillet, à laquelle participait le président de la République a abordé des sujets vitaux : emploi des jeunes, formation, réindustrialisation, missions du service public et décentralisation, mais aussi amélioration de la qualité de vie au travail, et rémunération et carrières des agents publics. Elle débouche sur des chantiers de négociation, qui vont nous concerner directement. La CGT a agi avec quelque succès pour que la conférence sociale ne se consacre pas au seul thème de la

suite page 3

Avenir des corps d'IT : chronologie d'une réforme résistible.

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique544>

_ mai 2009 : dans le cadre de la RGPP mise au point entre les ministères et la DGAFP d'un calendrier et des périmètres de fusion de corps, dont les corps d'ingénieurs. Celle-ci exclut les corps de l'aviation civile et des mines pour cause d'incompatibilité indemnitaire. Par ailleurs le chantier de la réforme du statut des Inspecteurs des Affaires maritimes est engagé

_ En 2011 : trois réunions de présentation du projet entre l'administration et les organisations syndicales consacrent un désaccord profond (sortie en cours de réunion des syndicalistes à la première, débat fortement contradictoire à la deuxième sur le rapport du CGEDD et du CGAAER de mars 2011, une dernière empêchée de se tenir. La CGT insistent sur la technicité, le rôle des écoles d'ingénieurs de l'Etat, la revalorisation des carrières au service des enjeux du service public et du développement durable, **et sur la reconnaissance des IAM comme ingénieurs**. L'intersyndicale se **consolide**.

_ 9 février 2012 : manifestation nationale massive des ingénieurs à Paris, contre le projet de fusion. Le chef de cabinet de la Fonction Publique promet de rediscuter le mode de concertation avec les ministères concernés.

_ 20 avril 2012 : les organisations syndicales reçoivent une lettre des DRH de l'IGN, de la Météo, du MEDDTL, et du MAAPRAT (quelques jours avant le départ de NKM du Ministère) prenant acte de la manifestation proposant des assises des ingénieurs et des groupes de discussion en arguant de « l'incompréhension » supposée des ingénieurs par rapport à ce projet.

_ 30 mai 2012 : la CGT répond au courrier du 20 avril (besoin de connaître les résultats des élections oblige) que les ingénieurs ont refusé massivement le projet, qu'il n'y a pas d'incompréhension, et que des discussions doivent effectivement s'engager sous l'égide des nouveaux ministres, sans à-priori pour revaloriser les ingénieurs et répondre aux enjeux du service public

_ 22 juin 2012 : Une mission est confiée par les secrétaires généraux du MEDDE et du METL, et du MAAF à Monsieur Patrice Raulin : organiser entre début novembre et mi décembre des rencontres dans les écoles : tables rondes et forum des métiers, et une journée nationale début 2013, dont les actes doivent constituer un document de référence. Ce document doit « interagir » avec trois groupes de travail associant maisons d'emplois et organisations syndicales sur les

« principales préoccupations relatives à la constitution d'un corps d'ingénieur fusionné (recrutement et formation, gestion commune du corps et parcours professionnels, cadre statutaire du futur corps) ». Une ouverture indéniable de la discussion qui n'empêche pas de craindre que certains des a-prioris initiaux sur la fusion subsistent chez nos interlocuteurs.

_ Fin juin - début juillet 2012 : rencontre de Monsieur Raulin avec les élus en CAP des maisons d'emplois. Lors de la rencontre à l'IGN la CGT demande à ce que la mission se poursuive en impliquant les représentants des organisations syndicales représentées aux Comités Techniques Ministériels et dans les CT des Etablissements publics concernés.



Agenda :

automne : suite à la conférence sociale concertation place et missions de la puissance publique et des services publics déclinée sur le territoire

automne : suite à la conférence sociale, bilan rémunérations, carrières et parcours professionnels

septembre 2012 : nouvelles rencontres dans le cadre de la mission Raulin

novembre-décembre 2012 : forums métiers dans les Ecoles

janvier 2013 : journée nationale rôles et métiers des ingénieurs

début 2013 : suite à la conférence sociale, négociation rémunérations, carrières et parcours professionnels



L'EVALUATION EN DDI : Objectifs à redéfinir !

Alors que l'entretien d'évaluation, introduit en 2002 dans la Fonction Publique en remplacement de la notation, a été généralisé par la loi mobilité en 2009, celui-ci est à l'heure actuelle considéré comme un passage obligé, un moment formel. On est loin d'un « moment privilégié » (tel qu'il est présenté dans le guide de l'évaluation en DDI), qui laisserait la place à un échange sur les situations de travail, sur les moyens donnés à l'agent pour faire son travail, sur les perspectives d'évolution professionnelles, sur les temps et charges de travail (qui ne cessent d'augmenter dans le contexte de réorganisations continues des services et de suppression de postes). Le volet formation existe mais est peu suivi d'effets.

Les modèles de compte-rendu ne laissent pas de marges de manoeuvre aux évaluateurs et conduisent à faire rentrer les agents dans des « cases » : plus de 50 cases à cocher dans le modèle d'entretien des DDI (et l'introduction d'une comparaison entre les « compétences requises » et les « compétences mises en oeuvre ») !

Dans les faits, certains évaluateurs limitent l'entretien à la rédaction du compte-rendu, quand celui-ci n'est pas rédigé par avance ! L'évaluateur n'est d'ailleurs pas forcément au fait des activités de l'agent et n'est pas toujours formé à l'entretien, par exemple lorsqu'il s'agit d'un premier poste en situation d'encadrement voire d'un premier poste en sortie d'école. L'entretien ne permet donc pas la reconnaissance du travail qu'attendent légitimement les personnels.

L'évaluation du travail collectif n'est

suite de l'édito de la page 1

compétitivité, du coût du travail et de la hausse de la CSG. Elle et a marqué clairement son désaccord avec la réduction d'effectifs et le gel des rémunérations contenus dans les lettres de cadrages des ministères.

Ce n'est pas complètement sans rapport avec la campagne de l'OFICT-CGT pour améliorer les garanties concernant le temps et la charge de travail, en particulier des ingénieurs cadres et techniciens ! Les contraintes des lettres de cadrages risquent évidemment de se résoudre en contraintes pour travailler plus, en alourdissement des charges de travail et aussi en dégradation du service.

L'implication professionnelle et sociale est dans le rôle des ingénieurs. Travaux pratiques dès la rentrée!

pas non plus à l'ordre du jour alors que le guide de l'entretien d'évaluation en DDI préconisait une réunion de la direction avec l'ensemble des évaluateurs et une réunion par service pour donner les objectifs du service et ainsi donner le contexte général à chaque agent évalué. A l'inverse, le lien entre PFR et entretien contribue à l'individualisation et à la destruction des collectifs de travail.

Autre sujet d'inquiétude : l'évaluation du « savoir-être » se développe (à quand l'introduction de critères comportementaux ?) : si l'évaluation des « qualités relationnelles » ne faisait l'objet que d'une seule « croix » dans le modèle précédent, le nouveau modèle de compte-rendu d'entretien y consacre tout un tableau ! (on est expert, on maîtrise pratiquement, on est initié, ou c'est non requis, en matière de "sens des relations humaines", "capacité d'adaptation", "autonomie", "rigueur d'exécution", "capacité d'initiative", "réactivité",

"autres...suivant le poste". Mais reste en suspens la question de l'objectivité de l'évaluation de ces « qualités relationnelles » : par exemple l'évaluation du « sens des relations humaines » équivaut pour certains évaluateurs à l'évaluation de la relation chef-agent.

Le 23 mai 2012, dans le cadre de son Conseil National, l'UGICT-CGT (l'organisation des cadres et techniciens de la CGT) a débattu des questions soulevées par l'évaluation. Une approche interprofessionnelle s'avère très enrichissante car les questions posées par l'évaluation au sein du ministère se retrouvent également dans les autres branches professionnelles.

Construire une alternative au système imposé actuellement par nos directions, pousser les employeurs à parler du travail et imposer une expression du collectif du travail est de plus en plus une nécessité pour donner du sens à notre travail.

Texte de référence Décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007

Temps et charges de travail : les clignotants sont au rouge!

D'un côté une situation qui tend à se dégrader, de l'autre une jurisprudence qui rappelle aux employeurs, État compris, leurs obligations en la matière : c'est dans ce cadre que nous avons engagé une campagne sur les temps et charges de travail dans les services du MEDDE, du METL et des Etablissements Publics, tournée plus particulièrement vers les catégories d'encadrement.

Cette campagne comprend un document d'analyse, une pétition et une consultation en ligne (voir liens ci-dessous). Forts des résultats, nous comptons demander une audience à la DRH à la rentrée.

Nous présenterons ici une analyse succincte et globale (tous corps de catégorie A et B confondus, tous services d'affectation) des 500 premiers questionnaires remplis.

Temps de travail : Des dépassements des bornes réglementaires en matière de temps de travail et de repos concernent régulièrement (très souvent ou souvent) entre 10 et 24% des agents ayant répondu. Le non respect de la pause méridienne minimum de trois quarts d'heure et les journées de plus de 10h sont les plus fréquemment cités. Les écrêtements, en horaires

variables, touchent 3 agents sur 4. Pour près d'un sur trois ces heures perdues représentent plus de 10h par mois. 59% déclarent travailler 41 heures ou plus par semaine, 19% 45 h ou plus. Pas étonnant dans ces conditions que 3 agents sur 4 déclarent faire des «heures supplémentaires» qu'ils souhaiteraient majoritairement payées plutôt que récupérées.

Charges de travail : 70% des réponses font état de charges de travail lourdes (50%) ou très lourdes (20%). Seuls 27% les trouvent normales

et 4% insuffisantes, l'exception confirmant la règle. 3 sur 4 estiment que la charge de travail s'est alourdie dans la dernière période.

Les facteurs les plus souvent cités pour expliquer cet alourdissement sont la diminution des effectifs (d'abord en catégorie A et B puis en catégorie C), les réorganisations, la complexité croissante des tâches, autant de facteurs cités dans une majorité de réponses puis, à moindre degré la mauvaise organisation du travail, l'insuffisance de moyens logistiques, le manque de formations adaptées enfin. À propos de formation, un agent sur deux déclare renoncer à certaines formations, eu égard à sa charge de travail. Pour celles et ceux ayant la responsabilité d'encadrer une équipe de travail, une majorité exprime une insatisfaction par rapport au temps dont ils disposent pour l'exercice de cette responsabilité.

Des répercussions en dehors du travail : L'allongement du temps et l'alourdissement des charges de travail ont des répercussions en dehors de la vie professionnelle. C'est ainsi que 2 agents sur 3 éprouvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle. 2 sur 3 font aussi état de conséquences sur leur santé, importantes pour 13% d'entre eux.

Nous vous invitons, si ce n'est déjà fait, à participer à la campagne «Temps et charges de travail : faisons les comptes! » :

- en vous informant :

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4237>

- en signant la pétition :

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4235>

- en remplissant la consultation :

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?article4236>

Intérêt Général : journal des ingénieurs édité par l'Organisation Fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT de

l'Equipement-Environnement - 263, Rue de Paris,

Case 543, 93515 MONTREUIL Cedex France - 01 48 18 82 14 - ofict.equipement@cgt.fr -

<http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique418>

ce numéro a été réalisé en collaboration avec Estelle Canonne, Bernard Salandre, Pierre Thomas



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 C.G.T. DE LA COMMISSION SPECIALISEE DU C.C.A.S. N°1 « ANIMATION » DU 7 JUIN 2012

Approbation du compte-rendu de la réunion du 22mars 2012 :

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité

Bilan de la formation des président(e)s de C.L.A.S. du 24 au 26 avril 2012 et suite à donner pour les prochains stages :

Cette première formation est un succès, satisfaction de l'ensemble des participants. Les intervenants se sont félicités de la qualité de l'auditoire.

La C.G.T. exprime la pertinence de tel moment d'échange, souligne la nécessité de continuer ces formations et demande de l'élargir aux mandatés des C.L.A.S. pour redonner du sens au collectif et, remettre l'humain au cœur de l'action sociale.

La prochaine formation se déroulera du 9 au 11 octobre 2012 à Clermont-Ferrand.

Bulletin d'informations du C.C.A.S. et des C.L.A.S. : préparation du N°1 de 2012 :

L'administration nous remet en séance une maquette. La C.G.T. souligne que le premier numéro doit permettre d'évoquer les axes de travail des cinq commissions et de poser le cadre de l'action sociale ministérielle.

Le comité de rédaction émanant de la commission « animation » du CCAS, se réunira le 5 septembre 2012, il sera composé d'un représentant de chaque organisation syndicale.

Bilan du renouvellement des C.L.A.S. et des mises en place des C.R.C.A.S. :

À ce jour 87 % du renouvellement a eu lieu, un point spécifique sera fait lors du C.C.A.S. de juillet.

La C.G.T. évoque la situation du C.L.A.S. de la Sarthe et de la suite donnée à la lettre des présidents de la région des Pays de la Loire à l'adresse de Madame Eyssartier. FO évoque la situation des CLAS de La Réunion, des DDT 23, 11, 67.

L'administration nous répond qu'elle va s'employer à activer une réponse.

La C.G.T. demande un engagement clair sur la volonté politique de faire vivre l'action sociale, avec une relance aux services qui n'ont pas renouveler leur CLAS.

Concernant les C.R.C.A.S., l'administration précise, qu'elles doivent être mises en place avant la fin de l'année 2012.

Compte-tenus des problèmes intervenus lors du renouvellement des CLAS, les membres de la commission rappellent l'exigence de sortir un texte circulaire ou instruction précisant les modalités de l'application de l'arrêté du 22 décembre 2008 avant la fin de l'année 2012, l'administration s'engage à proposer un projet pour la prochaine réunion de la commission n°1 du 11 septembre 2012..

Rencontres nationales des présidents des C.L.A.S. :

L'administration informe la commission de la validation de ces rencontres sur deux jours à Paris les 26, 27 et 28 novembre 2012.(DOM uniquement). La C.G.T. a été moteur dans l'élaboration et le contenu de ce moment d'échange. Une fois que nous aurons les documents finalisés nous vous les ferons parvenir. Il est acté que si le président ne peut participer, il peut se faire remplacer par le secrétaire du C.L.A.S.

Prochaine réunion le 11 septembre 2012.

Pour la CGT, James VARENNES et Christian MAHUT.

AXES DE TRAVAIL DE LA COMMISSION N°1 « ANIMATION » DU CCAS POUR LE MANDAT 2012/2014

Commission n°1 animation:

1 suivi de l'organisation de l'action sociale:

La réécriture et le toilettage de la circulaire du 26 juin 2000 est envisagée pour donner de la visibilité et du sens aux acteurs de l'action sociale, pour l'exercice de leurs missions. Ce texte aura pour objectif de préciser les droits et les devoirs des structures chargées de l'action sociale(CCAS et CLAS), à partir de l'arrêté ministériel du 22/12/2008.

2 Formations action sociale:

Poursuite de la formation des présidents de CLAS avec deux sessions en 2012 à Pont-à-Mousson en avril, et à Clermont-Ferrand en octobre.

Mise en œuvre d'une formation des membres de CLAS: le cahier des charges sera élaboré en 2012 avec une formation de formateurs membres du CCAS, ensuite celle-ci sera déclinée en 2013 en régions par les formateurs intervenant en binôme.

3 Information et communication:

Le CCAS se donne pour objectif de publier 2 bulletins d'information par an, qui seront diffusés sous forme dématérialisée. Ces bulletins retraceront l'actualité du CCAS et des CLAS à travers des actions collectives ayant un caractère remarquable ou innovant.

A moyen terme, la création d'un site collaboratif pour le CCAS et les CLAS sera étudié.

Les procès verbaux du CCAS seront transmis à l'ensemble des président(e)s de CLAS.

4 Rencontre nationale des présidents de CLAS:

Elle aura lieu en novembre 2012, 6 années après la précédente. La CGT a posé l'exigence d'un déroulement sur deux jours avec des assemblées plénières, des ateliers animés par les responsables de commissions du CCAS, des interventions de la DRH et de la DGAFP, et des temps de débat.

Mme Varagne, sous-directrice propose d'organiser une réunion préparatoire avec les organisations syndicales pour en fixer le contenu et les objectifs.

5 Suivi du renouvellement des CLAS:

La commission animation suivra le renouvellement des CLAS, les problèmes et blocages éventuels constatés dans certains services. Le CCAS avec le bureau PSPP2, poursuivront leur rôle d'explication des textes en vigueur, et de conciliation sur les problèmes rencontrés, dans le but de maintenir et de conforter l'action sociale de proximité.

6 Poursuivre la mise en place des CRCAS:

La commission animation s'attachera à créer les conditions d'une mise en œuvre dans toutes les régions de l'arrêté du 6 juillet 2010, portant création de la commission régionale de concertation de l'action sociale. Cette instance est indispensable pour établir un dialogue de gestion en région entre les gestionnaires de crédits(RBOP), et les présidents de CLAS. Elle permet de renforcer le réseau des acteurs de l'action sociale en organisant des entraides et solidarités entre les services et les territoires dans le cadre de la mise en œuvre des actions collectives.

**AXES DE TRAVAIL DE LA COMMISSION N°2 DU CCAS
« RESTAURATION-LOGEMENT » POUR LE MANDAT 2012/2014**

Commission n°2 restauration et logement:

1 faire évoluer et rendre attractif le prêt « décohabitation »:

Ce prêt mis en place en 2011, s'adresse aux agents dont les enfants décohabitent hors de la résidence familiale pour poursuivre leurs études. Il convient de relever le plafond à 1500€ et de procéder à des ajustements de la circulaire pour prendre en compte des situations particulières. L'objectif est de rendre opérationnelles ces dispositions pour la rentrée 2012.

2 création de prêts à l'amélioration de l'habitat et à l'acquisition de logement:

Le CCAS se donne pour objectif de faire aboutir ces prestations qui existent dans d'autres ministères.

3 clarification de la réservation de logements réservés aux fonctionnaires:

Celle-ci se fera en lien avec les instances interministérielles de l'action sociale.(SRIAS et CIAS)

4 réédition et mise à jour du guide des aides au logement:

Ce guide réalisé en 2010 sera actualisé et diffusé à l'ensemble des agents.

5 création d'une affiche et d'une plaquette d'informations sur les prêts gérés par le comité d'aide sociale(CAS):

Le but est de mieux faire connaître à l'ensemble des agents les possibilités de prêts sociaux, de prêt à l'installation et de prêt décohabitation gérés par le CAS, pour une meilleure appropriation de ceux-ci.

6 créer une offre de logement meublé temporaire :

L'objectif est de donner la possibilité aux nouveaux arrivants d'obtenir un logement temporaire en lien avec les instances interministérielles de l'action sociale.(SRIAS et CIAS)

7 établir un état des lieux de la restauration collective et autres modes de restauration dans les services:

Le CCAS souhaite analyser la situation de la restauration qui aujourd'hui mobilise 80% du budget de l'action sociale mais comporte de nombreuses disparités en matière d'accès et de coût.

L'objectif est d'aboutir à une harmonisation et à un coût du repas restant à la charge des agents n'excédant pas la valeur d'un point d'indice(4,63€) diminué de la subvention (1,17€).

La prise en compte du « BIO » sera encouragée et développée dans la restauration collective.

8 permettre l'accès à la restauration collective aux retraités et à leur conjoint.

**AXES DE TRAVAIL DE LA COMMISSION N°3 « BUDGETAIRE » DU CCAS
POUR LE MANDAT 2012/2014**

Commission n°3 budgétaire:

La commission budgétaire se donne pour objectif prioritaire de répondre aux besoins sociaux des personnels, formulés par les commissions spécialisées du CCAS, en faisant évoluer le budget de l'action sociale en fonction de ces besoins et non l'inverse.

Pour répondre à cet objectif, 3 exigences sont nécessaires:

1. la transparence:

Nécessité d'être informé en amont des besoins exprimés et du dialogue de gestion entre l'administration centrale et les gestionnaires(RBOP).

2. la responsabilité:

La commission doit être force de proposition pour la répartition des crédits sociaux, et permettre à tous les acteurs de l'action sociale de jouer leur rôle en matière d'expression des besoins, de suivi et de bilan de l'action sociale individuelle et collective.

3. La prévision:

La commission doit être en capacité d'analyser les évolutions de prestations résultant de décisions interministérielles ou ministérielles, et de les traduire dans les prévisions budgétaires.

AXES DE TRAVAIL DE LA COMMISSION N°4 DU CCAS « ACTIONS COLLECTIVES » POUR LE MANDAT 2012-2014

commission n°4 actions collectives:

1. suivi du patrimoine social immobilier:

La commission analysera le rapport d'inspection du CGEDD concernant les unités d'accueil gérées par les ASCE, et fera valoir avec le CCAS et la FNASCE la nécessité de les maintenir et développer afin d'offrir aux familles des possibilités d'hébergement familial pour les vacances à un tarif accessible aux agents actifs et retraités.

Concernant les centres de vacances, la commission agira avec le CGCV pour garantir leur pérennité avec les moyens financiers pour leur entretien et mise aux normes de sécurité et d'accessibilité.

2. Activités en faveur des enfants et des familles:

la commission examinera les prestations en vigueur et fera des propositions pour faciliter l'accès aux vacances des familles les plus démunies ayant un quotient familial faible, avec par exemple un élargissement des aides pour les séjours en camping.

3. La possibilité d'accès aux maisons de vacances des autres ministères sera étudiée.

4. Arbre de Noël:

La commission fera le bilan de la prestation arbre de Noël, en lien avec les opérateurs (ASCE et CLAS), et en tirera les enseignements pour faire évoluer la circulaire de 2011 si nécessaire.

5. Actions collectives:

Un bilan des actions « CIL » et son analyse seront faits chaque année, à la fois sur l'aspect quantitatif et financier que sur l'aspect qualitatif.

Il en découlera des informations et conseils aux CLAS, ainsi que des propositions en matière de budget pour que les actions collectives ne soient pas réduites à la portion congrue du budget de l'action sociale.

**AXES DE TRAVAIL DE LA COMMISSION N°5 DU CCAS
« CONDITIONS DE VIE DES AGENTS » POUR LE MANDAT 2012-2014**

Commission n°5 conditions de vie des agents:

1. aide à la scolarité:

la commission analysera le bilan de cette prestation avec les problèmes rencontrés dans les services et proposera le toilettage de la circulaire du 2 juin 2009, afin de prendre en compte les situations spécifiques. (internat, enfants d'Outre-Mer et frontaliers...)

2. petite enfance:

La commission souhaite avoir un état des lieux des crèches et centres de loisirs, conventionnées au niveau ministériel et interministériel, afin de pouvoir informer les agents sur les modes de garde des jeunes enfants, et sur la réglementation en vigueur, avec les prestations possibles.

3. Aides matérielles et prêts sociaux:

La commission en fera le bilan et l'analyse chaque année en lien avec le service social et le Comité d'Aide Sociale (CAS). Il en découlera si nécessaire des propositions d'évolutions.

4. Handicap:

La commission sera informée du bilan annuel de l'emploi des travailleurs handicapés et du rapport du CGEDD.

L'étude des besoins sociaux des travailleurs handicapés et des familles ayant à prendre en charge le handicap d'un enfant ou de parents sera effectuée par la commission afin de rechercher des solutions d'aides, de soutien et d'intégration dans l'environnement familial et professionnel.

5. Retraités:

Un bilan de l'application de la circulaire du 29 juillet 1999 sera réalisé. La commission étudiera la possibilité de faire parvenir aux retraités du MEDDTL un guide pratique sur l'action sociale avec toutes les prestations existantes et leurs modalités d'accès.

La remise à jour d'un fichier sera envisagée en respectant les dispositions réglementaires. La formation de préparation à la retraite sera encouragée pour faciliter la continuité de l'action sociale aux retraités.

Les CLAS seront sollicités pour faire remonter les actions engagées en faveur des retraités.

MINISTÈRE DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DU LOGEMENT

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DE L'ÉNERGIE

Secrétariat général

Paris, le 19 JUIL. 2012

Les ministres

à

Liste des destinataires *in fine*

Nos réf. : D12001848
JR/rencontre-pdts-CLAS-27122012

Affaire suivie par : joëlle REUX
joelle.reux@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 74 58 - **Fax :** 01 40 81 72 05
Courriel : pspp2@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Rencontre nationale des président(e)s de CLAS

Dans le cadre de la politique menée par nos ministères dans le domaine de l'action sociale, la direction des ressources humaines organise une rencontre nationale des président(e)s de comités locaux d'action sociale (CLAS), les 26 et 27 novembre 2012 sur le site de La Défense. Une réunion de travail avec les seuls président(e)s de CLAS des DOM est par ailleurs prévue le 28 novembre 2012.

Le programme détaillé de cette rencontre vous sera transmis ultérieurement.

Nous attachons une importance particulière à ce que tous les président(e)s de CLAS puissent participer à cette rencontre. Nous vous précisons qu'il ne peut y avoir qu'un participant par CLAS, à savoir le(la) président(e). En cas d'empêchement, et uniquement dans ce cas, le(la) président(e) peut se faire représenter par un membre du CLAS.

Nous vous rappelons enfin que les frais de mission sont à la charge des services, à l'exception du repas du 27 novembre 2012.

Pour les ministres et par délégation
La Directrice, adjointe au Secrétaire général



Pascale BUCH

LISTE DES DESTINATAIRES

Messieurs les Préfets de région :

- Direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DREAL)
- Direction régionale et interdépartementale de l'équipement et de l'aménagement d'Ile-de-France (DRIEA)
- Direction régionale et interdépartementale de l'environnement et de l'énergie d'Ile-de-France (DRIEE)
- Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du logement d'Ile-de-France (DRIHL)
- Direction interdépartementale des routes (DIR)
- Direction inter-régionale de la Mer (DIRM)

Mesdames et Messieurs les Préfets de département :

- Direction départementale des territoires (DDT)
- Direction départementale des territoires et de la mer (DDTM)
- Service spécialisé de navigation (SN)
- Direction de l'environnement, de l'aménagement et du logement (DEAL)
- Directions de la Mer (DM)
- Direction des territoires, de l'alimentation et de la Mer (DTAM)

Mesdames et Messieurs les Directeurs :

- Écoles Nationales des Techniciens de l'Équipement (ENTE) d'Aix-en-Provence et de Valenciennes
- École Nationale des Travaux Publics de l'État (ENTPE)
- Centres d'études techniques de l'équipement (CETE)
- École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer (ENSAM)
- École Nationale des Ponts et chaussées (ENPC)
- Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH)
- Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (CEDIP)

Mesdames et Messieurs les Directeurs des Services à compétence nationale (SCN) :

- Centre d'études sur les réseaux , les transports, l'urbanisme et les constructions publiques (CERTU)
- Centre d'études techniques maritimes fluviales (CETMEF)
- Service technique des remontées mécaniques et des transports guidées (STRMTG)
- Service d'études sur les transports, les routes et leurs aménagements (SETRA)
- Centre d'études des tunnels (CETU)
- Armement des phares et balises (APB)
- Service central d'hydrométéorologie et d'appui à la prévision des inondations (SCHAPI)
- Centre de prestations et d'ingénierie informatiques (CP2I)
- Institut de formation de l'environnement (IFORE)

Centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH)

Mesdames et Messieurs :

Chef de service chargé de la modernisation, de l'innovation et de la qualité (SG/DRH/MIQ)

Chef de service chargé des questions sociale (SG/DRH)

Chargées de mission auprès de la DRH (SG/DRH)

Département de coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de gestion de proximité (SG/DRH/CRHAC)

Bureau de l'action médico-sociale et de la prévention en administration centrale (SG/DRH/CRHAC/CRHAC2)

Sous-direction du pilotage et de la performance et de la synthèse (SG/DRH/PPS)

Bureau du budget du personnel (SG/DRH/PPS2)

Sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications (SG/DRH/FORCQ)

Sous-direction de la conduite et de la gestion des moyens budgétaires des fonctions support (SG/SPSSI/CGMB)

Bureau du pilotage des moyens supports d'administration centrale (SD/SPSSI/CGMB3)

Sous-direction de l'accompagnement du changement et de l'enseignement supérieur (SG/SPES/ACCES)

Commissariat général au développement durable – Service de l'observation et des statistiques (CGDD-SOeS)

Mesdames et Messieurs les conseillers sociaux territoriaux

Mesdames et Messieurs les assistants de service social

Mesdames et Messieurs les membres du comité central d'action sociale (CCAS)

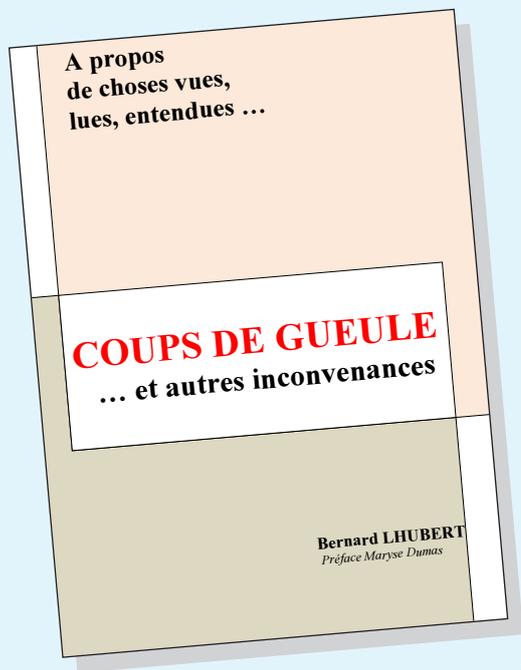
Mesdames et Messieurs les Président-e-s de comités locaux d'action sociale (CLAS)

Madame la Présidente de la FNASCE

Monsieur le Président du CGCV

Monsieur le Président du CAS

Monsieur le Président de la FNACE



320 pages -10 €

- Pour se donner du tonus
- Pour y piocher des arguments
- Pour (peut être) recevoir les infos différemment
- Pour offrir un cadeau sympa et utile
- Pour transmettre aux jeunes que l'on peut aussi voir les choses autrement...

Par Bernard LHUBERT
Préface de Maryse DUMAS

« Se laisser aller à des « coups de gueule » aussi roboratifs qu'instructifs, allier critique du temps et temps de la réflexion, entrer dans la mêlée en prenant du recul, c'est à cet exercice en forme de défi que s'est attelé le toujours militant Bernard LHUBERT. »

... « Pourquoi, ou pour quoi s'engage-t-on ? Quel sens l'engagement donne-t-il à la vie ? Quel est le prix de cette liberté fondamentale ? Quels en sont les joies mais aussi les revers ? Ce sont au fond ces questions que l'on trouve écrites en creux, en « encre sympathique » pourrait-on dire: chacune, chacun y trouvera un écho à ses propres questionnements. Quant aux tenants de la prétendue « institutionnalisation des syndicats », ils ne pourront qu'être déstabilisés de la sincérité et de la profondeur des convictions ici exprimées.

On l'aura compris ce livre est à mettre entre toutes les mains ! »

Maryse Dumas (extraits de la préface)

Prix de vente : 10€ — envoi : participation aux frais de 2€ par exemplaire (envoi sans frais à partir de 5 ex.)
Commandes supérieures à 10 exemplaires, tarif spécial : prendre contact (bernard.lhubert@aliceadsl.fr).

Bon de commande “ **Coups de gueule**
 ... et autres
 inconvenances ”

à adresser à : UGFF-CGT 263 rue de Paris Case 542 93514 Montreuil Cedex

Nombre d'exemplaire(s) : Ci-joint chèque de (x 10€ + frais d'envoi si moins de 5 ex.) : €
(A l'ordre de : Bernard Lhubert)

Adresse d'envoi :
.....
.....