



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 CGT du CTP Ministériel du 17 décembre 2010

Déclaration liminaire CGT (voir en annexe)

En substance, le SG du MEDDTL nous répond : le dialogue social n'est pas satisfaisant, les réunions ont souvent une durée trop longue ; le CTPM doit enrichir notre réflexion collective, et je suis prêt à regarder avec vous les projets d'ordres du jour. Aujourd'hui les missions du ministère sont stabilisées et les réorganisations permettent de répondre de mieux en mieux aux besoins. Le rapport missions/moyens doit être analysé en permanence pour coller au plus près de l'évolution de la demande sociale. Par ailleurs l'analyse des retours d'expérience des épisodes neigeux est en cours, je vous transmettrai les éléments, mais à ce sujet le regroupement des services est un élément d'amélioration notamment dans la circulation des informations. Par ailleurs, le SG est d'accord d'inscrire lors d'un prochain CTPM un point faisant le bilan de la viabilité hivernale au sein des Directions interdépartementales des routes (DIR) et d'avoir un tableau du suivi des engagements pris en CTPM.

Les membres FO du CTPM quittent la réunion, en estimant en substance que l'ordre du jour présente peu d'intérêt.

1) SNIA Service national d'ingénierie aéroportuaire.

L'objet de la réforme viserait à « décroiser » en matière d'ingénierie aéroportuaire les interventions du MEDDTL et celles du ministère de la Défense, avec modification de l'arrêté du 27 avril 2007 portant création du SNIA. Intervention CGT (Julien Chopard, expert CGT) puis réponses de l'administration aux remarques et questions posées.

Les OPA seront en MAD fonctionnelle provisoire auprès des DDT dans l'attente des textes réglementaires. L'intégration dans les corps DGAC des personnels administratifs est en cours et sans difficulté, des discussions sont nécessaires pour les autres catégories. Dans les repositionnements des personnels, il n'y a pas de mobilité contraignante ; 2 postes adaptés sont créés pour le maintien des agents à Tours.

Quant à l'arrêté d'organisation (31 décembre 2007) du SNIA, il sera soumis à la concertation prochainement.

2) Document d'orientation à moyen terme de la formation (DOMTF)

Ce document présente les orientations suivies et à suivre pour la période 2010-2012 en matière de formation. Intervention CGT (Gilles Brochard, expert CGT) puis réponses de l'administration aux remarques et questions posées.

Le secteur Mer n'est pas abandonné; le programme a été présenté aux OS en juillet dernier, nous devons être très réactifs face aux demandes telles que le contrôle des navires et de la pêche. De manière générale, il est vrai que la remontée des besoins n'est pas satisfaisante.

Les CVRH doivent être stabilisés.

3) Le projet de bilan social 2009 du ministère

Observations et demandes de modifications par la CGT (Francis Combrouze, membre du CTPM) : les chapitres du bilan social doivent être mieux équilibrés, il y a besoin de réduire la partie d'introduction, car le bilan social n'est pas un rapport d'activités des missions du ministère et certains services du SG ont plus de place que des DG entières et des services déconcentrés ou techniques ne sont même pas mentionnés. Le bilan social est bien celui de tout le périmètre ministériel !

Nous demandons que les données des effectifs des EPA, EPIC, SD et CETE soient intégrées, ainsi que les évolutions des effectifs sur plusieurs années. Les promotions réalisées sur les effectifs de chaque corps. S'agissant de masse salariale, la démonstration dans les données 2009 de la théorie de la redistribution aux personnels de la moitié des économies sur les postes supprimés. La partie budgétaire relative aux pensions et cotisations retraites.

Les questions de temps de travail doivent également parler de réduction dans le titre et pas seulement d'aménagement. Remettre les CTRL des TPE dans la filière exploitation, ajouter à certains tableaux ATE ou TE. Les recrutements réalisés pour chaque corps, les congés pour maladie ordinaire (pas que les longues durées). Un nouveau chapitre doit concerner les risques psychosociaux et les suicides, totalement absents de la partie prévention.

Réponses de l'administration : le document sera modifié selon les remarques et demandes exprimées, dont le SG estime qu'elles sont fondées. Le bilan social doit avoir les caractéristiques suivantes : juste, cohérence et pertinence des données, utile à notre dialogue, une tonalité visant la neutralité, un document vivant.

4) charte 2009-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes - hommes »outil de changement et de dialogue « :

Intervention de la CGT (Patricia Cerisay, membre du CTPM).

En substance, les réponses du SG sont les suivantes : reconnaître que la parité est une action à long terme qui doit être prise en compte dans chaque service ; que l'approche intégrée prenant en compte tous les aspects en cause dans la vie professionnelle des femmes salariées retient son attention ; s'agissant des résultats des concours qui ne vont pas dans le sens de la parité, le ministère ne peut grand-chose. Sur le point du non paiement des heures supplémentaires au taux heures supp (pour les travaux de nuit ou de week-end) pour des agents qui seraient à temps partiel, il s'engage à examiner le dossier.

*
* *

Annexe

Déclaration liminaire de la CGT

Monsieur le Président,
Monsieur le conseiller social de Mme la ministre,
Mesdames, Messieurs,
Chers camarades,

Dès, le 25 novembre, la Fédération CGT de l'Équipement et de l'Environnement dans un communiqué de presse s'interrogeait sur les conséquences des politiques actuelles dans ces termes :

La neige arrive ! où sont les véhicules de déneigement de nos routes nationales de France ?

nous avons pour souci d'interpeller le ministère sur un ensemble de dispositions d'abaissement du niveau de service d'exploitation de la viabilité hivernale notamment de ne plus déneiger l'ensemble des chaussées des 2x2 voies.

Quelles conséquences pour les usagers ? En sachant que le niveau de service sur autoroute serait maintenu. Quel est le message annoncé si ce n'est de pointer l'idée que les sociétés privatisées disposent de moyens sur le réseau concédé que l'Etat n'a plus sur son réseau national non concédé.

En réalité, la vraie raison de ce choix se situe dans la logique insensée de faire des économies sur les services publics et cette fois ci sur le service public routier de l'entretien et d'exploitation des routes nationales.

Le Gouvernement annonce, dans le projet de Loi de finances 2011, en discussion au Parlement, une baisse de 10% des crédits de fonctionnement des routes nationales, qui sont consacrés principalement à l'exploitation et au traitement des chaussées pendant la période hivernale (service spécifique de la viabilité hivernale considéré par les agents comme une missions emblématique des ex DDE !) et qui passeront de 169 millions d'€ en 2010 à 153 millions d'€ en 2011 ; cette réduction s'inscrit dans la baisse de 27% des crédits d'entretien en 2011. A cela, il convient d'ajouter la réduction continue des personnels d'exécution voulu par ce gouvernement. Ceci explique cela !

Après la rigueur de l'hiver 2010, il s'en est suivi une dégradation de l'indicateur mesurant l'état des chaussées et des ouvrages ; il n'est donc pas acceptable de contraindre les services publics et leurs moyens en 2011.

Il faut dire non ! à cette logique dogmatique de désengagement financier de l'Etat pour le déneigement, l'entretien et la sécurité. Ce n'est pas le moment d'affaiblir le service public de la viabilité hivernale sur les routes nationales ; c'est un contre sens !!!.

Le 9 décembre, lendemain de la « pagaille » de l'épisode neigeux, de nouveau la Fédération CGT s'est exprimée dans un communiqué de presse « **Carence manifeste des pouvoirs publics, il faut changer la donne !** »

Sans prendre en compte la gravité de l'alerte des services de Météo-France, le 8 décembre, le ministre de l'Intérieur s'est voulu rassurant auprès de l'opinion en déclarant qu'il n'y aurait pas de blocage de la circulation. Le 9 au matin, il lance un appel à la population, lui demandant de ne pas utiliser sa voiture !

Dès les premières chutes de neige, des événements graves sont intervenus avec des milliers de gens bloqués sur les routes y compris pendant la nuit. Apparaît le constat évident d'une part, de l'incapacité d'intervention des moyens opérationnels de déneigement et de retour au noir des chaussées ainsi que d'autre part, de la mobilisation illusoire au dernier moment de 5000 agents des forces de l'ordre.

A l'évidence, on voit les conséquences des politiques menées par ce gouvernement, de réduction continue et massive des effectifs et des moyens des services publics de l'Equipment comme d'ailleurs la fermeture annoncée de la moitié des centres départementaux de Météo-France.

Face à ce constat qui doit tous nous interpeller et en première lieu les pouvoirs publics, la CGT exige une nouvelle donne pour le développement et la reconquête des services publics contrairement aux choix budgétaires du projet de loi de finances 2011, et aux choix de maintenir les niches fiscales et de supprimer l'ISF.

Cela passe par l'arrêt immédiat des réductions des effectifs dans des secteurs aussi vitaux et à forte incidence économique. Observons que le coût de ces blocages est sans commune mesure avec les économies recherchées de façon dogmatique sur les emplois publics.

Cela passe aussi par une autre politique de transport public assurant effectivement les moyens de déplacement et que donc les routes soient déneigées pour le réseau bus mis hors circulation.

Ceci est significatif du désengagement de l'Etat et des conséquences des restructurations brutales intervenues (Décentralisation, Réforme de l'Etat, RGPP) qui ont conduit à la dégradation de son organisation sur les territoires et de sa capacité à prévenir et gérer les situations de crise et éviter que les usagers soient pris au piège. Le dialogue social doit être au cœur de la mobilisation de la viabilité hivernale des services de l'Equipement.

La CGT demande l'ouverture d'un débat public national pour sortir de cette situation avec l'objectif de réponse aux besoins ce qui suppose la reconquête des moyens publics pour assurer les missions d'intérêt général.

Enfin, le 10 décembre, suite aux déclarations sur Météo-France du Premier ministre en déplacement en Russie, la CGT a condamné les propos inadmissibles du Premier ministre au sujet des intempéries du mercredi 7 décembre, dont lui-même a fait son mea culpa. Non seulement l'Etat impose à Météo-France des réductions de budget et d'effectifs, des fermetures de nombreuses stations départementales, mais, de plus, il s'en prend et insulte les personnels de Météo-France et leur encadrement.

Les prévisions de Météo-France étaient bonnes, ce que confirment, avec la Sécurité civile, tous les organismes concernés.

Les structures locales encore existantes ont montré tout leur intérêt et donné satisfaction.

Le Premier ministre a cru pouvoir instrumentaliser les contraintes subies par les usagers de la route pour se défaire de ses propres responsabilités dans la fragilisation du service public. Il est quand même hallucinant que ceux qui revendiquent de priver de ses moyens la Fonction publique, soient ceux qui, de manière de surcroît infondée, vitupèrent contre les supposées difficultés d'intervention des services concernés.

Voudrait-on faire la place aux intérêts privés qui lorgnent sur les marchés de la météo ?

L'épisode neigeux derrière nous, ou en cours ou à venir ont conduit l'Etat à faire une évaluation à chaud pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, dont vous conviendrez qu'il est totalement inacceptable que nous n'ayons aucune information de ce retour d'expérience. Nous exigeons qu'aujourd'hui que soit porté à la connaissance des représentants du personnel à ce CTPM les principaux enseignements tant dans le périmètre du ministère que sur les questions de coordination des services de l'Etat mobilisés pour gérer cette crise. Il apparaît de plus en plus évident qu'au-delà de la « pagaille » en Ile-de-France que cette situation peut se reproduire sur tout le territoire. Les préfets de département, région et zone auraient-ils les capacités préventives, opérationnelles, de gestion de crise que n'aurait pas eu l'Ile-de-France.

La CGT dénonce en effet la carence manifeste des pouvoirs publics. Que répondez-vous aujourd'hui pour changer la donne.

Nous demandons qu'après la VH le 15 mars, nous puissions faire un bilan de la viabilité hivernale dans les Directions interdépartementales des routes lors d'un prochain CTPM.

Concernant le retrait du point n°1 de l'ordre du jour concernant la MAD de droit commun par convention des OPA, il reste une mesure d'urgence à prendre concernant les OPA et fonctionnaires C exploitation en poste dans les services locaux infrastructures sur les Bases aériennes qui sont appelées à fermer.

Certains agents auraient pu, si les textes étaient sortis en temps et en heure, trouver un repositionnement au sein des collectivités locales chose aujourd'hui interdite aux OPA. Il est urgent et nécessaire de rétablir un véritable dialogue social avec les organisations syndicales permettant d'arriver à un décret acceptable dans les plus brefs délais. Quelle situation juridique pour la centaine d'OPA en poste dans les SLI transférés au 1 janvier 2011 puisque la MAD ne sera pas possible ? Que deviendront les OPA en poste dans ces services à la date de fermeture du site ?

Enfin, nous réaffirmons notre demande d'avoir un tableau du suivi des engagements pris en CTPM.

Merci de votre attention.

Déclaration CGT sur le point 3 : Document d'orientation à moyen terme de la formation

Lors de la CMFP du 23 juin 2010, nous formulons un certain nombre de remarques sur le contenu du DOMTF et sur la politique de formation au sein de nos services, et nous disions à l'époque « qu'il y a urgence à construire une autre politique de formation ». Six mois après, nous pourrions refaire la même déclaration. Pourtant, si nous reprenons la conclusion du compte rendu de la CMFP du 23 juin, l'administration avait décidé de travailler sur les points suivants :

- La problématique de concertation,
- Le groupe stratégique ministériel des compétences,
- De faire un travail sur la remontée des besoins,
- La définition d'indicateurs de l'activité de l'appareil de formation.

Pour ce faire, l'administration avait proposé de constituer des groupes de travail entre septembre et décembre 2010, proposition à ce jour qui est resté « lettre morte ».

A l'époque nous avons aussi demandé des documents indispensables, et prévus par les textes, comme la stratégie GRH du ministère pour les prochaines années (effectifs, métiers, compétences...). Nous n'avons toujours pas ces textes à moins de considérer que les documents « RH 2013 » (qui est pour nous un plan social) comme répondant à la commande.

Concernant les futurs CVRH, lors de votre arrivée, nous vous avons envoyé un courrier pour vous alerter sur la situation des personnels, nous n'avons eu aucune réponse de votre part. Nous découvrons aujourd'hui le rôle « d'ensemblé » dévolu aux CVRH.

Nous avons le sentiment d'un manque de dialogue avec les organisations syndicales sur un sujet pourtant réputé partagé avec les syndicats.

Le rapport Brunetière formule un certain nombre de critiques que nous avons nous – mêmes exprimées en son temps, comme la baisse notable des journées formation en 2008 due en partie à la casse des services.

Nous disions:

- Qu'il y a un manque de pilotage,
- Que la formation n'est pas intégrée dans le management des services,
- Que le réseau formation doit être doté de moyens en effectifs, en compétences et en crédits,
- Que nous avons besoin de reconsidérer le vivier des formateurs internes ;

- Qu'une des principales difficultés réside dans la capacité d'identifier et recenser les besoins individuels et collectifs de formation.

Nous nous interrogeons sur l'articulation DREAL/DDT en matière d'élaboration des plans de formation, ainsi que sur la déclinaison « formation métiers, formation interministérielle ».

Nous mettons aussi l'accent fortement sur l'absence de dialogue social et le manque de concertation en particulier au niveau de la maîtrise d'ouvrage régionale.

Aujourd'hui, tous ces griefs et remarques demeurent, hélas, d'actualité. Peut-être allons-nous avoir dans les prochaines semaines des réponses à nos questions.

Vous n'êtes pas sans ignorer le mal-être des personnels (y compris de l'encadrement) dans les services dû à la casse des services, aux réductions d'effectifs, à la dégradation des conditions de travail et à l'absence de perspectives.

Pour la CGT, il faut cesser les réductions d'effectifs et de moyens et reconstruire le service public autour des missions traditionnelles et nouvelles notamment celles du Grenelle de l'Environnement.

Nous pensons qu'il y a besoin de redonner du sens à l'action des services de l'Etat, de fixer un « cap » et des priorités dans l'organisation des missions. C'est la base indispensable à la construction d'une politique de formation.

Dans votre note, il est fait état de la stratégie « compétences-formation ». On ne peut résumer la notion de compétences à la seule réponse formation : d'autres questions se posent comme la politique de recrutement du ministère pour faire face aux enjeux nouveaux, ou comme les questions d'organisation du travail.

Nous sommes opposés à la politique de gestion des Ressources Humaines par la compétence ; nous sommes contre toute individualisation des carrières et des rémunérations.

L'enjeu porte sur le recensement des besoins, d'avoir une offre de formation de qualité et d'augmenter le volume formation/agent.

En revanche, nous revendiquons :

L'égalité d'accès pour toutes et tous à une offre de formation de qualité sur tout le territoire.

Que les formations contribuent au maintien et au développement de nos compétences et savoir-faire dans tous les domaines d'activité du ministère (y compris la mer). Nos compétences techniques doivent être renforcées.

Pour ce faire :

Il faut définir une politique de formation adaptée à nos besoins.

Nous pensons que les moyens budgétaires et humains sont très nettement insuffisants par rapport aux besoins exprimés. Il faut augmenter les crédits formation de manière substantielle.

Il faut assurer sur les budgets de fonctionnement les moyens pour aller en formation, et dégager le temps nécessaire pour que les agents participent aux formations.

La formation doit être assurée au plus près des lieux de travail habituel des agents.

Nous renouvelons notre demande concertation à tous les niveaux de l'appareil de formation, y compris dans les comités d'orientation des CIFP ; partout des commissions locales de formation doivent être mises en place.

Nous pensons que le DOMTF ne répond pas aux attentes des personnels et des services.

Si l'avis était demandé, nous voterions contre ce projet.

Déclaration CGT sur le point 4 : charte 2009-2013 pour la promotion de l'égalité et de la parité femmes - hommes »outil de changement et de dialogue « :

La lutte contre la réforme des retraites a mis plus que jamais en évidence les inégalités entre les femmes et les hommes. Elles sont criantes. La pension de retraite moyenne des hommes s'élève à 1617 euros contre 782 euros pour les femmes.

Dans la fonction publique d'Etat, la loi sur les retraites aggravera la situation des femmes, je cite 2 exemples :

- diminution du minimum garanti (l'amputation peut aller jusqu'à 200 euros pour les pensions inférieures à 1000 euros, ce qui concerne de nombreuses femmes de catégorie C)
- suppression du dispositif autorisant un départ anticipé pour les fonctionnaires ayant 15 ans de service et 3 enfants (31 % des femmes font valoir ce droit dans la fonction publique)
- et pour les entreprises la suppression de la référence au 31 décembre 2010 comme date butoir pour l'application réelle de l'égalité salariale.

Pourtant d'après le Conseil d'Orientation des Retraites, la mise en œuvre de l'égalité salariale rapporterait d'ici 2030, 78 milliards dans les caisses des régimes de retraite. De quoi régler une bonne partie des financements.

Nous constatons une fois de plus que, si cette réforme des retraites est une régression sans précédent pour tous les salariés, les femmes en sont les principales victimes.

Concernant le ministère :

La charte 2010-2013 indique que les femmes dans l'encadrement supérieur représentent au Ministère, 8 % en Services Déconcentrés et 27 % en Administration Centrale, soit une moyenne de 20 %. Même si des progrès ont été faits, cela nous semble encore trop peu. Et certains organigrammes tels que celui de la DGITM en administration centrale reflète un manque flagrant de femmes dans son encadrement supérieur.

C'est souvent au début de leur carrière qu'il est demandé, aux hommes comme aux femmes d'être mobiles et disponibles et ce, bien souvent au moment où les femmes ont des enfants en bas-âge.

Subsistent aussi des discriminations liées notamment à la mobilité imposée au cours d'un déroulement de carrière ou de formations post-concours éloignées du domicile ou encore au manque d'institut de formation en Ile de France tel qu'un IRA en région parisienne.

En matière de RTT, l'élargissement du forfait-cadre joue contre l'égalité professionnelle. Une disponibilité sans limite est demandée qui est très discriminante pour les femmes, avec souvent des réunions de plus en plus tardives organisées par les hiérarchies. D'ailleurs, la limite d'un horaire fixé à 17h pour débiter une courte réunion ne figure plus dans la charte.

Nous revendiquons également pour les hommes au travail les mêmes possibilités pour assumer leur condition de père : la possibilité d'utiliser le temps partiel et de prendre leur congé paternité sans nuire à leur carrière. Nous pensons que cela contribuerait à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes au ministère.

Le dernier CTPM portant sur l'égalité professionnelle date de 2006 et pourtant nous n'avons cessé tout au long des années 2009 et 2010 de réclamer ce point à l'ordre du jour. Plusieurs réunions du groupe de travail se sont tenues en 2009, une en 2010.

Le plan parité/égalité 2009-2012 rebaptisé 2010-2013 présenté à cette séance appelle de notre part les remarques suivantes :

Concernant le rapport sur les freins d'accès à l'encadrement supérieur évoqué dans la présentation de Mme Jacques-Himmer, je voulais aussi évoquer le rapport de 2008 sur les voies et modes de promotion de C en B et de B en A qui n'a pas été cité. Il nous semble que ce rapport pourrait nécessiter un regard particulier pour en tirer des propositions et des actions concrètes concernant les catégories B et les catégories C. L'absence de recrutement en catégorie C pénalise l'emploi des femmes, plus nombreuses dans cette filière.

Nous constatons une progression du nombre de femmes dans la filière technique (16,82 %). Toutes filières confondues, le niveau de qualification des femmes augmente. Pour ce qui concerne la filière d'exploitation, les femmes sont toujours très peu présentes. Le cadrage DIR, les discussions en cours sur la RTT vont à l'encontre d'une amélioration de leurs conditions de travail et de vie familiale. A noter pour ces femmes (et les hommes dans le même cas), lorsqu'elles sont contraintes de travailler à temps partiel, elles subissent une discrimination inacceptable. En effet, de par leurs missions, elles ont l'obligation d'effectuer un service de nuit. Outre la pénibilité reconnue du travail de nuit qu'elles subissent, ces heures effectuées, lorsqu'elles travaillent à temps partiel ne sont pas majorées contrairement à tout autre collègue qui travaille à temps plein. La CGT considère que le travail de nuit ne doit pas être banalisé, tout comme celui du dimanche, il doit correspondre à de réels besoins de service public.

En administration centrale les femmes subissent une vie stressante avec notamment les problèmes quotidiens de transport ; des logements sociaux à proximité de la Défense sont nécessaires, nous l'avons déjà signalé dans d'autres instances notamment avec la perspective de l'élaboration d'un plan déplacement en administration centrale.

Concernant l'expérimentation, fixer une année nous paraît long ; par ailleurs, cela veut-il dire que les services non ciblés ne seront pas concernés et n'agiront pas pour l'égalité et la parité ? Après les années blanches 2009 et 2010, 2011 devrait permettre la mise en œuvre du plan sur l'ensemble du ministère. On aurait pu admettre une expérimentation en 2009 pour 2010 mais 3 années blanches, c'est impossible. Nous souhaitons une expérimentation plus courte pour une mise en œuvre globale dès 2011.

Pour cela, la chargée de mission égalité/parité doit, nous semble-t-il, avoir les moyens de sa mission. Outre les moyens humains, elle doit avoir aussi les moyens budgétaires. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est ? Le réseau de correspondants est-il en place ?

Nous espérons que sur ce dossier important, des mesures audacieuses et positives seront prises en 2011 pour sensibiliser les personnels, faire évoluer les mentalités et permettre le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ceci, malgré la disparition du secrétariat d'Etat aux droits des femmes qui a subi de plein fouet la RGPP en perdant une grande partie de ses moyens d'action. Intégré début 2010 à la Direction générale de la cohésion sociale, il a perdu toute autonomie, lisibilité et moyens. Ainsi, en 30 ans, est-on passé d'un ministère des droits des femmes ou secrétariat d'Etat à une direction exclusivement dédiée puis désormais à une question de cohésion sociale parmi de nombreuses autres...

Le gouvernement a supprimé tout outil public lui permettant d'avoir des moyens concrets d'intervention et de suivi.

La CGT pour sa part, sera vigilante sur ce sujet de première importance.

Nous exigeons des engagements concrets et datés ainsi que des réponses sur les points évoqués dans cette déclaration. Nous demandons également que la question de l'égalité professionnelle soit portée au niveau local dans les différentes instances consultatives (CTPS, CHS pour la question de l'aménagement des lieux de travail...)

L'égalité professionnelle est en effet l'une des principales revendications à laquelle aspirent les salariés.