



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° 1382 du 13 juillet 2011

Sommaire

	<u>Pages</u>
1. AGENDA	2
2. INFOS BREVES	2
3. COMPTE-RENDU DU C.T.P.M. DU 28 JUIN 2011	3-18
4. EVOLUTION DU R.S.T. : COMPTE RENDU REUNION DU 30 JUIN AU CABINET	19-21
5. Evolution R.S.T. : La C.G.T. a des revendications, elle saura prendre ses responsabilités !	22-23 24-26
6. C.C.H.S. DU 6 JUILLET : COMPTE RENDU + DECLARATION C.G.T.	27
7. FUSION DES CORPS D'INGENIEURS : COMMUNIQUE UNITAIRE	27
8. LETTRE O.F.I.C.T. N°5 – JUIN 2011	28-34
9. INFOS RAPIDES D.D.I. – JUILLET 2011	35-42
10. C.T.P.C. D.D.I. DU 28 JUIN – COMMUNIQUE UNITAIRE	43
11. COMMUNIQUE DE LA C.G.T. : REcul DE L'AGE DE LA RETRAITE AU 1 ^{ER} JUILLET	44

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

Lundi 18 juillet 2011 :

O.S./Cabinet sur avenir du R.S.T.

Mardi 19 juillet 2011 :

OS/MEDDTL sur fusion des B administratifs

Mercredi 24 août 2011 :

Secrétariat Fédéral

Lundi 25 juillet 2011 :

Groupe de pilotage de la S.N.D.D.

Mardi 30 août 2011 :

Audience du C.C.A.S. au cabinet du MEDDTL

Mercredi 31 août 2011 :

Secrétariat Fédéral

Mardi 6 septembre 2011 :

Groupe d'échanges du MEDDTL, en attente de l'ordre du jour

Mardi 6 septembre 2011 :

Bureau de la C.M.F.P. du MEDDTL

Mardi 6 septembre 2011 :

Bureau de l'U.G.F.F.

Mardi 6 et Mercredi 7 septembre 2011 :

Commission Exécutive Fédérale

Mercredi 7 septembre 2011 :

Date limite de dépôt des candidatures pour les élections du 20 octobre

Mardi 13 septembre 2011 :

Commission Exécutive de l'U.G.F.F.

Mercredi 14 septembre 2011 :

Secrétariat Fédéral



INFOS BREVES



COMMUNIQUE C.G.T.

ET UGICT-CGT

Encadrer les forfaits jours pour faire respecter les droits des salariés

La Cour de cassation a rendu aujourd'hui un arrêt sur le paiement d'heures supplémentaires exigées par un cadre au forfait jour. Elle donne de facto raison au salarié en cassant l'arrêt de la Cour d'appel de Caen en s'appuyant à la fois sur les textes européens et sur les droits constitutionnels des salariés. Cet arrêt va dans le sens des salariés en affirmant que le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail, et la préservation de la santé sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs. Pour la CGT, c'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos, et de la rémunération majorée des heures supplémentaires.



FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES

Une nouvelle gouvernante pour l'AFPA ?

Après de nombreux mois d'incertitude sur l'avenir de l'AFPA, une réforme de ses statuts et de sa gouvernance devra permettre de sécuriser sa place dans le premier cercle du service public de l'emploi et dans le paysage de la formation professionnelle. Outil indispensable pour la formation des salariés, des privés d'emploi, et ce, quel que soit l'âge des apprenants, l'AFPA se doit de continuer d'apporter aux stagiaires une réponse globale permettant de les libérer des contraintes de logement, de restauration, de transport, etc. La formation professionnelle et qualifiante des femmes et des hommes n'est pas une marchandise. Il s'agit de répondre aux besoins de formation, d'élévation des qualifications, de répondre aux besoins des entreprises et de la Nation.



UNION DEPARTEMENTALE DE L' AISNE

Xavier BERTRAND doit apprendre à négocier...

Le Ministre du Travail, Xavier BERTRAND, entendait en tant que Maire de Saint-Quentin, expulser l'Union départementale de l'Aisne et l'Union Locale de la ville en leur imposant un relogement dans les locaux de surface réduite et inappropriés à l'activité syndicale. Avec le soutien de la Confédération, la CGT de l'Aisne et celle de Saint-Quentin ont refusé ce diktat antisyndical et discriminatoire. Dans un premier temps Xavier Bertrand avait obtenu un jugement favorable du Tribunal de Laon, qui avait condamné les unions départementales et locales au paiement d'une lourde astreinte.

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 du Comité technique paritaire ministériel du 28 juin 2011

Déclaration liminaire CGT (Francis Combrouze)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs les Directeurs,
Cher(e)s Camarades,

1° Nous avons signé le 24 juin le **projet d'accord cadre sur les voies navigables, après consultation de nos instances et des unions des services navigations.**

La mobilisation des personnels des VN depuis début mai, dans l'unité et à l'appel des 3 OS, a permis des premiers résultats, des garanties pour les fonctionnaires et OPA affectés demain à l'établissement public administratif, le renoncement gouvernemental au transfert de la propriété des voies navigables et la transformation de l'EPIC VNF en EPA. Les éléments inscrits dans cet accord, fruit de la négociation et de la mobilisation, comme le renoncement à toute fermeture de voie d'eau. Nos communiqués CGT parlent de signature vigilante de cet accord cadre. **Ainsi, nous avons de profondes réserves sur le texte du projet de loi, que nous ne confondons pas avec l'accord signé avec le ministère.** Nicolas Baille y reviendra sur ce point 1 de l'ordre du jour. Et sur la discussion des catégories d'emploi et du niveau des emplois et moyens nécessaires, nous allons mobiliser et alerter au cours des discussions à venir avec le cabinet, comme nous le ferons auprès des parlementaires avant le débat législatif. Les moyens nécessaires à la relance du service public des voies d'eau, appellent des engagements suivis des faits par notre ministère, des dotations budgétaires, de la fiscalité, des recrutements d'agents statutaires, des investissements et non un gros PPP sur une liaison majeure !

2° Parmi les évolutions statutaires et dossiers catégoriels, nous pointons **celui des B techniques.** Les actions du **15 juin des contrôleurs TPE et des Affaires maritimes** ont conduit à de premières inflexions. Mais entre le conseiller social du cabinet parlant de remise à plat, et la course de vitesse des groupes d'échanges (le prochain étant fixé le 30 juin après celui du 24...), il y a des écarts. Les questions de reclassement des contrôleurs, des emplois fonctionnels, des régimes indemnitaires, des missions et des filières spécifiques, comme des niveaux de recrutement font l'objet de désaccords : il nous faut des réponses.

Au sujet des B techniques, comment comprendre que se tient aujourd'hui même une réunion à Matignon : le Budget/Fonction publique exigeant la fusion des **Techniciens de l'environnement**, contrairement à nos discussions avec le ministère ? Réunion interministérielle portant également sur l'extension du statut des **contractuels Agences de l'eau/ONCFS/ONEMA**, refusé par le Budget après 2 ans de discussion avec nos OS et correspondant à des engagements de nos ministres successifs...

On ne peut invoquer la confiance, lorsque nous dépendons du désaccord non écrit et non discuté avec nous, d'un chef de bureau de Bercy. Sur des sujets discutés depuis longtemps avec les représentants des personnels, c'est la **crédibilité du ministre et du secrétaire général** qui serait

mise en cause, si des décisions du mode « à l'issue de la RIM, le cabinet du Premier ministre a retenu... »... devaient être prises... à l'encontre des demandes du MEDDTL pour ses personnels !

3° Notre ordre du jour comporte celui de **l'arrêté liste sur les droits à indemnités en cas de restructuration de service**, La concertation sur la réorganisation de la **DRH se passe très mal**. Boycott du CTPS du 20 juin, dialogue de sourds et départ du second (re)convoqué hier le 27. Parmi les questions à la hauteur du mal être de beaucoup d'agents de tous niveaux fonctionnels, l'octroi de **l'indemnité temporaire de mobilité** pour les agents affectés à la sous-direction GAP, avec la double condition, remplie, d'une mobilité fonctionnelle et de difficultés particulières de pourvoir des emplois (la vacance est déjà de 15 %). Le CTPC du 30 juin va-t-il se tenir sur ce sujet de la nième réorganisation de centrale avec la liste des questions posées par les OS unies ?

4° La nécessité et l'urgence d'un **cadrage sur les cycles de travail des DIRM et des ULAM** vous ont été signalées par la CGT. Lors de votre déplacement la semaine dernière dans une DIRM (Manche nord-est), vous avez entendu cette demande. Mais vous renvoyez à chaque DIRM le soin de fixer le cycle de travail dans le règlement intérieur, alors que le besoin d'une règle conciliant respect des garanties minimales et missions maritimes est patent. Nous voulons une réponse.

5° Les **suites à donner à nos CTPM**, demain CTM, restent problématiques. Ainsi, s'agissant du projet de décret sur le **contrôle de sécurité des navires**, qui a été amendé sur beaucoup de points au CTPM, il semble que la DAM poursuive des consultations courant juin sur une version ignorant ces amendements, y compris ceux les plus majoritaires. Nous vous demandons ce qu'il en est ? Nous voulons également que le projet de **décret amiante d'extension du dispositif**, vu au CCHS du 23 juin, soit inscrit au CTPM du 12 juillet.

6° Nous avons des **amendements** à faire valoir sur le décret **IGN**, nous y reviendrons, ainsi qu'un **vœu et un amendement** sur les formations de l'**ENSAM** de Nantes.

7° Au titre des **échanges sur la stratégie ministérielle**, nous ferons circuler un document de travail CGT qui prend l'exemple de la région **Lorraine** pour soulever une question centrale. Comment s'organise-t-on en **DREAL et DDT** pour tenir des objectifs de protection de la biodiversité, lorsqu'ils sont bafoués ou mis en cause par des projets divers, manifestement poussés par des préfets aux petits soins d'élus locaux bien en vue ? **L'indépendance technique de nos services, le pouvoir hiérarchique des préfets, les arbitrages internes et le management par les DREAL, sont ici en cause**. Comme les droits à l'expression et les tensions avec le rappel à l'obligation de réserve, si contradictoires avec des positions à tenir par les services dans le cadre théorique du pilotage à 5 en territoire de la mise en ouvre des Grenelle. C'est l'une des portes d'entrée du sujet stratégie ministérielle. Qui en comporte bien d'autres : **missions/moyens, recrutement et évolution des qualifications, consolidation des services, rapport avec le réseau de nos établissements publics au plan national comme dans les territoires...**

En réponse le Secrétaire général du ministère déclare en substance :

Nous devons trouver des moyens pour améliorer en qualité le dialogue social ;
Il n'existe pas d'accord « secret » avec Bercy pour fusionner les Techniciens de l'Environnement avec les autres corps de B Technique ;

La concertation est en cours sur l'ARTT dans les ULAM, elle sera aussi menée pour les 4 DIRM. Le cadrage national se substituera aux éventuels règlements locaux;

Je retiens la possibilité d'inscrire à l'ordre du jour du CTPM du 12 juillet le projet de décret sur l'amiante, approuvé au CCHS du 23 juin ;

Le dialogue se poursuit sur la réorganisation de la DRH et des réponses vous seront apportées au CTPC du 30 juin, ce sujet étant à l'ordre du 12 juillet ;

Point 1 : Projet de loi relatif à l'Agence nationale des voies navigables

Intervention CGT (Nicolas BAILLE) :

La réforme annoncée en 2009 de l'organisation et de la modernisation de la voie d'eau était présentée par le ministère comme un dossier qui coulerait comme un long fleuve tranquille, il suffisait de quelques textes pour transférer le réseau des voies navigables en propriété à VNF et cerise sur le gâteau d'autres textes pour transférer les personnels des Services navigation ; l'EPIC VNF devenant ainsi l'employeur et le nouveau propriétaire des infrastructures et du patrimoine du domaine public fluvial.

En préalable, le Directeur de Cabinet de l'époque, Jean-François Carencu, se faisait garant de ne rien décider sans le consensus avec les organisations syndicales. Il ne restait plus qu'à convaincre les personnels du bien fondé de cette réforme en faisant fi des fondements de cette réforme avec les objectifs recherchés de gains d'effectifs à réaliser pour répondre aux logiques RGPP de réduction des emplois prévus sur la période 2011-2013 de - 271 ETP. Faisant également de la modernisation du réseau et de la réorganisation de l'exploitation de la voie d'eau un chantage budgétaire et une pression sur les agents pour accepter ce fait accompli ; et faisant fi également des conditions sociales et statutaires des agents se retrouvant débarqués de leurs garanties d'agents de l'Etat. La CGT a bien évidemment dénoncé la logique entrepreneuriale de VNF qui préside à cette réforme et pousse plus loin les feux de l'affaiblissement et de la réduction du service public de la voie d'eau.

Tout semblait écrit d'avance ! La CGT avec le souci permanent de l'unité des personnels et de leurs organisations syndicales CGT, FO, CFDT a dénoncé l'attitude irresponsable du nouveau ministère succédant à M. Borloo prenant ce dossier de façon administrative et technique pour clore ce sujet avant qu'il ne fasse l'objet de négociations véritables avec les organisations syndicales.

Il a fallu la force du mouvement des personnels engagés à l'appel des trois organisations syndicales CGT, FO, CFDT pour ouvrir des perspectives de négociations et faire reculer le ministère sur son projet initial. De nouveaux points d'appuis se sont fait jour pour permettre à la négociation d'avancer sur les bases des revendications et exigences des personnels en terme de missions, d'emplois, de garanties statutaires et de rémunération ainsi que sur les conditions sociales et la protection sociale.

Le processus de discussions et de négociations a permis l'élaboration d'un protocole d'accord, pourrions-nous dire d'un protocole d'engagements de la ministre vis-à-vis des personnels mais tout reste à écrire car de nombreuses étapes administratives sont à franchir : Passage au Conseil supérieur de la Fonction publique, avis du conseil d'Etat, adoption par le Conseil des ministres et ensuite traduction législative à l'automne au travers de l'avant projet de loi et des nombreux textes d'application.

L'engagement de la ministre au nom du Gouvernement est de poursuivre les négociations avec les organisations syndicales, rien ne devant se faire hors du dialogue social, toutes tentatives de remises en cause des bases du protocole d'accord seront immédiatement dénoncées et la CGT prendra à nouveau ses responsabilités avec les personnels pour le respect des engagements négociés de ce protocole.

Le protocole d'accord que la CGT a signé le 24 juin à pour effet :

- D'enterrer le transfert de propriété du domaine public fluvial, qui demeure propriété de l'Etat, d'acter le maintien de l'ensemble du réseau sans fermeture des voies, et d'engager les investissements indispensables à la relance de la voie d'eau et sa contribution à l'aménagement du territoire. La CGT a interpellé à plusieurs reprises la ministre et les groupes parlementaires pour dénoncer et ne pas laisser le Gouvernement opérer à ces transferts prévues par la loi Grenelle 1 au mépris du débat parlementaire. Cet engagement de ne pas transférer le domaine public fluvial nous donne raison.
- De renoncer à la forme EPIC, statut actuel de VNF, la nouvelle Agence aura le statut d'un EPA, après disparition de l'actuel EPIC VNF et des Services navigation.
- Une affectation à la nouvelle Agence des agents de l'Etat (fonctionnaires, OPA...) en position normale d'activité avec maintien de l'ensemble des garanties statutaires applicables (rémunération, service actif, prise en compte de l'ancienneté pour les PNT...), pas de mobilité géographique imposée, maintien des CAP, service actif pour les nouveaux embauchés.
- Des recrutements et formations en rapport avec le développement des missions de l'Agence sur une typologie d'emplois et de qualifications comportant des fonctionnaires, des OPA, des contractuels, dans des proportions à déterminer par un accord collectif triennal à négocier avant le débat parlementaire, et ne devant pas être remis en cause par le futur Conseil d'administration.

En outre, ce protocole d'accord constitue un engagement du ministère au nom du Gouvernement pour présenter le projet de loi à soumettre au parlement, qui ne devrait pas contrevenir à l'accord négocié avec les 3 organisations syndicales CGT, FO, CFDT.

La signature de l'accord par la CGT ne signifie en aucun cas une confiance aveugle. En effet, l'arbitrage gouvernemental ne retient pas la forme d'un SCN (Service à compétence national) mais celle d'un EPA. Les engagements de l'accord ne pourront être reniés et portent surtout sur :

- Les 840 Millions d'Euros d'investissements pour 4 ans pour moderniser et développer l'ensemble du réseau devront faire l'objet d'engagements financiers fermes dans chaque loi de finances. Le contrat de performance devra traduire concrètement les missions d'ingénierie et de travaux.
- Le maintien d'une maîtrise publique nécessaire pour le développement, l'exploitation et l'entretien de la voie d'eau dans le cadre d'un service public de la voie d'eau. Le besoin d'une politique publique c'est bien le sens de l'engagement afin de faire assurer à la voie d'eau ses nombreuses fonctions (hydraulique, transport, tourisme, usage de l'eau, continuité écologique et environnementale).

- Le niveau des emplois nécessaires, incluant la limite du recours éventuel à des contractuels de droit privé sera la pierre angulaire de la traduction de ce protocole d'accord tant sur la cartographie des effectifs actuels qui ne peuvent rester sous le diktat de la RGPP avec la prévision de suppression de - 271 ETP dans la voie d'eau, tant que sur les organisations de travail qui ne peuvent que déboucher sur des améliorations des conditions de travail et la sécurité à travers les garanties minimales des dispositions ministérielles sur l'aménagement du temps de travail ainsi que la prise en compte des besoins sociaux notamment des garanties sur le service actif qui sont confirmés dans l'accord et de l'évolution des missions et la reconnaissance des qualifications.

La CGT porte les amendements suivants du projet de loi, sur la question du recrutement d'agents de droit privé que nous n'acceptons pas et pour lequel le ministère n'a apporté aucune justification de leur nécessité, tout en ayant pour ce qui concerne les agents de l'actuel EPIC une exigence absolue du maintien des accords collectifs et sociaux existants.

La nature même de l'EPA, ses missions et le fait que les effectifs relèvent principalement du droit public nous conduisent à exiger que les instances représentatives du personnel relèvent du droit public c'est le sens de l'amendement que nous avons déposé étant entendu que le projet de loi est totalement illisible pour ne pas dire un véritable usine à gaz complètement incompréhensible pour les agents et le devenir de ces instances représentatives. De notre point de vue, ces dispositions ne passeront pas la barre du Conseil supérieur de la Fonction publique tant elles semblent dérogatoires au régime de droit commun de la Fonction publique.

Toujours sur le projet de loi, la CGT ne partage pas et s'oppose à la logique entrepreneuriale qui donne à l'EPA les coudées franches pour externaliser, privatiser un certains nombres de missions à travers la possibilité de création de filiales ou de prendre des participations dans des sociétés ou organismes pour réaliser des opérations d'aménagement connexe ou complémentaire à ses missions. La CGT s'oppose à la mise en œuvre des contrats de partenariats public/privé en cours de négociation sur la reconstruction des barrages manuels ainsi que pour la création de microcentrales hydroélectriques et bien évidemment sur l'option choisie par le Gouvernement de financer le canal Seine Nord Europe par le recours à un PPP de plus 4 milliards ; cela constitue une perte de la maîtrise publique consacrant le désengagement financier de l'Etat sur les investissements de long terme pour ouvrir la porte aux groupes privés dans le cadre de rendement financier et de rentabilité de haut niveau pour les actionnaires. C'est l'usager et les salariés qui paieront la note avec la disparition des emplois publics en matière d'entretien et de maintenance de ces infrastructures et équipements.

La CGT porte une conception d'un système de transport multimodal et intégré et s'oppose à la mise en concurrence entre les modes et à la recherche de compétitivité.

En outre, la CGT prend acte que les expérimentations en cours feront l'objet de négociations à venir sur la base de promotion de la voie d'eau et de la prise en compte des conditions sociales et de travail des agents transférés.

La CGT a signé le protocole d'accord qui ne signifie, encore une fois, en rien une confiance aveugle mais une réponse permettant de trouver de nouveaux points d'appuis pour continuer à négocier dans le respect des engagements du protocole et en faveur des revendications et exigences des agents de l'Agence qu'il s'agisse du droit public et du droit privé.

La signature par la CGT des engagements négociés du protocole conforte les personnels à veiller à ce que ces engagements ne puissent être remis en cause par le Gouvernement. La CGT sera déterminée pour ne pas laisser les remettre en cause.

La Fédération nationale de l'Équipement et de l'Environnement CGT continuera à débattre de la situation avec les personnels pour maintenir la pression auprès des parlementaires, des élus régionaux et des usagers de la voie d'eau, afin de se faire entendre, en vue du débat parlementaire sur le projet de loi et pour engager un véritable dialogue social sur le projet d'accord particulier triennal à négocier en juillet sur les emplois.

Enfin, la CGT a déposé 7 amendements (ci-après) sur le projet de loi, soumis au vote de ce CTPM.

Vote sur l'ensemble du projet de loi :

Pour : 15 Administration ; Contre : 7 CGT ; 5 FO ; 2 CFDT ; 1 UNSA

*
* *

L'administration a soumis 13 amendements formels concernant la qualité ou la cohérence rédactionnelles de son projet, sans changement sur le fond, ils ont été adoptés.

Sur

les **amendements CGT soumis au vote, seul le n° 5 a pu être adopté. FO n'a voté sur aucun des amendements, UNSA ou CFDT votant contre ou s'abstenant selon les cas.** Par ailleurs, aucun amendement soumis par la CFDT n'a été adopté. Vos représentants CGT n'ont pas soutenu 4 de ces 5 amendements, dont la rédaction s'éloignait du respect des dispositions de droit commun du statut général de la fonction publique et de son application aux établissements publics administratifs de l'État.

Commentaires CGT sur les suites du processus

Ce projet de loi ayant été vu par ce Comité technique paritaire ministériel, va maintenant passer le 12 juillet prochain au Conseil supérieur de la Fonction publique d'État (CSFPE). Lors de son passage au Conseil supérieur, la CGT déposera à nouveau des amendements en toute cohérence vis-à-vis de nos revendications. **Après son passage au CSFPE dont nous vous diffuserons le compte-rendu, ce projet de loi ira pour avis au Conseil d'État et enfin pour adoption au Conseil des ministres.**

C'est à l'automne que le projet de loi sera présenté au Parlement ainsi que les nombreux textes d'application.

La CGT sera présente dans toutes ces étapes pour faire respecter les engagements du Gouvernement contenus dans le protocole d'accord.

La CGT interviendra directement auprès des groupes parlementaires et des élus régionaux, en vue de la discussion parlementaire.

Par ailleurs, il faudra être vigilant lors des réunions avec le ministère sur le projet d'accord triennal à négocier en juillet sur les missions et emplois de la future Agence.

AMENDEMENTS DEPOSES PAR LA CGT

AMENDEMENT N° 1

A l'article 2 III 2^{ème} supprimer le 4^{ème} alinéa

EXPOSE DES MOTIFS

Les besoins permanents des Etablissements Publics de l'Etat doivent être pourvus par des fonctionnaires ou des agents à statut assimilé (OPA).

Pour les autres catégories d'emplois, en application de la jurisprudence Berkani qui stipule que la nature juridique de l'employeur emporte la nature juridique du contrat, il ne saurait être fait recours à des contrats de droit privé.

Pour les fonctions qui ne pourraient éventuellement pas être occupées par des fonctionnaires, il demeure loisible pour l'agence nationale de la voie d'eau (ANVE) de recourir aux dispositions de l'article 3/2^{ème} de la loi 84-16 qui prévoit la possibilité de recruter des agents contractuels « dans certains EP en raison du caractère particulier de leur mission ».

Vote : Pour : 7 CGT ; Contre : 15 Administration ; 2 CFDT ; 1 UNSA
Amendement rejeté

AMENDEMENT N°2

A l'article 2 III 2^{ème} supprimer l'ensemble des dispositions créant un article L 4312-3-3 dans le code des transports

EXPOSE DES MOTIFS

Dans la Fonction Publique la représentativité des organisations syndicales et les instances de représentations des personnels sont prévue par les articles 8 bis et 9 de la loi 83-634.

Pour la Fonction Publique de l'Etat, l'article 15 de la loi 84-16 prévoit que « dans toutes les administrations et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial il est institué un ou plusieurs comités techniques ». L'article 16 de la même loi dispose quand à lui que « dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, il est institué un ou plusieurs comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail ».

Le décret 2011-184 du 15 février 2011 pris pour application de l'article 15, prévoit explicitement à son article 18 que le corps électoral des comités comprend « les agents contractuels de droit public ou de droit privé ». le décret 82-453 modifié relatif au CHSCT prévoit quant à lui en son article 43/3^{ème} la possibilité de désigner des représentants « contractuels de droit public ou de droit privé » en tant que représentant des personnels.

De façon apparemment contradictoire les articles L 2321-1 et L 4111-1 du code du travail disposent que les règles relatives aux comités d'entreprises et au CHSCT prévu par le code du travail sont applicables dans « les établissements publics à caractère administratif lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ».

Cette rédaction est issue de la recodification des anciens articles L 431-1 et L 231-1 du code du travail qui ouvraient la possibilité de mise en place d'IRP du droit privé dans « les établissements publics déterminés par décret qui assurent tant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé ».

La recodification ayant été effectuée à droit constant la nouvelle rédaction des articles L 2321-1 et L 4111-1 du code du travail ne remet pas en cause la jurisprudence antérieure qui était très restrictive.

Les missions à caractère industriel et commercial de l'ANVE devant être extrêmement limitées et les personnels susceptibles de conserver leur contrat de droit privé dans la nouvelle entité représentant moins de 10 % des effectifs de la future agence il n'y a pas lieu de prévoir, dans cet EPA, des règles dérogatoires au statut général en matière d'IRP.

Subsidiairement si un tel choix politique était fait il n'y aurait pas lieu de procéder par la voie législative.

Vote : Pour : 7 CGT ; Contre : 15 Administration ; 2 CFDT ; Abstention : 1 UNSA
Amendement rejeté

AMENDEMENT N° 3

Supprimer l'article 3

EXPOSE DES MOTIFS

L'article 8 bis de la loi 83-634, dans sa rédaction issue de la loi du 5 juillet 2010, est venu préciser les conditions de validité et la portée des accords dans la Fonction publique. Le protocole d'accord de fin de conflit soumis à la signature des OS le 24 juin 2011 prévoit que les partenaires sociaux pourront engager une négociation visant à harmoniser à l'issue d'une période transitoire de 3 ans, le régime d'organisation et d'aménagement du temps de travail à l'ANVN. Il n'est cependant pas possible de donner une dimension législative à un éventuel accord sans remettre en cause un des principes fondamentaux du statut général qui dispose que les fonctionnaires sont placés dans une situation statutaire et réglementaire car l'organisation et l'aménagement du temps de travail applicable aux personnels de l'ANVN relèvent du domaine réglementaire.

Vote : Pour : 7 CGT ; Contre : 15 Administration ; 1 UNSA ; Abstention : 2 CFDT
Amendement rejeté

AMENDEMENT N° 4

A l'article 7 le II est ainsi rédigé

« Les contrats des agents non titulaires de droit public, dont le contrat est en cours à la date à laquelle intervient le transfert, sont transféré à l'Agence nationale des voies navigables à la date de création de l'Agence ».

EXPOSE DES MOTIFS

La directive européenne du 12 mars 2001, relative au transfert d'activité prévoit qu'en cas de transfert d'activité total ou partiel d'une activité économique tous les contrats de travail sont transférés aux repreneurs. La jurisprudence européenne (affaire 175/99 CJLE du 26 septembre 2000) a précisé que la directive s'appliquait dans tous les cas de transfert, peu importe le caractère administratif de l'une ou l'autre des parties.

Les contractuels du MEDDTL, dont l'activité est transférée à l'ANVN, ont été recrutés sous droit public et il n'existe aucun obstacle juridique pour que leurs contrats soient transférés au nouvel EPA. Il n'existe donc aucun motif pour déroger à la Directive du 12 mars 2001.

Vote : Pour : 7 CGT ; 2 CFDT ; 1 UNSA ; Contre : 15 Administration
Amendement rejeté

AMENDEMENT N° 5

A l'article 7 III modifier la rédaction de ce paragraphe par :

Les ouvriers des parcs et atelier des ponts et chaussées et des bases aériennes de l'Etat sont affectés au sein de l'Agence nationale des voies navigables et restent régie par le décret 65-382 du 21 mai 1965 et conservent le bénéfice du régime de pension des ouvriers d'Etat.

EXPOSE DES MOTIFS

Mise en cohérence avec les dispositions statutaires applicables aux OPA.

Vote : Pour : 7 CGT ; 2 CFDT ; 1 UNSA ; Abstention : 15 Administration
Amendement adopté

AMENDEMENT N° 6

Dans la 2^{ème} phrase du IV de l'article 7 remplacé « à la date du transfert du service prévu à l'article 6 de la présente loi ils conservent... » par « les agents qui le souhaitent peuvent conserver, à l'issue d'une période d'option d'un an courant à la date de transfert de service prévu à l'article 6 de la présente loi... » la suite du IV sans changement.

EXPOSE DES MOTIFS

L'article L 1224-3 du code du travail pris pour application de la directive européenne du 12 mars 2001 dispose que « lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique de droit public dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public ».

La seule dérogation qui peut être justifiée à cette disposition législative serait d'introduire un droit d'option pour les personnels à l'instar de ce qui a été prévu par l'article 34 de la loi 2000-321 du 12 avril 2000 pour les personnels concernés par la jurisprudence « BERKANI ».

Vote : Pour : 7 CGT ; 1 UNSA ; Contre : 15 Administration ; 2 CFDT
Amendement rejeté

AMENDEMENT N° 7

A l'article 13 le mot « central » est supprimé dans la première phrase du 1^{er} du I et le 2^{ème} est supprimé.

EXPOSE DES MOTIFS

Amendement de cohérence avec l'amendement n°2.

L'Amendement n°2 ayant été rejeté, la CGT a retiré cet amendement.

Point 2 : Projet de décret relatif à l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)

L'administration présente ce projet qui fusionne l'IGN et l'IFN (Inventaire forestier national) dans un seul EPA sous le nom d'IGN. Elle assure que si cette fusion résulte d'une décision du Comité de modernisation des politiques publiques de 2010, il ne s'agit pas de réduire les effectifs totaux (1630 IGN et 180 IFN), ni les budgets (11, 8 M€ de dotations du ministère chargé de l'agriculture vers l'IFN seront transférés au MEDDTL pour dotation au nouvel ensemble).

La CGT (Pierre Thomas, expert sur ce point, voir déclaration en annexe) intervient pour analyser une opération décidée « d'en haut ». Elle vise bien à réaliser des économies d'échelle sur les deux établissements fusionnés, par la mutualisation des moyens supports et la réduction de postes d'encadrement et de fonctions de soutien. Le point est fait sur les implantations géographiques et l'état de la concertation avec les personnels et la promesse d'absence de mobilité géographique imposée. En réponse, l'administration reconnaît un désaccord de 500.000 €, que le MEDDTL revendique toujours auprès de Matignon dans les transferts venant du Ministère chargé de l'agriculture, et une estimation par un rapport d'inspection d'un « gain possible par réduction de 7 ETP » de l'opération de fusion.

La CGT soumet trois amendements au projet de décret :

Le 1° ajoute à l'article 3, les missions prévues au 3° et 4° de l'article 2. Il s'agit de **garantir le droit d'accès aux données nécessaires** pour les référentiels géographiques comme forestiers. **Il est adopté** (vote pour les 4 OS et administration)

La seconde demande d'inscrire à l'article 3 **l'exclusivité de l'offre des données des référentiels fournis par l'IGN** vis-à-vis des demandes des services de l'Etat et des établissements publics. Il est **rejeté** (vote pour les 4 OS, contre l'administration). L'administration argue des menaces de la Commission européenne pour faire jouer la libre concurrence dans les achats publics auprès des offres privées...

Le troisième demande de **rétablir à un tiers les représentants élus** par les personnels au CA (8 au lieu de 6 sur 24 membres du CA). Il est **rejeté** (vote pour les 4 OS, contre l'administration).

Vote d'ensemble sur le projet de décret. Contre : CGT, FO, CFDT, UNSA. Pour : administration

Point 3 : projet d'arrêté complétant l'arrêté du 4 novembre 2008 fixant une liste des opérations de restructurations de services ouvrant droit au versement de primes et indemnités

L'administration indique que seront ajoutés à la liste des opérations visées en « n 20° et 21° » : création de 3 pôles inter-régionaux statistiques construction et logement, création du SCN certificat d'économie d'énergie à la DGEC.

La CGT suggère d'ajouter à cette liste la création de la sous direction GAP dans le cadre de la réforme de la DRH. L'administration renvoie au CTPC du 30 juin...

La CGT demande que les des DIR lorsque les localisations des CEI sont modifiées soient ajoutées à la liste. Il en va de même pour la mention du Centre de Liquidation des Pensions de l'ENIM à Bordeaux ; le SG répond que ces 3 demandes pourront être examinées plus tard en complétant le cas échéant l'arrêté dit liste.

Vote sur le texte : Pour : CGT, CFDT et Administration ; Contre : FO ; Abstention : UNSA

Point 4 Projet d'arrêté de création du service à compétence nationale dénommé « École nationale de la sécurité et de l'administration de la mer »

Interventions de la CGT (André Godec)

La CGT est favorable à la création de ce service à compétence nationale à condition que l'amendement et le vœu déposé par la CGT soient adoptés par le CTPM.

Les formations initiales doivent aboutir à des formations diplômantes à l'instar de l'ENTE.

Déjà les inspecteurs sont tenus du fait des conventions internationales en matière de sécurité de posséder un diplôme pertinent pour pouvoir exercer le contrôle mémorandum de Paris. Dans cette optique, les inspecteurs de la sécurité obtiennent un master de droit et sécurité maritimes délivré par l'université de Nantes après deux ans de formation initiale.

Les contrôleurs et syndics des gens de mer suivent pour leur prise de poste des formations longues et il serait opportun de prévoir qu'elles aboutissent à des diplômes

Ces mêmes agents utilisent pour leur activité des moyens nautiques d'un coût élevé et d'une complexité de plus en plus grande et les formations nautiques exigées pour les fonctionnaires se trouvent être des diplômes STCW (brevets de valeur nationale et internationale dans le cadre de la navigation) entraînant des revalidations obligatoires suivant des périodicités définies par les textes.

En ce sens, comment ne pas reconnaître le statut d'école pour les fonctionnaires civils du ministère en charge de la mer ?

Amendement CGT à l'article 3 :

Remplacer les mots « centre de formation » par Ecole de formation

Vote sur cet amendement : Pour : CGT, CFDT, UNSA et Administration ; ne prend pas part au vote FO

L'amendement est adopté

Vœu soumis par la CGT :

Le CTPM souhaite que soient délivrés à l'issue de la formation des personnels civils, des titres diplômants à l'instar de ce qui est délivré par l'ENTE.

Vote sur ce vœu : Pour : CGT, FO et CFDT ; Contre : UNSA ; Abstention : Administration

Le vœu est adopté

Vote sur le texte amendé : Pour : CGT, CFDT et l'Administration ; Contre : FO et UNSA

Point 5 : Stratégie ministérielle

Intervention CGT (Christian Goas) sur un cas concret celui du CETMEF. Lire l'intervention en annexe.

Le Secrétaire général du ministère expose :

Le Commissariat général au développement durable (CGDD) à la mission d'évaluer l'outil ministériel ; pour cela des séminaires interrégionaux seront fait de la mi-septembre à la fin d'octobre portant sur le fonctionnement des services et la stratégie du développement durable ; la synthèse sera présentée à la mi-décembre ; les organisations syndicales seront invitées dans les séminaires ;

L'équipe pilote rencontrera les organisations syndicales prochainement

La CGT exprime la nécessité que les représentants des personnels soient écoutés et entendus ; le mal vivre des personnels est très important, ils sont méprisés, leurs droits sont bafoués dans de nombreux services.

Les personnels sont dans l'action de boycott de SALSA, refusent les réductions d'emplois, l'abandon de missions, dénoncent le manque de moyens dans les services et exigent la reconnaissance des qualifications. La CGT veut examiner les rapports missions / moyens et le fonctionnement de chaque service ; la préservation de la biodiversité, le développement durable sont souvent mis à mal par la construction d'infrastructures ou d'aménagements : les arbitrages rendus mettent à mal la cohérence des missions du MEDDTL, à l'exemple du cas de la Lorraine pour lequel la CGT remet une note de travail. Il s'agit bien de discuter de gouvernance, de transparence, vis-à-vis du public, mais aussi des personnels. Notamment lorsque l'on parle de gouvernance à 5 en région avec tous les acteurs de Grenelle.

Une fois passées les 2 étapes de transferts aux Conseils généraux, les OPA sont laissés pour compte ou perdus de vue. La CGT est inquiète de la place des OPA dans la stratégie ministérielle avec notamment ceux intégrés dans les DIR sans réelles perspectives et à fortiori dans les autres services.

Le refus du ministère de créer des Parcs de l'Équipement dans les DIR pose de sérieux problèmes de maintenance des matériels entre autre ; des prix exorbitants sont demandés par les entreprises privées, la prochaine campagne hivernale s'annonce difficile avec le transfert de tous les parcs dans les conseils généraux.

*
* *
*

ANNEXE

Intervention CGT de Pierre THOMAS sur le Point 2 : Projet de décret relatif à l'Institut national de l'information géographique et forestière (IGN)

La décision de fusion de l'IGN et de l'IFN dans un nouvel établissement public administratif a été prise par le Comité de Modernisation des Politiques Publiques, avec la volonté, entre autre de réduire le nombre des établissements publics.

Cette fusion n'était pas une demande de l'IGN et de ses personnels, et l'inventaire forestier, dont la mission principale est d'estimer l'évolution du stock de bois sur pied, n'a que peu de rapports, avec la description de la surface du territoire, mission principale de l'IGN, même si l'IFN utilise des données IGN, comme bien d'autres organismes, et même si l'IGN utilise les données forestières pour le thème végétation du Référentiel à Grande Echelle, comme d'ailleurs les données des Services de Secours et d'Incendie

La concertation sur cette fusion ne s'est donc pas déroulé autour des synergies et du développement des missions du service public mais bien plutôt à partir de la juxtaposition d'activités, aussi bien en portion centrale à St-Mandé que dans les unités déconcentrées. L'intégration des activités demeure un concept : Dans les centres interrégionaux la Mise à Jour en Continu des informations géographiques et la mesure du contenu en bois et l'évaluation de l'état écologique des stations forestières ne relève pas des mêmes compétences.

Les conséquences ne sont pas minces :

Ce sont bien les économies à réaliser sur les services supports des deux établissements, sur la réorganisation des services déconcentrés de l'IGN, sur les locaux, sur l'encadrement, et l'adaptation des personnels à ces économies qui ont finalement été au cœur des débats

De ce point de vue réorganiser les services de l'IFN, tous situés en province pour les mettre en cohérence avec les Centre Interrégionaux de l'IGN conduit à des réorganisations et des déplacements de personnels dont le fondement échappe quelque peu aux personnels et conduit à la désorganisation d'équipes et à des difficultés personnelles pour de nombreux agents

En effet pourquoi organiser l'unité interrégionale Ouest en deux entités distantes de 300 km, en envisageant de créer du côté précédemment forestier une unité de mise à jour en continu, et, peut-être, du coté précédemment IGN une unité forestière, tout en organisant des changements de locaux, soi-disant pour faire de nouvelles économies de loyers. Evidemment, l'éloignement entre les deux centres imposait cette acrobatie Des changement de locaux sont ainsi prévus pour toutes les Centre Inter Régionaux et toutes les unités de l'IFN, la recherche de locaux les moins chers guidant le plus souvent la réflexion Pourquoi démanteler le Centre IFN de Montpellier, en envoyant une partie de ses personnels à Toulouse, une autre partie à Aix, et poussant plus sûrement un nombre importants d'agent à espérer que le délai de grâce de trois ans accordé leur permettra de partir en retraite ou de trouver un autre emploi, hors de l'IFN ?

D'une manière générale, les agents des centres interrégionaux se sont mobilisés, multipliant les réunions et assemblées générales pour essayer de concilier les impératifs de leurs missions, leurs conditions de travail et leurs vies personnelles avec les projets proposés, en particulier en ce qui concerne la mobilité. Ils ont obtenu des délais de mise en œuvre, l'engagement qu'il n'y aurait pas de mobilité forcée, dont nous attendons qu'il soit strictement appliqué.

L'équipe MAJEC Nord-Picardie-Île de France-Centre marchait bien, avec une taille critique, un encadrement, et un environnement qui lui permettait de développer les innovations de ce processus, de former des agents qui se retrouvaient ensuite en province, tout en étant performante. La décision de ne pas créer la 6^{ème} unité interrégionale, au dernier moment, et l'application d'un schéma d'organisation rigide font en fin de compte que cette équipe ne trouve plus sa place dans le schéma et que son activité doit être répartie entre une unité à Lille, dépendant de Nancy, pour le Nord et la Picardie, l'unité Nantaise pour les départements du Centre, et enfin une unité strictement francilienne pour l'Île de France. Plus de taille critique, d'environnement porteur d'innovation, des agents ayant acquis des compétences rares conduits à changer d'activité.

L'encadrement direct d'une unité MAJEC joue un rôle d'encadrement technique important. Il serait remplacé par un chargé de qualité. Ce n'est pas la même chose.

Cela laisse le sentiment d'une sérieuse déstabilisation d'unités de collecte des données indispensables à l'existence même du référentiel à grande échelle, qui est tout de même le cœur de la mission d'information géographique qui a motivé des mobilisations des personnels concernés, sans qu'ils soient écoutés.

Le projet s'accompagne de réorganisations des services centraux de St-Mandé avec l'absorption de l'informatique, des services du personnel de l'IFN mais sert aussi à imposer des réformes internes à l'IGN actuel.

Sont à relever :

La remise en cause de l'organisation intégrée de la production qui permettait à une « équipe produit » de faire des interventions et des développements informatiques complémentaires au plus près des nécessités de la production nous paraît néfaste. Nous craignons qu'il ne s'agisse surtout de conserver une masse critique pour certaines activités informatiques, dans un contexte de réduction d'effectifs.

La logique d'ensemble reste de faire la somme des effectifs des deux organismes, à laquelle il faudra retrancher le départ d'agent qui ne suivront pas les réorganisations, et à laquelle on appliquera la règle d'une suppression de poste pour deux départs en retraite.

L'encadrement est particulièrement touché puisque le nombre de directeurs diminuerait de 10% dans le nouvel organisme, le nombre de chefs de service de 15%. Le nombre de chefs de départements et équivalents augmente de 3% mais il diminuerait de 20% dans la future direction de la production. Or cet encadrement est celui qui exerce par excellence le management technique.

Au total nous craignons un affaiblissement de l'encadrement technique de la production qui fait pourtant la force et l'efficacité de l'IGN, et le renforcement de formes de management plus bureaucratiques et plus orientés vers les exigences de réduction de coût que de qualité technique.

En terme de moyens, la situation est pour le moins tendue. L'IGN n'a pu mener en 2010 au niveau prévu la mission d'altimétrie des zones inondables demandée par la Direction de la Prévention des Risques. La sous-traitance reste problématique pour des processus mettant en œuvre des technologies pointues, jusqu'à coûter plus cher au final dans certains cas. Pour conclure, ce décret de fusion répond pour nous à la gestion d'une austérité renforcée

aussi bien pour les missions d'information géographique que d'inventaire forestier, sans répondre aux questions sur les moyens et les effectifs. Il est porteur d'évolutions que nous ne partageons pas concernant les moyens pour l'encadrement de jouer son rôle technique et de management, conduit à désorganiser des activités comme la mise à jour en continu, ne garantit pas la pérennisation de l'inventaire forestier du fait en particulier de la situation réelle des personnels de cet institut. Nous ne sommes donc pas favorables à ce décret.

Néanmoins, nous souhaitons également faire quelques commentaires et y apporter trois amendements :

Le décret prévoit à l'article 2, 4ème alinéa la mise en œuvre de programmes nationaux ou internationaux d'observation ou de surveillance des écosystèmes, ce qui est ambitieux. Mais d'autres organismes ont également des responsabilités dans ce domaine. La question se pose de savoir qui fait quoi, d'autant plus que les moyens pour le mettre en œuvre restent hypothétiques

Le décret maintient les formulations du décret antérieur en ce qui concerne la possibilité pour l'IGN de prises de participations pour ses activités internationales, suite à une intervention forte des organisations syndicales de l'IGN, ce qui nous convient en l'état.

1er amendement

L'article 3 du décret prévoit l'accès pour l'établissement aux informations forestières, 2-4 détenues par des services de l'Etat mais pas aux informations géographiques (2-3), anomalie dont nous demandons la rectification. Il n'y a aucune justification à la dissymétrie introduite par le texte

2ième amendement

A l'inverse, et pour les mêmes raisons, nous souhaitons rétablir l'obligation pour les organismes d'utiliser le RGE si il répondait à leurs besoins. La gratuité des données est une chose, le caractère de référentiel du RGE doit être défendu, d'autant plus que cette question est régulièrement en discussion depuis la création du RGE.

Le risque que ferait peser les jugements européens dans ce cas là ne peuvent pas être négligés, bien sûr, mais le service public est dans son ensemble une dérogation au principe de libre concurrence dans les textes européens et en conséquence le service public doit nécessairement affirmer son droit à l'existence. En d'autres termes, y a-t-il réellement une limite européenne à la remise en cause du statut de service public de cet institut ? C'est un combat à mener.

Enfin, pour cette raison aussi, nous souhaitons que les personnels soient fortement associés à la gestion de l'Institut, et donc à son Conseil d'Administration. La réglementation concernant les EPIC impose 1/3 de représentants élus du personnel, celle concernant les EPA n'en fait pas une obligation mais ne l'interdit pas. Nous souhaitons que le nombre d'élus du personnel soit porté à 8 sur 24 membres du CA pour respecter cette proportion.

Intervention CGT de Christian Goas sur le Point 5 : Stratégie ministérielle.

Le CETMEF, service technique central, intervient dans le champ de l'environnement, assure pour le compte de la DAM des missions d'ingénierie et d'expertise sur les systèmes de surveillance de la navigation maritime des CROSS et de signalisation maritime et pour la DGITM des missions dans les domaines routier et fluvial.

Actuellement et suite à la mise en application de « Perspective RH 2011-2013 » la DAM demande au Cetmef de supprimer 22.5 ETP auxquels s'ajoutent 3 ETP qui étaient déjà en surnombre soit environ 25 ETP sur un total actuel de 75.

Le Cetmef est implanté sur 5 sites. Actuellement un projet de réorganisation est en préparation qui prévoit la disparition des sites de Bonneuil/Marne, d'Aix-en-Provence et de Nantes. Déjà plusieurs ingénieurs ont quitté le site de Bonneuil sans être remplacés.

Des enquêtes de climat social, demandées par les organisations syndicales, ont révélé en leur temps (2007/2008) des problèmes socio-professionnels, particulièrement à l'agence d'Aix-en-Provence et au centre de Brest.

Depuis deux ans, et le baromètre mis en place peut en témoigner, ce climat s'est dégradé et s'est étendu à l'ensemble des sites du Cetmef. De quelques agents, cette dégradation s'est portée à l'ensemble des catégories qui sont soumises à l'autoritarisme d'un management brutal. Certains ont même parlé de « management par la terreur ». A tel point qu'il devient difficile, même pour les représentants du personnel, de s'exprimer sans crainte de représailles.

Les orientations de la Direction, prises en totale absence de concertation, associées à l'absence de directives claires venant du Ministère, à l'absence de lettre de mission depuis bientôt deux ans, plongent le personnel dans l'incertitude la plus totale et incitent les agents qui le peuvent à rechercher des mutations. Depuis un an, de nombreux agents sont ainsi partis, ou sur le point de partir.

Que peut-on dire maintenant, concernant les missions de sa Direction Technique? Il est prévisible que faute d'effectifs, cette division soit déjà condamnée à se dissoudre dans la Direction de l'Ingénierie en ne conservant qu'un nombre restreint de ses activités.

La Direction du Cetmef vous dira que ce n'est pas grave parce qu'elle va recruter d'ici peu les A ou A+ nécessaires. Rappelons nous que la mission d'inspection du CGEDD avait, en 2009, estimé que l'objectif du COM qui consistait à accroître de façon importante le nombre de spécialistes/experts/chercheurs lui paraissait très ambitieux voire irréaliste.

Alors qui va exercer ces missions? Là encore le CGEDD pointe que les missions du Cetmef sont très spécifiques et peu externalisables.

S'exprimant sur les effectifs du Cetmef, la mission d'inspection ne voyait pas de marges de réduction possibles sur ses missions de base. Cela reviendrait selon les inspecteurs à retirer au Ministère le minimum de compétences que celui-ci doit conserver s'il veut être en mesure d'élaborer et de conduire sa politique dans les domaines de la mer, du fluvial et des routes.

Les missions de signalisation, de surveillance de la navigation demandent à trois acteurs du maritime, à savoir la DAM, le Cetmef et les DIRM de se mettre autour d'une table et de définir les missions, les acteurs, et les moyens de faire fonctionner cet ensemble de façon efficace en ayant à l'esprit qu'à trop découper les tâches on descend en dessous de la taille critique en matière de compétences.

Dans le domaine de la navigation fluviale, la disparition du site de Bonneuil et la perte de ses compétences entraîneraient la fin de la collaboration avec les voies navigables.

Dans le domaine routier une fois les dernières compétences envolées comment le Ministère va-t'il procéder pour gérer la fin de la radio analogique et la transition vers le numérique ?

La CGT demande la reprise du dialogue entre les différents acteurs : la DAM, la DGITM, la DR, la DRI, le personnel et les organisations syndicales du Cetmef pour que s'instaure une réelle concertation sur l'avenir du Cetmef, de ses missions et de son personnel.



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

Évolution du Réseau scientifique et technique (RST) Compte-rendu de la 1ère réunion du 30 juin 2011 entre le Cabinet et les organisations syndicales

Le Directeur adjoint de Cabinet a lancé les discussions concernant l'évolution des CETE et des STC (Services Techniques Centraux : Certu, Cetu, Sétra, Cetmef). Cette première réunion n'avait comme but que de présenter les objectifs, le calendrier et la méthode de « négociation ». Elle a permis à la CGT de ré-exprimer, pour la nième fois depuis plus de 3 ans, ses revendications, notamment à travers une déclaration préliminaire (ci-après).

Les éléments de calendrier présentés sont les suivants :

- 3 réunions sur les missions : une globale, une sur les CETE, une sur les STC ;
- Un calendrier décalé vers la fin novembre comme date butoir pour accoucher d'un arbitrage sur les futurs organismes et permettre une mise en œuvre avant les élections présidentielles.

La CGT a insisté sur le préalable à la discussion sur le statut : les missions et les moyens financiers et en personnel sont essentielles et doivent d'abord être discutés.

En introduction, le Cabinet a indiqué que le Ministère pouvait continuer à se contenter d'avoir des CETE et des STC comme ils sont, mais que le statut quo impliquerait la mort à petit feu de ces services.

La question des missions se pose lui selon en ces termes : les missions à donner aux organismes à venir sont celles qui en étant supprimées feront « pleurer » les services de l'Etat voire aux collectivités (« *qui pleurera la mort des CETE dans dix ans et pour quoi ?* »). Il considère que les CETE et les STC sont davantage dans l'application de l'innovation que sur de l'expertise qui pourrait être réalisée par des entreprises privées : « *l'offre des bureaux d'études privées, ça tient la route* ».

La CGT a indiqué que les CETE et les STC avaient des missions innovantes spécifiques non réalisées par le privé et qu'il était essentiel qu'ils conservent des missions pour des acteurs publics quels qu'ils soient, étant gages de neutralité et d'indépendance.

La question des collectivités a été évoquée : le Cabinet annonce que l'organisme à venir ne pourra pas faire l'impasse sur un mode de financement de la part des collectivités.

Pour la CGT, il faut mettre dans la balance la plus-value qu'apportent les collectivités dans la création d'expertise et de compétence du RST. Les Collectivités apportent aussi des terrains d'expérimentation et d'innovation nécessaires au RST. La CGT contrairement au Cabinet considère qu'il est essentiel que les CETE et les STC travaillent avec et pour les Collectivités. Cela constitue pour nous un préalable aux discussions à venir.

A ce stade le Cabinet a insisté sur l'absence d'a priori sur le statut.

La question du périmètre a aussi été évoquée.

La CGT a insisté pour que les discussions portent sur un périmètre élargi CETE-STC tout en prenant en compte les spécificités des uns et des autres sans a priori contrairement à ce que nous a proposé l'Administration qui partait sur un scénario CETE fusionnés avec un ou plusieurs STC.

Les prochaines réunions vont porter sur la définition du périmètre du ou des organismes, de leurs missions et de leurs statuts. La décision finale ne sera certainement pas le fruit d'une concertation équitable ayant pour but la consolidation de missions de services publics, des considérations purement comptables entrant en jeu.

Pour la CGT

- le débat doit s'élever et se baser sur tous les travaux réalisés depuis plus de trois ans à travers les discussions avec la DRI.
- les discussions doivent porter sur les missions et les moyens.
- le statu quo est inimaginable vu le dépeçage des CETE et des STC. Cependant vitesse ne veut pas dire précipitation et nous ne pouvons admettre que l'Administration ou d'autres acteurs cherchent à accoucher d'une réponse en se privant d'une vraie concertation basée sur une expertise.

Déclaration liminaire de la CGT

Mesdames, Messieurs,

Nous débiterons notre déclaration par un petit historique, afin de démontrer la pauvreté du dialogue social au sein du ministère et plus particulièrement au niveau de l'administration centrale et l'impact de l'attentisme qui a permis de décimer une grande partie du potentiel du RST et des CETE.

A la fusion des ex ministères de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Industrie, un nouveau RST a émergé, regroupant des entités hétérogènes. Parallèlement, une instance de dialogue le conseil des services scientifiques et techniques (CSST) a été créée. Ce CSST était une instance qui réunissait à la fois des acteurs du RST, des donneurs d'ordre et les syndicats. Permettez-nous de vous remettre à ce sujet la page de garde du site intranet de la DRI. Nous en parlons au passé, car depuis le 15 septembre 2009, cette instance ne s'est plus réunie. Donc la concertation collégiale quant au RST et aux CETE s'est réduite à quelques entrevues avec la DRI ou le CGDD. Au cours du dernier CSST, nous avons eu une cartographie du RST et des CETE, qu'il aurait été bon de poursuivre compte tenu des évolutions de ces deux dernières années (cf documents remis en réunion).

C'est pourquoi, après une période de latence concernant les CETE et le RST au cours de laquelle les services ont subi une spoliation sans précédent, nous exigeons un vrai dialogue social, pour répondre aux besoins de services publics.

Par contre, le calendrier que vous proposez aujourd'hui ne peut pas être compatible avec les exigences d'une véritable négociation. Nous ne partageons pas l'urgence que vous voulez nous imposer : l'avenir des STC méritent plus qu'une rapide réflexion en juillet aout.

Nous vous demandons donc qu'une réflexion plus approfondie sur les STC soit menée en parallèle de celle sur le réseau des CETE.

Plus globalement, nous nous opposons à une réforme uniquement enfermée dans la logique RGPP et avons le sentiment qu'aucune réflexion approfondie sur les missions n'a voulu être menée.

De tout temps, la CGT est restée constante dans ses revendications quant au RST et aux CETE. Aujourd'hui, le document de référence régissant les CETE et les STC est la circulaire Perben du 15 février 2007 qui ne répond pas à nos revendications, notamment :

- Un RST au service de toute la nation, en particulier de l'Etat et des Collectivités Locales, en dehors de tout rapport marchand, avec un ancrage territorial des CETE, ce qui remet en cause les prestations à « forte valeur ajoutée » au bénéfice de prestations à « forte utilité publique »,
- Le maintien des missions dans les champs traditionnels notamment en infrastructure, en aménagement, en urbanisme, ... et le développement de missions dans les champs de la conservation du patrimoine, de l'écologie et du développement durable,
- Un RST piloté techniquement, qui coordonne l'activité des services et favorise les coopérations,

Pour conclure, l'évolution statutaire de nos organismes ne peut constituer un but en soi. Pour nous, le statut n'est qu'un outil résultant de réponses au triple questionnement : un RST pour qui, avec quelles missions et quels moyens ? La CGT n'a pas d'a priori sur le sujet. Elle fera part de ses analyses aux agents qui sont d'ores et déjà très attentifs à cette question et saura prendre toutes ses responsabilités.



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

Évolution du Réseau scientifique et technique : La CGT a des revendications, elle saura prendre ses responsabilités !

Le Ministère a enfin admis que le Réseau scientifique et technique (RST) : Centres d'études techniques de l'Équipement (CETE) et Services techniques centraux (STC) étaient d'une importance telle qu'il méritait d'être sauvé...

Mais sauvé de quels dangers ?

Tout d'abord d'une casse organisée du RST par le Ministère lui-même, et notamment des CETE :

En les mettant sous la coupe des DREAL, qui, sans aucune connaissance des métiers et des modes de financement spécifiques (via l'ingénierie publique concurrentielle (IPC) ou les besoins d'investissements lourds), ont laissé couler les navires-CETE en s'arrogeant les ETP et les moyens : on n'est jamais mieux servi que par soi-même !

En propageant l'idée que les missions traditionnelles des Ponts et Chaussées étaient passées de mode : les experts de ces domaines ont commencé à aller voir ailleurs si l'herbe était plus verte... Pour tuer son chien on l'accuse bien d'avoir la rage....

En n'assumant pas l'orchestration d'un RST livré à lui-même avec des têtes de réseau déstabilisées voire pour le cas du SETRA vouées à des décisions arbitraires d'une autre époque !

En abandonnant l'ingénierie publique concurrentielle, sous couvert de ne plus accomplir de missions à « faible valeur ajoutée », alors qu'elles sont la base de l'expertise... et en faisant la promotion du « faire faire »... en faisant une confiance aveugle aux lois du marché, en feignant d'ignorer que les CETE permettaient via l'IPC de réguler les prix pour les maîtres d'ouvrage publics.

En ne partageant pas le Réseau scientifique et technique avec les Collectivités territoriales qui sont livrées aux lois du marché, alors que certaines problématiques devraient être résolues avec une cohérence nationale par des services impartiaux non soumis aux pressions du marché.

En diminuant les effectifs de manière drastique : -50% pour les moyens supports en l'espace de 4 ans, -50% pour l'effectif global en l'espace de 15 ans...alors que les champs d'intervention sont censés s'élargir avec les Grenelles de l'Environnement et de la Mer notamment...

Depuis 3 ans, la Direction de la recherche et de l'innovation (DRI) menait des discussions avec les organisations syndicales au sujet d'un changement de statut. Depuis 3 ans, la CGT l'a avertie du risque de statu quo et de l'urgence à trouver une solution, mais pas à n'importe quel prix ! Toutes nos prévisions se sont réalisées : pertes d'effectifs, compétences en partance pour d'autres services, plans d'évolutions désastreux, pôles de compétences et d'innovations « couteaux suisses » pour le Ministère qui est incapable d'en garantir les moyens de fonctionnement et de personnel, difficultés des CETE avec la disparition de leurs moyens supports...

La CGT a toujours mis en avant l'importance des missions du Réseau (CETE et STC) en préalable au statut. Pour cela l'Administration devait avoir un mandat POLITIQUE, ce que n'avait pas la DRI.

Le Ministère connaît les revendications de la CGT ! Il affirme « *ne pas avoir d'a priori* »...Nous verrons bien ! Mais nous serons vigilants à la conduite des concertations. Nous serons vigilants à ce que l'avenir des Services techniques centraux (CETMEF, CERTU, CETU, SETRA) soit garanti !

Pour la CGT, le statut d'un service ne protégera jamais à 100% ses missions et les statuts des personnels ! Le Cabinet de la ministre donne le choix entre un Etablissement public administratif et un Service à compétence nationale ! La CGT avait proposé à la DRI un autre type de statut (reconnu par le droit européen) qui aurait permis de transformer les CETE en service mixte des Collectivités et de l'Etat...comme quoi l'Administration a des a priori...

Montreuil, le 7 juillet 2011



Avec la CGT, les organisations syndicales claquent la porte du CCHS du 06 juillet 2011

Suite à la déclaration liminaire de la CGT notamment aux demandes sur la viabilité hivernale, l'administration répond que ce point serait traité en fin de séance.

Une suspension de séance a été proposée aux autres organisations syndicales par la CGT.

L'objectif : l'absence de réponse de l'administration, sur le rapport de l'inspecteur du travail à la Ministre, traitant de la mise en œuvre de la Viabilité Hivernale à un par camion alors que ce rapport préconise d'être à deux par camion. Malgré nos demandes réitérées pour obtenir le rapport et la réponse le déni de l'administration persiste !

La réponse du Président du CCHS : un CLHS local été informé et cela ne relève pas du CCHS...

La CGT à répondu en donnant lecture de la circulaire N° 18-71 relative à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention de la fonction publique.

Cette circulaire stipule que le rapport de l'inspection du travail transmis à notre Ministre ainsi que sa réponse, doivent être communiquées au CLHS et CCHS compétents.

La CGT a également transmis à l'ensemble des membres du CCHS, un article d'un journal d'Oise Hebdo du 22 juin 2011, relatant le témoignage du frère d'un agent ayant commis une tentative de suicide, ainsi que le témoignage d'un autre agent ayant découvert deux de ses collègues pendus. Ces trois cas dramatiques concernent des agents du même centre, relevant du service navigation de la Seine. La CGT n'a eu de cesse, ces deux dernières années, de dénoncer ces cas de suicides liés au mal être au travail.

Devant l'intransigeance et l'attitude méprisante de l'administration à l'égard des organisations syndicales, toutes les organisations syndicales ont quitté la séance et demandent une entrevue auprès du Ministre sur le thème des suicides, qui classe notre ministère au 2eme rang !

Montreuil le 06 juillet 2011

Les membres du CCHS CGT



Déclaration liminaire CGT au CCHS du 6 Juillet 2011.

En continuité du CCHS du 23 JUILLET 2011 et de notre précédente déclaration liminaire, la CGT vous rappelle les points liés au « mal être » au travail et dans les services :

En ce qui concerne l'accidentologie, nous venons d'apprendre un nouvel accident FLR au CEI de Guingamp confirmant une progression constante des accidents et une dangerosité accrue !

La réforme des retraites entrée en vigueur le 1 juillet 2011, complétée par les récentes propositions du COR, amplifie par de nouvelles mesures allant à l'encontre des personnels, les inégalités de réparation entre les différents agents du ministère.

Cette réforme retardant le départ à la retraite, et réduisant l'espérance de vie des agents ne peut qu'augmenter le déséquilibre permettant de bénéficier de la retraite (déséquilibre amplifié par la pénibilité et les conditions de travail qui se dégradent de plus en plus).

Les différentes réformes (RGPP) ainsi que les nouvelles méthodes de management (non-respect de la consultation des instances de concertation) et de gestion des personnels (PFR, CHORUS, SALSA et REHUCIT) accroissent le stress et les risques psychosociaux liés à l'individualisme et à l'affaiblissement des collectifs de travail.

La CGT vous demande de rappeler aux chefs de service de bien vouloir réunir les instances réglementaires avant toute réforme ou aménagement afin d'informer les personnels et de respecter les obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

Concernant la viabilité hivernale à 1 par camion, un CLHS d'une DIR a fait constaté le désaccord sérieux et persistant entre le CLHS et l'administration ce qui a valu l'intervention et un rapport de l'inspection du travail conformément aux textes en vigueur.

Les mesures préconisées dans ce rapport n'ont pas été exécutées, l'inspecteur du travail a donc fait un nouveau rapport à notre ministre.

Comment pourrait-on travailler sereinement sans avoir toutes les informations nécessaires?

À maintes reprises nous vous avons demandé la réponse de notre ministre et une copie de ce nouveau rapport, nous l'attendons encore!

Nous exigeons donc la communication immédiate de ceux-ci et cela conformément au décret 82-453 et à la circulaire 18-71 car vous avez pour obligation de les communiquer au CLHS et au CCHS en cas de refus de votre part nous demandons le report de ce CCHS.

Demande de précision sur le décret amiante.

Concernant l'amiante, quelles sont les conséquences du décret 2001-1269 sur le décret amiante du 9 février 2007 ?

Quels impacts a le décret relatif à l'attribution d'une allocation spécifique de cessation anticipée d'activité notamment en cas de maladie déclarée et article 87 de loi de réforme des retraites de 2010 ?

Est il nécessaire de maintenir Art 16 les agents concernés sont des ouvriers du GIAT (Groupement Industriel de l'Armement Terrestre de la défense qui s'appelle aujourd'hui NEXTER) qui ont eu un plan de licenciement et que l'on ne retrouve pas dans les services concernés ?



COMMUNIQUE COMMUN

Le 23 juin 2011, les organisations syndicales ont opposé un refus ferme et unanime au projet de fusion proposé par l'administration.

Après le fiasco de la réunion du 27 janvier, **l'administration s'est refusée à répondre** aux trois questions fondamentales posées : une fusion, dans quel but ? Quelle ambition à long terme ? Quelles revalorisations statutaires et indemnitaires ?

Face à un raisonnement de purs **comptables**, uniquement préoccupés par leurs postes vacants et par la politique gouvernementale prioritaire de la RGPP, les syndicats n'ont pu que déplorer **une mascarade de concertation**.

L'administration a en effet présenté le rapport des conseils généraux (CGEDD et CGAER) sur l'avenir des 4 corps, mais elle a **refusé d'indiquer quelles conclusions ont été tirées** de ce rapport paru en avril, et quelles propositions ont été retenues. Elle a renvoyé en septembre la présentation de décisions prises dans des groupes de travail dont elle refuse de communiquer la composition, le calendrier et les consignes de travail...

Elle **refuse également de modifier son calendrier effréné**

Au final, l'administration ne motive toujours pas sa décision de fusionner les quatre corps, elle n'apporte par ailleurs aucun élément de proposition pour une juste reconnaissance des compétences et du positionnement des ingénieurs .

De surcroît, nous avons bien noté que sur un futur corps de 10600 ingénieurs, **l'administration affiche déjà la possibilité de supprimer près de 2000 emplois !** Soit l'équivalent de plus de deux corps (ITGCE et ITM) qui disparaissent !

Comment accepter de telles méthodes ?

La reconnaissance de leurs qualifications, la réponse aux enjeux du service public, et aux besoins du pays, exigent de construire d'autres réponses !

Les organisations syndicales engagent tous les ingénieurs de l'Etat :

- à se mobiliser dans les départements et dans les régions, dans les administrations centrales et les services spécialisés
- à saisir les **directeurs, les préfets et les élus** pour les **informer de ce projet inacceptable**
- à apostropher les DRH au travers d'actions locales de protestations (utilisation du droit d'évocation, boycott de salsa, etc.)
- à se préparer à des actions d'envergure pour **s'opposer avec force** à ce projet **porté par la RGPP et destructeur** pour les corps techniques

La Lettre de l'OFICT

Bulletin de l'Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres Technicien-ne-s

Vacances ?



**Temps de travail :
les forfaits-jours
en question**
p. 2

Perspectives RH 2013
p. 3

**Fusion des corps
d'ingénieurs de travaux**
p. 4-5

**Fusion TSE/contrôleurs :
Quelles missions ?
Quelle reconnaissance ?
Quel avenir ?**
p.6-7

EDITORIAL

Nos collègues, ingénieurs, cadres et technicien-ne-s (ICT) sont face à la poursuite des réformes visant à concrétiser l' « Etat stratège » : restructurations de services, baisse d'effectifs, fusions de corps, gel de la rémunération, PFR, qui concrétisent le désengagement du service public opéré par l'Etat. Cette politique crée un profond mécontentement.

Certaines luttes, comme celle des techniciens de l'Environnement, ou des Voies Navigables montrent ce qu'on peut obtenir, quand l'action des agents est massive.

Il s'agit pour nous tous, au cours de ces mois d'été, de favoriser un débat plus large entre nos collègues. Quels sont les problèmes, quelles revendications poser, comment avancer ?

- La consultation nationale des professions techniques organisée par l'UGICT pose la question de l'état du travail et de la reconnaissance des qualifications pour les salariés et agents des professions intermédiaires. Elle leur donne la parole. Proposons-la, pour donner une force concrète à ces revendications, au moment de la fusion des B Techniques et l'introduction de la PFR.

- Le 4 pages de l'OFICT sur les rémunérations des ingénieurs cadres et technicien-ne-s du ministère donne à voir l'ampleur des dégâts, et des pistes de reconnaissance des qualifications et de sécurisation des parcours professionnels. L'ensemble des syndicats des corps concernés, et l'OFICT, ont élaboré un document faisant le point de la situation et rappelant quelques grands repères revendicatifs concernant les ingénieurs, de la reconnaissance de leur qualification, au besoin de changer le management. Ainsi, des éléments existent pour le débat.

La rentrée va être marquée par la proposition de la CGT d'une journée d'action massive, qui permettrait aux ICT, avec tous les salariés, de donner une nouvelle dimension aux luttes en cours et au mécontentement très profond de la masse des salariés.

Les élections du 20 octobre se préparent avec la constitution des listes de candidats et la rédaction des professions de foi. Elles seront présentes dans le débat tout l'été. Le vote des ICT pour la CGT sera un marqueur important pour faire avancer leurs revendications et un enjeu important pour faire avancer celles de tous les agents du MEDDTL.

Enfin, pour construire plus avant, le congrès de l'OFICT doit permettre une discussion plus approfondie, à échéance de la semaine du 1er février 2012.

Ce qui n'empêche pas de souhaiter à chacune et chacun des vacances d'été méritées, d'ici la rentrée.

Pierre Thomas

TEMPS DE TRAVAIL : LES FORFAITS-JOURS EN QUESTION

À l'heure même où ces lignes sont écrites, la Cour de cassation devrait rendre une décision qui pourrait remettre en cause les forfaits-jours du moins certains d'entre eux.

Par deux fois le Comité européen des droits sociaux a épinglé la France suite à des recours de la CGT et de la CGC à ce sujet estimant qu'en l'état actuel ces forfaits pouvaient conduire à une durée « manifestement excessive » du temps de travail, présenter des risques pour la santé. L'UGICT-CGT a toujours revendiqué, quel que soit le type de forfait, un décompte horaire du temps de travail. Introduits par les lois Aubry, transposés dans la fonction publique, ces forfaits n'ont touché à l'origine que des cadres de direction ou chefs de service.



À l'occasion des réorganisations administratives, le ministère avait eu la velléité de faire basculer automatiquement tous les cadres A, voire au-delà, dans ce régime de forfait. L'action que nous avons menée, notamment la pétition de l'Ofict qui a rencontré un écho important dans l'encadrement, a obligé la DRH à manœuvrer en recul : c'est ainsi qu'il est spécifié dans l'instruction du 6 janvier 2011 que seuls

Les cadres de catégorie A peuvent relever de ce régime et uniquement à leur demande expresse et non par basculement automatique. Sans ignorer les pressions qui pourront s'exercer, nous avons néanmoins apprécié ce bougé. Toutefois cette instruction ne concerne que les agents exerçant leurs fonctions au sein des services du ministère et non ceux des Direc-



tions Départementales Interministérielles dont les DDT.

Après divers rebondissements intervenus dans les discussions menées entre les syndicats de la fonction publique et le Secrétaire général du gouvernement, l'arrêté du 27 mai 2011 relatif à l'organisation du temps de travail dans les directions départementales interministérielles reprend et conforte les avancées obtenues au MEDDTL.

Reste que le respect des garanties minimales (transcription des normes européennes, 10h par jour, 12h d'amplitude, 48h par semaine, 44h sur 12 semaines consécutives) censées s'appliquer à ces personnels reste du domaine virtuel en dehors de tout dispositif de décompte du temps de travail (déclaratif ou autre).

Quelle que soit la décision que pourrait prendre la Cour de cassation, il nous faut poursuivre l'action pour mettre fin au temps de travail sans limites !

Les cadres doivent « prendre leurs responsabilités » : exemple d'une DDT

Le projet « Perspectives RH 2013 », prépare le « redéploiement » – c'est à dire concrètement la mobilité forcée – pour environ 10 000 ETP du ministère entre 2010 et 2013. Dans le ministère, environ 1 agent sur 6 verrait son poste supprimé ou déplacé. Concrètement, qu'est-ce que cela donne pour une DDT ? Voici l'exemple d'une DDT où il est demandé aux cadres de « prendre leurs responsabilités » !

Alors que les effectifs (MEDDTL + MAAPRAT) sont déjà passés de 570 ETP en janvier 2008 à 470 fin 2010 et à 380 en janvier 2011 (l'écart correspond au transfert du parc au 1^{er} janvier 2011), il est prévu de supprimer encore 100 ETP pour respecter les perspectives RH 2013.



Or, du côté du ministère, aucune consigne claire sur les « redéploiements » à opérer au niveau local. La direction propose alors que ce soit les cadres qui réfléchissent aux priorités et à la future organisation. En quoi cela consiste concrètement ? Dans un premier temps, il s'agit de compléter, au sein de groupes de travail inter-services, un tableau listant l'ensemble des missions réalisées par chaque service en indiquant si elles sont régaliennes, si elles ont une valeur ajoutée, si elles sont obligatoires (pour la DDT, pourquoi pas les transférer à un autre service de l'État ?), puis de définir un degré de priorité allant de 1 à 3 (sans beaucoup d'illusions sur le devenir des missions classées en 3^{ème} position). Il faut également répondre à une grille de questions du type « Quelles sont les missions de portage des politiques publiques d'État dans le champ de compétence de la DDT que nous ne devons plus porter ? », « Quelles mutualisations privilégier au niveau régional ou départemental ? » (quand on voit ce que ça a donné pour la mutualisation des fonctions supports), « Comment inciter les EPCI à prendre de nouvelles compétences, comment les aider ? », « Comment préparer l'arrêt des missions que l'on aura définies comme non prioritaires ? », « Comment en phase intermédiaire faire passer les agents de leurs mis-

sions non prioritaires à leurs missions prioritaires ? », « Des mutations d'office au sein de la DDT sont-elles envisageables ? A quelles conditions ? Comment gérer les situations de mobilités forcées ? », « Lorsqu'un agent exerce une mission qui disparaît, comment l'accompagner ? Comment faire le deuil d'une mission ? Comment accompagner les agents vers des missions qu'ils jugeraient moins intéressantes ? », « Comment éviter la déprime des agents face à une énième réorganisation ? ».



Qu'ont bien pu répondre les cadres ? La réunion de restitution commence par ces mots du directeur : « je voulais vous remercier pour avoir essayé de jouer le jeu mais le résultat n'est pas tout à fait à la hauteur de ce que j'attendais » et se termine par « vous êtes des cadres, il faut prendre vos responsabilités » !

La direction avance quelques pistes pour expliquer cet échec : la demande a été mal comprise, la matrice n'était pas totalement adaptée, le contexte ne se prêtait pas à l'exercice. En fait, les cadres n'ont pas voulu se tirer une balle dans le pied (ce qui correspond pour la direction à prendre ses responsabilités) et, comme c'est étrange, voient des agents derrière les missions supprimées. Les cadres ont répondu que c'était aussi à la direction de prendre ses responsabilités.

Mais c'est surtout au gouvernement de prendre ses responsabilités en arrêtant les suppressions d'effectifs, en arrêtant l'abandon d'activités, qui revient à privatiser nos missions de service public, en abrogeant la loi mobilité : pas de mobilité forcée induite par des baisses d'effectif ou des abandons de missions de service public.

FUSION DES CORPS D'INGENIEURS DES TRAVAUX : CONSTRUIRE DES RASSEMBLEMENTS

Le débat sur la fusion des corps d'ingénieurs laisse de plus en plus une forte impression de malaise.

D'une part, parce que l'administration met au point son projet dans le plus pur style de la RGPP : une décision d'en haut, formatée dès le départ pour répondre à minima à toute demande d'amélioration catégorielle.

- Une « grille de la catégorie A » proposée au préalable par le gouvernement qui ne propose autant dire rien, sauf cet « objet catégoriel non identifié » qu'est le GRAF : un grade, mais accessible à condition d'avoir été détaché dans un emploi fonctionnel pendant de longues années, ou d'avoir occupé un emploi du niveau de ce 3^{ème} grade plus longtemps encore.

- Un refus net d'envisager un quelconque alignement indemnitaire sur les corps mieux dotés comme les IAC ou les IIM.

La discussion s'engage mal en janvier. Tous les syndicats, sauf 1 sortent de la salle, ce qui n'empêche pas l'administration de lancer son « plan com », vidéo sur tous les intranets à l'appui. L'administration discute-t-elle de janvier à juin avec certains syndicats ? Rien ne permet de l'affirmer. En tous cas, l'administration poursuit son travail et sort le rapport d'audit des conseils généraux du MAPPRAT et du MEDDTL, qui ne s'embarrasse pas de précautions excessives : il y est nettement affirmé la nécessité de réduire les effectifs d'ingénieurs de l'État, du fait de la réorientation de celui-ci vers le « faire-faire ».

La présentation de ce rapport aux organisations syndicales (le seul travail présenté en 6 mois !) donne lieu à des surprises. Notamment, les « employeurs » sollicités ont fortement affirmé leur satisfaction de disposer d'ingénieurs de haute qualité, et insisté sur leur besoin d'ingénieurs de formation diversifiées, à l'opposé de la logique quelque peu uniformisante de la DRH du MEDDTL qui proposait en janvier une année de formation commune pour asseoir la cohésion et l'identité du corps.



Sans grande surprise, cette réunion du 23 juin n'a pas fait consensus :

- autant les Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM) ont affirmé leur volonté de se voir tous reconnus comme ingénieurs à l'occasion de ce processus,
- autant l'ensemble des organisations syndicales, et particulièrement la CGT, ont proposé de travailler aux différents dossiers de la formation, des rémunérations, des effectifs, de l'ingénierie publique, de l'enseignement, de la reconnaissance des différents « métiers » des ingénieurs de façon diverses, et se sont opposées à une fusion qui détruit les bases de l'efficacité des ingénieurs de l'État, sans proposer une solution de remplacement crédible,
- autant l'administration a surtout affirmé sa volonté de poursuivre le processus selon son calendrier, prenant note et donnant rendez-vous en Septembre pour une nouvelle réunion de concertation, en limitant ses marges de manœuvre aux bornes étroites de la « politique gouvernementale », notamment en ce qui concerne les rémunérations.

*Organisation Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens de l'Équipement et de l'Environnement
263, rue de Paris – Case 543 – 93515 – MONTREUIL CEDEX*

TEL. 01.48.18.82.14 – FAX : 01.48.51.62.50 – E-MAIL : ofict.equipement@cgt.fr

Internet sur le site fédéral : http://www.equipement.cgt.fr/organisations_specifiques_ofict



A l'occasion de cette réunion, les syndicats CGT des corps concernés par la fusion, au MEDDTL et au MAPPRAT (SNMétéo, SPTA IGN, SYAC MAPPRAT, USSER, SAC MEDDTL, SNPAM, SNPTAS) et l'OFICT Équipement-Environnement ont élaboré un 4 pages, à partir de nombreuses contributions des uns et des autres avec comme ligne directrice : la diversité des domaines d'intervention des ingénieurs de l'État, et la connexion de ces domaines à tous les sujets sensibles du moment : transports, alimentation, climat, énergie, aménagement du territoire, logement et urbanisme, biodiversité et environnement, recherche et innovation, enseignement universitaire, agricole et maritime.

Ce qui débouche sur la nécessité de dégager l'activité des ingénieurs des logiques comptables et des intérêts financiers, de conforter (restaurer ?) l'autorité technique des ingénieurs et l'indépendance de leurs avis.

1,18 fois le SMIC pour un ingénieur débutant ne permet pas d'exercer son activité dans de bonnes conditions. Les rémunérations doivent être fortement revalorisées pour reconnaître les qualifications.

Les conditions du travail doivent être améliorées : la question de la charge de travail est posée, en relation avec la qualité du travail. Une

alternative au système de primes doit être construite, basée sur la revalorisation du salaire indiciaire.

Faire du bon travail aujourd'hui ? Il s'agit de travailler en équipe, avec des marges de manœuvres de management, et aussi avec tous les acteurs, usagers, élus, et personnels.

La diffusion du 4 pages doit permettre de mettre les propositions de la CGT et de l'OFICT en débat avec les ingénieurs.

Au delà, quels moyens d'actions : manifestation à la rentrée, pétition, autre chose ? Discutons-en dans un souci d'unité.

Il s'agit aussi de discuter du contenu des revendications. L'ambition d'un grand corps fortement cimenté par une CAP nationale, reconnu au même(?) niveau que les IPEF n'est pas forcément de même nature que la reconquête de l'ingénierie publique sous différentes formes, la valorisation de la technicité, la réponse aux besoins dans ce cadre et la construction de garanties au déroulement de carrière pour tous.

D'autant plus que les rapporteurs de l'audit ont été clairs : ils souhaitent être « exigeants » sur les critères de déroulements de carrière

FUSION TSE/CONTROLEURS: QUELLES MISSIONS ? QUELLE RECONNAISSANCE ? QUEL AVENIR ?

Suite de la réunion DRH / Syndicats du jeudi 30 juin

Notre administration porte depuis bien longtemps le projet de fusionner les plus grands corps techniques et de contrôle de la catégorie B.

Celui-ci s'inscrit dans la stratégie d'abandon des missions techniques, d'exécution et de contrôle qu'il a historiquement portées. Ce projet s'articule pleinement avec la logique de la RGPP qui pousse à la réduction des effectifs.

Le NES, auquel la cgt s'est toujours opposé, est venu à point, permettant l'exercice d'un chantage éloquent : accepter la fusion des TSE, des contrôleurs des TPE et des Affaires Maritimes, pour pouvoir « bénéficier » du nouvel espace statutaire !

Soyons clairs : les discussions menées jusqu'à ce jour n'ont eu d'autre but pour la DRH que de tenir son calendrier, tout en donnant l'illusion de la négociation. Malgré près d'une dizaine de réunions depuis avril 2009, des enjeux essentiels tels que les missions, le recrutement, le reclassement – en particulier des Contrôleurs et des Techniciens sur emplois fonctionnels - la formation, la revalorisation des régimes indemnitaires... n'ont pas été abordés en profondeur, à peine effleurés au cours de la dernière réunion du 30 juin ! L'administration ne joue pas le dialogue, preuve en est son attitude répétée de dissimulation ou de transmission tardive des documents à sa disposition, la non prise en compte de nos remarques et amendements dans les documents étudiés, l'absence de bilan de gestion et d'état des lieux pourtant maintes fois réclamés...

L'action syndicale, parfois convergente, entrave la lancée de la DRH

Alors que l'administration entendait faire passer son projet de décret de corps fusionnés au CTPM du 12 juillet, honteusement soutenu par l'UNSA-SANTE pressé de montrer son « action » dans la perspective des élections d'octobre, l'ensemble des autres organisations syndicales, la cgt en tête, demandait son report.

En effet, l'absence d'expression par le ministère d'une vision stratégique des missions de du futur corps pour répondre aux besoins de service public, s'appuyant sur la technicité des agents de catégorie B, soulève des questions quant à son avenir ? Avec le projet de fusion des corps d'ingénieurs en catégorie A, c'est même tout l'avenir de la filière technique et des compétences de l'Etat qui est posé...

La cgt ne peut cautionner un corps qui permettrait de tirer un trait sur des missions, parfois très techniques ou très spécialisées (en rapport par exemple avec l'exploitation, l'expertise développées dans certains domaines, ou encore en relation avec le domaine maritime...) et qui verra alors son effectif fondre très rapidement.

Modalités de recrutements y compris à bac, rôle des écoles de formation, déroulements de carrière, avec l'accès des agents de catégorie C dans ce nouveau corps et débouchés dans le corps des ingénieurs...sont aussi autant de points sur lesquels les discussions provoquent de vives tensions.



A ce point que la CGT-SNPTRI et SNPAM avec FO, organisait le 15 juin dernier un mouvement débouchant sur une audience avec M. Ferrant, conseiller social du Cabinet. Parmi les techniciens supérieurs, le mécontentement est perceptible, notamment chez ceux bénéficiant aujourd'hui de l'emploi fonctionnel.

C'est depuis ce jour que notre DRH, Mme Eyssartier a du reprendre les rennes du dialogue avec les organisations syndicales. Nous attendons d'elle qu'elle défende la situation des agents concernés auprès de la DGAFP, en particulier sur les points suivants :

Missions

La stratégie de la drh est d'alléger au maximum la rédaction du projet de décret, argumentant sur une rédaction « modernisée ». Elle entend en fait vider le texte de toutes précisions trop précises sur les missions, fragilisant ainsi la technicité même du futur corps.

Notre revendication

Dans la rédaction du projet de décret, retrouver l'ensemble des missions actuellement exercées par

chacun des corps. Les actuels contrôleurs doivent notamment voir leurs missions préservées au travers de « spécialités » qui auront des implications sur les modalités d'accès et sur le parcours professionnel.

Recrutements

Le NES permet un recrutement à bac ou bac+2 sur les 2 premiers niveaux de grade du futur corps. La drh ne voulait plus de recrutement à bac, remettant en cause ainsi la dimension sociale du recrutement dans la fonction publique de l'Etat et l'existence de l'ENTE.

Notre revendication

Permettre, comme aujourd'hui, à des titulaires d'un bac d'accéder au futur corps (l'unsa s'y oppose fermement !) et leur offrir une formation diplômante, via le réseau des écoles internes.

Formation

Le devenir et les missions des 2 établissements de l'ENTE sont fortement remis en cause. L'homologation de la formation pourrait être remise en cause dans un avenir proche. Le souhait de l'administration est de repositionner l'ENTE sur des formations de reconversion de carrière pour accompagner les réorganisations. Toute référence à l'ENTE est donc supprimée du projet de décret

Notre revendication

Conforter et renforcer le rôle des écoles, notamment au regard des missions spécialisées que les agents du futur corps auront à assumer.

Reclassement / déroulement de carrière

La drh n'entend rien négocier sur les conditions de reclassement des contrôleurs dans le futur corps, arguant le caractère figé du NES. La non reconnaissance de ces derniers (grille indiciaire base « b type ») se verraient alors prolongée et entérinée par rapport aux TS (grille indiciaire « CII ») au travers d'un reclassement différencié

Les agents sur emplois fonctionnels verraient leur situation stagner pendant de nombreuses années, avec le principe de « reclassement selon l'indice personnel détenu ».

La promotion des agents de la catégorie C deviendrait plus défavorable par rapport à aujourd'hui, tout comme les conditions de déroulement de carrière.

Enfin, la porte d'accès à la catégorie A resterait toujours aussi étroite (la drh suit l'exigence de fo-snitpe en la matière), même plus compte-tenu du nombre de promouvables futurs.

Notre revendication

Reconnaître le niveau de qualification des contrôleurs au même niveau que celle des TSE avec un reclassement identique.

Reconnaître les agents sur emploi fonctionnel en leur permettant d'intégrer la catégorie A (il s'agit de faire notamment des propositions pour les agents proches du départ en retraite.

Ne pas pénaliser l'évolution de carrière et l'intégration des agents de catégorie C, en particulier ceux des corps n'ayant jamais eu de mesures sociales (AES). Un examen professionnel exceptionnel doit être envisagé.

Les débouchés en catégorie A doivent significativement évoluer.

Régime indemnitaire

La drh prévoit un plan de rattrapage indemnitaire pour mettre au même niveau l'ensemble des agents du futur corps. Elle n'entend donner aucune revalorisation dans l'immédiat et avance que celle-ci ne pourra se concevoir que dans le cadre de la mise en place de la prime au mérite (PFR) en 2012

Notre revendication

Dans un contexte de gel salarial sans précédent, nous demandons une revalorisation indemnitaire reconnaissant enfin nos qualifications, et rétablissant un équilibre entre les régimes indemnitaires des agents de catégorie C et A. Nous nous opposons à la prime au mérite.

Et en attendant la rentrée ?

Notre résistance dans les discussions, le mouvement de grève CGT / FO du 15 juin parmi les contrôleurs (TPE et Aff Maritimes) et le mécontentement grandissant parmi les techniciens inquiète visiblement le ministère qui craint une mobilisation massive de nos catégories.

Car s'il faut bien noter qu'il n'y a pas eu la création d'un front syndical uni sur cette réforme il faut pour le moins noter qu'aujourd'hui, mis à part l'un-santé qui accompagne le projet de l'administration et qui regrette (sic !) l'attitude des autres syndicats, la cgt, fo et la cfdt partagent le constat d'un dialogue et de progrès largement insatisfaisants.

C'est donc par le niveau d'information des personnels, leur implication dans les échanges et les actions qui se mettront en place, que leur situation future peut évoluer.

Partout dans les services, il serait souhaitable que les agents concernés profitent de l'été pour être en situation d'agir à la rentrée. Des mouvements s'organisent déjà, en Ile-de-France par exemple et dans les DIR.

Faite jouer tous vos réseaux (professionnels, personnels....) pour qu'ensemble, nous influons sur la construction de notre avenir.

B O N E T E ! !



SOMMAIRE

JUILLET 2011

- CTP des DDI
- Feuille de route des « DDI »
- Temps de travail dans les DDI
- Encadrer les forfaits jours
- Les « mutualisations »



UNE RENTRÉE DE MOBILISATION POUR LE SERVICE PUBLIC ET NOS EMPLOIS

Face aux suppressions d'emplois, à la mise en cause des missions de service public, à la dégradation des conditions de travail, pour défense de nos emplois et postes, nous avons besoin de nous mobiliser dès les premiers jours de septembre.

Faisons entendre les revendications des personnels dans les CTP, alertons les usagers sur les conséquences dans leur vie quotidienne des politiques destructrices à l'œuvre.

La CGT appelle à la mobilisation dans tous les services et à une action unitaire la plus large fin septembre-début octobre prochain.

**→ DECLARATION UNITAIRE DES REPRESENTANTS
CGT-FO-UNSA-CFDT A L'OCCASION DU CTP DES DDI
DU 28 JUIN 2011**

Le CTP des DDI devait siéger le 28 juin 2011, sous la présidence du secrétaire général du gouvernement, avec à l'ordre du jour : restructuration, évaluation et mutualisation.

Les organisations syndicales réclament en vain, depuis la mise en place de ce CTP, la communication des différents rapports sur la mise en place de la Réate, y compris ceux de l'inspection générale portant sur un audit des DDI.

En l'absence d'éléments exhaustifs permettant une réflexion pertinente sur les missions, les moyens (effectifs, crédits de fonctionnement, immobilier, formation...) et l'organisation des services, elles ont décidé de ne pas siéger.

Elles se sont faites les porte-paroles des personnels qui subissent la RGPP avec à la clé l'abandon ou la dégradation des missions de service public, des conditions de travail de plus en plus difficiles, des mobilités forcées...

Elles ont obtenu l'ouverture de discussions cet été sur les missions et les emplois des DDI.

Elles entendent ainsi remettre au cœur des débats ces questions centrales.

Un nouveau CTP sera convoqué en septembre.

Dans cette perspective, les organisations syndicales appellent les personnels à se mobiliser, notamment lors de CTP locaux, pour défendre le service public de proximité sur l'ensemble du territoire.

→ "LA FEUILLE DE ROUTE" DES DDI

Quelle n'a pas été la surprise des membres CGT du CTP central des DDI d'apprendre l'existence de cette feuille de route.

Nous n'avons en effet cessé depuis le 1^{er} CTP de réclamer l'ouverture d'un débat sur les missions et la communication des rapports d'inspection réalisés sur le devenir des DDI.

Ainsi apprend-t-on que la feuille de route, sera "mise en œuvre par les ministères concernés, selon différents moyens : adaptation législative ou réglementaire lorsque cela est nécessaire, circulaires, décisions ad hoc"... Dans les faits, elle rassemble, en leur donnant un semblant de cohérence, l'ensemble des mesures ministérielles visant à liquider des missions publiques.

Compte-tenu de l'hémorragie des emplois dans les DDI, une nouvelle articulation est recherchée entre DDI et direction régionale avec une prise en charge de nombre de missions au plan régional (bonjour la proximité). Et pour ceux qui n'aurait pas compris il s'agit de faire évoluer les services vers "une logique de "front office" (accueil-information-orientation), de "back office" (instruction des dossiers), de lieu d'expertise indépendant du lieu d'exercice, de subsidiarité,...".

Ne nous avait-on pas parlé précédemment de Direction Départementale Interministérielle de plein exercice ?

Nous avons demandé la remise à plat du dossier missions moyens. Une réunion avec le Secrétaire Général du Gouvernement est prévue le lundi 19 juillet. Un CTP va être convoqué en septembre.

→ TEMPS DE TRAVAIL DANS LES DDI

Les textes concernant le temps de travail dans les DDI ont fait l'objet d'un arrêté du 27 mai et d'une circulaire du 30 mai 2011.

Ces textes ont donné lieu à une négociation avec les organisations syndicales depuis fin janvier. Clairement, leur contenu a nécessité l'intervention opiniâtre des représentants CGT au fil de nombreuses réunions et de bilatérales avec le Secrétariat Général du Gouvernement. La première étape a été le CTP du 3 février 2011 au cours duquel nous avons conditionné notre participation au retrait de l'examen d'un premier texte particulièrement rétrograde. La CFDT et l'UNSA nous avaient suivis dans cette démarche.

Les textes comportent sur certains points des éléments d'avancées, sur d'autres, ils traduisent l'état des discussions auxquelles nous avons pu parvenir. Enfin, pour autant, l'application de ces textes va nécessiter une concertation voire une négociation dans chaque DDI.

La CGT a par exemple défendu fermement la situation des personnels des Affaires maritimes qui demandent la reconnaissance de leurs conditions de travail particulières : travail de nuit, en horaire décalé pour les personnels de l'Éducation Nationale, le maintien du statut quo (4,5 j) en attendant une évolution concrète de leur situation indemnitaire.

Nous avons obtenu, lors du CTP du 3 mars, l'engagement ferme du Secrétariat Général du Gouvernement et du ministère de l'Écologie d'ouvrir des négociations sur la situation des personnels des Affaires Maritimes. Une première réunion vient enfin d'être convoquée le 20 juin. Cependant, les bases proposées par l'administration sont loin de répondre aux exigences légitimes avec un projet d'instruction alors qu'un arrêté ministériel est nécessaire en la matière.

L'engagement d'Olivier Mary de prendre la référence de l'arrêté agriculture 1466 h/an n'est pas traduit d'effet.

1 - Des éléments d'avancées

A ce titre, les agents vont avoir la possibilité de choisir entre 4 cycles de travail, chaque année : 36H, 37h30, 38H30 et 36H sur 4,5 jours.

Le cycle hebdomadaire de 36H sur 4,5 jours peut s'organiser par quinzaine, une semaine travaillée sur 4 jours, et l'autre sur 5 jours. Ce cycle existe aujourd'hui dans certains services et est peu utilisé. Dans l'avenir, il est étendu à tous et peut convenir à nombre d'agents.

Les jours de RTT sont gérés comme des jours de congé. Il a été toutefois convenu qu'un calendrier collectif négocié avec les organisations syndicales peut prévoir des journées de fermeture du service (il s'agit essentiellement des ponts). Ce calendrier doit prendre en compte les missions et situations particulières qui peuvent conduire en conséquence au maintien de l'ouverture du service ou de partie de service.

La circulaire insiste sur le respect des garanties minimales définies dans le décret du 25 Août 2000 pour tous les agents. Pour s'assurer du respect des temps de travail maximums et des temps de repos minimums prévus par les garanties minimales, le décompte exact de la durée de leur travail doit être assuré. Ce décompte peut être auto déclaratif pour les agents dont les missions le justifient (les agents soumis à de fréquents déplacements par exemple). Il n'y a pas d'obligation de pointer en conséquence.

Les agents peuvent récupérer leurs heures dans la limite de 12 heures par mois sous forme de journée ou demi-journée.

2 journées de récupération peuvent être prises sur un même mois résultant du cumul de deux périodes de référence. Ces

demi-journées ou journées peuvent être accolées à des jours non travaillés (congés annuels et jours RTT).

2-les points sur lesquels le texte traduit l'état des discussions

Il s'agit en premier lieu du décompte en jours de la durée du travail pour lequel les textes SGG s'inscrivent dans le cadre du décret du 25 Août 2000.

Le décompte en jours définit non pas un nombre d'heures à effectuer, mais en nombre de jours de travail. Le risque est évidemment de voir se dévoyer la réduction du temps de travail obtenue en 2000 avec des journées de travail à n'en plus finir. Pour la CGT, la réduction du temps de travail doit s'appliquer à tous les personnels.

C'est pourquoi La CGT a porté l'affaire devant le Comité des droits sociaux européens qui a jugé la durée du travail déraisonnable pour les cadres soumis au forfait dans le secteur privé (jusqu'à 78 heures par semaine).

La CGT a demandé dès le départ le respect de l'arrêt du comité des droits sociaux pour ce qui concerne la Fonction publique.

Nous avons cependant pu obtenir un encadrement du dispositif.

Celui-ci s'applique aux personnels de direction : directeur départemental, directeur adjoint et chefs de service placés sous leur autorité (agents de catégorie A, ayant une autorité sur un service, participant au comité de direction).

Il s'applique au personnel de catégorie A «bénéficiant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, à leur demande expresse et après accord du directeur départemental». La demande expresse doit être effectuée par écrit. Les postes susceptibles d'être concernés font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales et d'un avis du CTP du service.

Le décompte en jours s'applique également aux personnels Jeunesse et Sports exerçant des fonctions éducatives, techniques et pédagogiques. C'était une demande formulée par l'UNSA. Nous avons fait part de notre désaccord sur ce point, la volonté des personnels de conserver leur organisation de travail actuel pouvant se traduire par d'autres modalités.

3- les espaces de négociation locale et l'intervention indispensable des personnels

Dans chaque DDI, des discussions sont ou vont s'engager pour la mise en œuvre du dispositif.

La vigilance des organisations comme l'intervention des personnels doit être de mise pour une bonne application de la circulaire.

Il s'agit de contrer les éventuelles tentatives des chefs de service ou du préfet d'imposer tel ou tel type d'organisation de travail notamment en ce qui concerne le libre choix des cycles de travail. Rappelons que l'ensemble des cycles de travail précités peuvent co-exister au sein d'une même direction. Il n'y a pas de modèle unique contrairement à ce qui a pu se jouer au moment de la mise en place de l'ARTT (exemple des Affaires Sanitaires et Sociales).

La circulaire s'inscrit dans le cadre des accords de Bercy.

Elle prévoit sur plusieurs points le principe de négociations avec les organisations syndicales avant le passage en CTP :

✓ Il s'agit en particulier du calendrier collectif concernant les éventuels jours de fermeture du service, la mise en place de l'horaire variable, et la définition des types de fonction et postes susceptibles de faire l'objet de demande individuelle de décompte en jours de la durée annuelle du travail.

✓ Le règlement intérieur précisant l'organisation du temps de travail est

élaboré «en concertation» avec les organisations syndicales. Il est soumis pour avis au CLHS notamment en ce qui concerne les personnels soumis à des situations de travail atypiques et la situation des personnels soumis au décompte en jour du temps de travail.

Le CTP aura à intervenir en particulier sur l'organisation collective du travail, le contrôle du respect des garanties minimales, y compris dans le cadre du décompte en jours.

Des responsabilités importantes incombent donc à nos organisations locales qui peuvent ainsi peser sur des aspects essentiels, ainsi l'élaboration d'une organisation collective du travail qui concilie intérêt des agents et contraintes des services publics.

Une action sur le temps de travail que la CGT entend poursuivre

La réduction du temps de travail obtenue en 2000 tient beaucoup aux luttes syndicales. Nous savons aussi que le patronat cherche en permanence à remettre en cause les acquis en la matière, ainsi par exemple la "journée solidarité pour les personnes âgées et les personnes handicapées".

La CGT appelle à être vigilant et à intervenir sur la question du forfait jour qui ne doit pas être un moyen de contourner la réduction du temps de travail.

La responsabilité du CTP et du CHS est engagée sur de nombreux points. Il s'agit en particulier de veiller au respect de la réglementation du temps de travail qui doit bénéficier à tous les catégories de personnels. Cela suppose le respect des garanties minimales et la mise en place de dispositifs de suivi des horaires de travail. Ceux-ci doivent conduire à des systèmes d'alerte, notamment pour les personnels soumis au décompte en jour ou à des rythmes de travail particulier. Au CHS incombent des responsabilités particulières en matière de santé au travail.

→ ENCADRER LES FORFAITS JOURS POUR FAIRE RESPECTER LES DROITS DES SALARIES (DECLARATION DE LA CGT ET DE L'UGICT DU 29 JUIN)

La Cour de cassation a rendu aujourd'hui un arrêt sur le paiement d'heures supplémentaires exigées par un cadre au forfait jour. Elle donne de facto raison au salarié en cassant l'arrêt de la Cour d'appel de Caen en s'appuyant à la fois sur les textes européens et sur les droits constitutionnels des salariés. Cet arrêt va dans le sens des salariés en affirmant que le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail, et la préservation de la santé sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs. Pour la CGT, c'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos, et de la rémunération majorée des heures supplémentaires.

La CGT est plus que jamais déterminée à ce que soit réglée la question de la conformité générale du système actuel des forfaits jours par rapport au droit du Conseil de l'Europe.

Nous sommes résolus à combattre l'idée selon laquelle les cadres ne doivent pas compter les heures et qu'ils seraient à la disposition des employeurs. Peu importe que la référence soit le jour, la semaine, le mois ou l'année, les cadres sont des salariés au même titre que les autres et leurs heures doivent être comptées.

La CGT avec l'UGICT n'est pas défavorable aux forfaits jours tant que les cadres peuvent maîtriser et organiser leur travail de manière autonome. Cependant la CGT ne peut accepter que les employeurs s'affranchissent de règles européennes protectrices.

La CGT et son UGICT mettent en débat auprès des salariés les propositions suivantes :

- un dispositif d'évaluation, c'est-à-dire de mesure individuelle et collective du temps de travail. Ce dispositif supposerait de conjuguer la possibilité d'une évaluation individuelle de son temps de travail réalisé avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.*
- La rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires. Cela supposerait d'introduire dans les forfaits-jours des seuils trimestriels d'heures travaillées au-delà desquels les heures supplémentaires seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire.*
- L'introduction de bornes journalières, hebdomadaires, mensuelles et annuelles dans les forfaits-jours afin de respecter le droit à la santé afin que des alertes se déclenchent systématiquement en cas de situation anormale.*

Nous encourageons l'ensemble des salariés au forfait jour à mesurer leur temps de travail, à estimer leur salaire horaire réel au regard de leur qualification et de leur implication dans leur travail, et à se saisir de ces propositions pour obtenir avec leurs organisations syndicales des négociations.

→ LES "MUTUALISATIONS" DANS LES SERVICES DE L'ETAT

Les préfets de région doivent élaborer des "schémas de mutualisation". Le schéma régional de mutualisation doit s'accompagner des schémas départementaux correspondant.

La mutualisation vise en premier lieu les fonctions support des administrations. La CGT n'est évidemment pas opposée a priori à la mise en commun de moyens d'administration dans l'objectif d'un meilleur service public et d'une bonne utilisation des deniers publics. Mais force est de constater que la première finalité recherchée dans la phase actuelle de la RGPP est la suppression massive d'emplois.

Un vaste champ de missions impacté

8 fonctions supports ont été identifiées. Par exemple, il s'agit des "ressources humaines" (formation, action sociale, recrutement,...) ou les finances (programmation, gestion comptable, recouvrement des recettes, documents comptables,...). Sont également visées la logistique, les achats, la communication, les archives, le juridique, les systèmes d'information. Autrement dit, l'essentiel des activités des services sont susceptibles de rentrer dans le champ de la mutualisation...

Les services sous l'autorité du Préfet sont en premier lieu visés, mais l'ensemble de la fonction publique de l'Etat entre dans le champ de l'exercice. Des conventions peuvent être passées avec les autres versants de la fonction publique. L'exemple des archives de l'Etat dans le Nord-Pas-de-Calais a été cité.

Un enjeu pour l'emploi

L'enjeu est d'importance. Il touche directement les personnels entrant dans le champ de mutualisations et qui pourront

voir leur poste de travail modifié voire supprimé avec le risque de perdre leur emploi (loi mobilité).

Un enjeu de localisation des services

Des tâches actuellement effectuées dans la proximité seront regroupées à un autre niveau, départemental, inter-départemental, régional.

Les services pourront être organisés de manière différente d'une région à l'autre et des services interministériels pourront même être créés.

Un enjeu pour les conditions de travail

Actuellement, ces fonctions support sont étroitement liées aux missions. Les réorganisations conduisent à une déstructuration du collectif de travail et du service public lui-même.

Les tâches sont individualisées et vouées bien souvent à être externalisées, voire même délocalisées.

C'est ce que dénoncent par exemple les syndicats CGT de la Protection judiciaire de la Jeunesse, de Steria et de Capgemini pour ce qui concerne le logiciel Chorus.

Le PDG de Steria vient de déclarer dans une interview dans 01netentreprise :

"Par le passé, la tierce maintenance applicative (TMA) était souvent de type « mouvoir ». Le prestataire assurait la maintenance d'applications en voie d'extinction en instillant des correctifs au fil de l'eau.

*Aujourd'hui, la TMA fait corps avec les nouveaux projets. On le voit avec [Chorus](#). **A peine le projet terminé qu'il passe en externalisation.** Chorus va évoluer en permanence, en même temps que les règles comptables".*

L'intervention nécessaire des personnels

Les schémas de mutualisation devront être élaborés par les préfets de région d'ici le 30 juin 2011 et au plus tard au cours de l'été.

L'UGFF a demandé d'avoir l'information sur les résultats des travaux réalisés... Elle a également exigé qu'une concertation soit organisée avec les syndicats dans les régions et les départements.

Une nouvelle réunion entre le Secrétariat général du gouvernement et les organisations syndicales est prévue en septembre avec à l'ordre du jour la synthèse des schémas de mutualisation.

Dans les DDI, les organisations syndicales doivent demander la réunion du CTP pour débattre du contenu du schéma et de ses conséquences.

La vigilance et l'action des personnels est décisive dans tous les services pour préserver les emplois et la qualité de service public.





CTP central des Directions Départementales Interministérielles

Communiqué de l'intersyndicale

Le CTP des DDI devait siéger le 28 juin 2011, sous la présidence du secrétaire général du gouvernement, avec à l'ordre du jour : restructuration, évaluation et mutualisation.

Les organisations syndicales réclament en vain, depuis la mise en place de ce CTP, la communication des différents rapports sur la mise en place de la Réate, y compris ceux de l'inspection générale portant sur un audit des DDI.

En l'absence d'éléments exhaustifs permettant une réflexion pertinente sur les missions, les moyens (effectifs, crédits de fonctionnement, immobilier, formation...) et l'organisation des services, elles ont décidé de ne pas siéger.

Elles se sont faites les porte-paroles des personnels qui subissent la RGPP avec à la clé l'abandon ou la dégradation des missions de service public, des conditions de travail de plus en plus difficiles, des mobilités forcées...

Elles ont obtenu l'ouverture de discussions cet été sur les missions et les emplois des DDI.

Elles entendent ainsi remettre au cœur des débats ces questions centrales.

Un nouveau CTP sera convoqué en septembre.

Dans cette perspective, les organisations syndicales appellent les personnels à se mobiliser, notamment lors de CTP locaux, pour défendre le service public de proximité sur l'ensemble du territoire.

Paris le 28 juin 2011

Recul de l'âge de la retraite au 1^{er} juillet : injuste et pénalisant pour les salariés

C'est en effet vendredi 1^{er} juillet qu'entrera en vigueur le report de l'âge de la retraite pour les salariés (fonctionnaires compris), nés entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951.

Ce report va d'abord s'élever à 4 mois, puis 8 pour la génération 1952 et jusqu'à 2 années pour la génération 1956 à raison de 4 mois supplémentaires chaque année. Cela va concerner pour la seule année 2011 plus de 200 000 salariés qui ne pourront accéder à la retraite à 60 ans.

Les salariés ayant quitté leur entreprise dans le cadre de départs volontaires assortis d'une période d'indemnisation chômage calculée souvent au plus juste, vont faire les frais du report d'âge, certains d'entre eux se retrouvant en fin d'indemnisation. La suppression de l'Allocation Equivalent Retraite au 1^{er} janvier 2011 va entraîner que ces salariés ne percevront que les minima sociaux (RSA = 466,99 € pour une personne seule).

Le report d'âge va également concerner les salariés ayant été exposés à la pénibilité, puisque seuls ceux affectés d'une incapacité d'au moins 20 % pourront bénéficier automatiquement du maintien du départ à 60 ans. La mobilisation récente des salariés du transport routier atteste cependant que l'heure n'est pas à la résignation et que la bataille pour une véritable reconnaissance de la pénibilité est pleinement d'actualité.

Outre le caractère injuste et inefficace du report d'âge, dénoncé à de multiples reprises par les millions de manifestants de 2010, d'autres mesures, résultant de la loi de 2010, mais également des lois de financement de la Sécurité sociale précédentes, contribuent à dégrader encore la situation.

Ainsi, les conditions d'attribution des minima, minimum contributif pour les salariés du privé et minimum garanti pour les fonctionnaires, sont modifiées. Il en résulte déjà pour les fonctionnaires concernés depuis le 1^{er} janvier 2011 une baisse de la pension qui peut atteindre dans certains cas plusieurs centaines d'euros. Pour les salariés du privé, le versement du minimum contributif sera assorti d'un plafond, le total des pensions ne pouvant excéder 1 005 €, et ce à compter du 1^{er} janvier 2012.

Décidemment, on n'a pas fini de parler des retraites. D'autant que les derniers chiffres du chômage sont là pour rappeler que la situation des salariés âgés ne s'améliore pas, bien au contraire. Cela ne fait que renforcer la nécessité d'une véritable politique de l'emploi sans laquelle l'équilibre de notre système de retraite ne peut être durablement envisagé.

La bataille des retraites demeure à l'ordre du jour et sera, à n'en pas douter, un des éléments au cœur de la mobilisation interprofessionnelle de la prochaine rentrée.