



**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](http://www.equipement.cgt.fr)

**N° 1400 du 21 MARS 2012**

### Sommaire

	<u>Pages</u>
1. Agenda	2
2. Infos brèves	2
3. Compte-rendu du Groupe d'Echanges du 6 mars 2012	3-9
4. CEREMA : Courrier CGT aux Directeurs des CETE et STC	10
5. ONEMA : Rejet unanime du projet de décret sur les pouvoirs des préfets	11-14
6. O.P.A. : Réunion du 13 mars 2012 sur le décret retraite	15-16
7. Mobilisation du 9 février contre la fusion des corps d'Ingénieurs : La suite !	17
8. Mardi 3 avril 2012 : Rencontre – débat des IPEF	18-21
9. Non-titulaires : Comité de suivi du 8 mars 2012	22-25
10. Election présidentielle : changer de politique, conquérir la justice sociale	26-28

Bulletin hebdomadaire de liaison, de documentation et d'information syndicale de la Fédération Nationale CGT de l'Équipement et de l'Environnement –  
Siège social : 263, rue de Paris - Case 543 – 93515 MONTREUIL CEDEX – Imprimé dans nos locaux – Téléphone : 01.48.18.82.81 – Télécopie : 01.48.51.62.50 –  
E-mail : [fd.equipement@cgt.fr](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site Internet : [www.equipement.cgt.fr](http://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

**Mercredi 21 mars 2012 :**  
OS/DRH Election CT au CMVRH

**Mercredi 21 mars 2012 :**  
Commission Exécutive Fédérale

**Mercredi 21 mars 2012 :**  
Commission nationale des officiers de ports

**Mercredi 21 mars 2012 :**  
Réunion UGFF sur les non-titulaires

**Lundi 26 mars 2012 :**  
Rencontre nationale CGT sur les salaires

**Mardi 27 mars 2012 :**  
Secrétariat fédéral

**Mercredi 28 mars 2012 :**  
C.E. + orgas de l'UGFF sur l'outil syndical

**Mercredi 28 mars 2012 :**  
Conseil Commun de la Fonction Publique

**Jeudi 29 mars 2012 :**  
Commission exécutive de l'UGFF

**Jeudi 29 mars 2012 :**  
CTC des DDI

**Lundi 2 avril 2012 :**  
Bureau de l'UGFF

**Mardi 3 avril 2012 :**  
Groupe d'Echanges du MEDDTL

**Mardi 3 avril 2012 :**  
Initiative CGT/FSU sur les IPEF

**Mardi 3 avril 2012 :**  
Conseil Supérieur Fonction Publique Etat

**Mercredi 4 avril 2012 :**  
UGFF/FDSP : Plénière des Groupes de travail

**Jeudi 5 avril 2012 :**  
CT Ministériel

**Mercredi 11 avril :**  
Secrétariat Fédéral

**Lundi 16 avril 2012 :**  
Bureau de l'UGFF

**Mardi 17 avril 2012 :**  
Conseil Commun de la Fonction Publique

**Jeudi 19 avril 2012 :**  
Comité de suivi V.N.

**Mercredi 25 avril 2012 :**  
Rencontre UCR/UFR

**Mercredi 25 avril 2012 :**  
Bureau Fédéral

**Mercredi 25 avril 2012 :**  
Comité de suivi V.N.



## INFOS BREVES



### MEETING SOS RACISME ET CGT

A l'occasion de la journée internationale contre le racisme et à quelques semaines de l'élection présidentielle, la CGT et SOS Racisme organisent ensemble un meeting contre le racisme le mercredi 21 mars 2012 à partir de 19 heures (ouverture des portes à 18 h 30) dans le patio de la Confédération Générale du Travail, 263 rue de Paris à Montreuil.



### RETRAITES COMPLEMENTAIRES Le Medef tente un nouveau hold-up

Chaque année, la valeur de service du point de retraite fait l'objet d'une revalorisation en raison notamment de l'augmentation des prix. Cette revalorisation s'effectue sur la base de prévisions d'inflation. Or il apparaît chaque année une différence entre les prévisions et l'inflation réelle. Un correctif est donc appliqué l'année suivante afin de prendre en compte l'inflation réelle.

En 2011, l'inflation réelle a été plus importante que prévue. Logiquement, un rattrapage devait être appliqué en 2012 au titre de 2011. Sans rattrapage, la revalorisation s'élèverait à 1,56 %, avec le rattrapage, celle-ci atteindrait 2,3 %.

Le Medef s'oppose à l'application du rattrapage et fait en sorte que la commission paritaire commune de l'ARRCO et de l'AGIRC qui se tiendra le 20 mars prochain et qui aura à statuer en dernier ressort ne retienne pas le rattrapage.

Il y a donc urgence à intervenir auprès des différentes représentations du Medef pour exiger une juste prise en compte de l'inflation réelle et donc le rattrapage de l'année précédente.



### NOMINATION AU CESE Entre précipitation et renvoi d'ascenseur, un e singulière conception de la concertation !

Alors que depuis décembre 2010 et la mise en place de la nouvelle mandature au Conseil économique, social et environnemental, la nomination de personnalités associées prévue par les textes ne s'était pas faite, le gouvernement vient de décider, à quelques semaines d'échéances politiques majeures et sans aucune concertation avec les différentes forces qui constituent le CESE, de pourvoir la totalité de ces sièges vacants.

Cette situation appelle plusieurs remarques de la part de la CGT :

La nomination de ces 72 personnes pour une durée de deux ans bloque de fait toute perspective d'évolution et de nomination future pour les besoins du CESE ; le Bureau du CESE avait souhaité une approche souple dans la nomination de ces personnalités, permettant par exemple de nommer des experts pour une période courte en fonction des avis en préparation. La loi organique de 2010 ouvrait cette possibilité, le gouvernement la ferme aussitôt.



### NOUVEAU SUICIDE D'UN CADRE La CGT appelle à ré-humaniser La Poste

Un cadre supérieur de la Poste a mis-fin à ses jours dimanche 11 mars au soir à Trégunc dans le Finistère. Bien que ce geste extrême ait eu lieu durant le week-end, le lieu « choisi », son service d'affection, ne peut être anodin, assure la Fédération CGT des activités postales et de télécommunication CGT.



### EMPLOI Nous sommes tous des Delbard

Déclaration de l'Union Départementale CGT de l'Allier, du Comité Régional CGT Auvergne, de la fédération CGT de l'Agro-alimentaire et de la Confédération Générale du Travail.

Les salariés de l'entreprise horticole Delbard à Malicorne dans l'Allier sont en lutte depuis plusieurs semaines pour exiger la poursuite de l'activité de leur entreprise avec le maintien de la totalité des 124 emplois.

Delbard, c'est un nom répandu, en France et dans le Monde, synonyme d'innovation. Depuis 1935 la société a su développer nombre de produits horticoles nouveaux, en particulier les roses qui ont fait le tour de la Terre.

D'entreprise familiale au départ, elle est peu à peu passée sous la coupe des grands groupes comme LVMH et de financiers dont le but est réaliser d'importants profits au détriment des intérêts des salariés et du développement des productions. Ainsi, depuis 2005 et la reprise par la holding Ariane, les différents magasins en France ont été vendus, permettant au patron d'engranger d'importantes plus-values sur l'immobilier, fragilisant l'entreprise en pillant son patrimoine et qui est maintenant en redressement judiciaire.

suite sur : [www.cgt.fr](http://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](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

### Compte-rendu du Groupe d'échanges du 6 mars 2012

#### **Point 1 : Modification du décret n°60-1441 du 16 décembre 1960 portant statut des voies navigables de France + Point 2 : Projet de circulaire de pré-positionnement VNF**

Le groupe d'échanges a étudié deux documents portant sur le futur établissement public administratif (EPA) Voies Navigables de France (VNF).

Ces deux documents avaient fait l'objet de discussions préalables au sein du comité de suivi réunissant les organisations signataires du protocole d'accord du 24 juin 2011 et notre Ministère.

#### I. Projet de décret « statut de l'établissement EPA VNF ».

Plusieurs revendications exprimées lors du comité de suivi et portées, notamment, par la CGT ont été validées lors de la réunion interministérielle du jeudi 1 mars 2012 :

- Le nombre de représentants du personnel au sein du Conseil d'Administration (CA) de l'EPA VNF passe de 5 à 8 sur un total de 26 membres assurant ainsi une plus large représentation (5 dans l'actuel établissement public industriel et commercial VNF).
- Introduction de la possibilité sur la demande de la majorité des représentants du personnel du CA d'inscrire un point à l'ordre du jour.
- La limitation de l'usage de la visioconférence pour la tenue d'un CA qui sera précisée dans le règlement intérieur

Il reste toutefois quelques points de blocages. Concernant la représentation des personnels au sein du CA, nous demandons que les représentants des personnels constituent un tiers du CA, 9 représentants des personnels pour notre cas.

Nous demandons également la convocation du CA sur demande du tiers des membres.

Nous demandons enfin que VNF fasse appel à tout établissement public de l'Etat compétent en matière scientifique et technique, sans se soumettre au code des marchés publics.

#### II. Circulaire de pré-positionnement.

La présente circulaire a pour objet de définir les principes communs à appliquer dans le cadre des processus de pré-positionnement des agents concernés par ce transfert de services au nouvel établissement public administratif Voies navigables de France (VNF) et par la

réorganisation de certaines missions régaliennes qui en découle. **Elle ne concerne pas les salariés de droit privé de VNF.**

Il appartient à chaque chef de service de navigation ou directeur départemental des territoires concerné d'organiser ce processus de pré-positionnement en veillant à ce que les principes de transparence et d'égalité des droits soient respectés et que la dimension sociale et humaine de cette réorganisation soit prise en compte.

**Le processus de pré-positionnement devra être réalisé conformément à trois principes :**

- **garantie de l'absence de mobilité géographique imposée;**
- **chaque agent a vocation à suivre son poste;**
- **à l'issue des opérations de pré-positionnement, tous les agents concernés doivent être affectés sur un poste.**

La CGT a interpellé le ministère sur le fait que chaque agent doit pouvoir se pré-positionner y compris les agents admis à la retraite avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2013 et les permanents syndicaux et sociaux (président de CLAS, ...).

Concernant les agents admis à la retraite, le ministère a accepté de revoir sa position. Les agents concernés devront se pré-positionner comme l'ensemble du personnel.

Pour les permanents syndicaux bénéficiant d'une décharge d'activité de 100%, la solution reste à trouver et fera la proposition d'une écriture différente dans le prochain document.

Nous demandons à connaître les macro-organigrammes qui serviront à la mise en place du nouvel EPA VNF.

**Consultez sur le site de la FNEE-CGT, le dossier spécial « Réforme des voies navigables » : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique559>**

### **Point 3 : Projet d'ordonnance portant réforme des tribunaux maritimes et de la procédure applicable.**

La présentation du contexte de la réforme et du projet d'ordonnance est faite par Monsieur MOUSSA, Inspecteur du travail à la DAM.

Notre organisation syndicale intervient en indiquant que cette réforme est nécessaire car elle vient dépoussiérer un Code disciplinaire et pénal de la marine marchande (CDPMM) ancien et modifier la composition et l'organisation d'un tribunal maritime commercial (TMC) pour le moins désuet.

Ancien, car il date du 17 décembre 1926, qu'il n'a subi aucune modification significative excepté en 1996 lors de la réforme de la procédure pénale, et désuet car son mode de fonctionnement n'est plus adapté :

1. L'instruction privilégie l'organisation des audiences dans les locaux des affaires maritimes, ce qui pose des problèmes de sécurité des locaux et de maintien de police de l'audience par le président.

2. Pas de juridiction d'appel (recours direct en Cour de cassation)
3. Composition du Tribunal mixte avec des fonctionnaires et des militaires, qui peuvent donc être à la fois juges et parties.

C'est d'ailleurs sur ce dernier point que des pêcheurs Boulonnais ont introduit un recours en dénonçant cette composition.

La décision du Conseil Constitutionnel du 2 juillet 2010 d'abroger l'article 90 du CDPMM est plutôt une bonne nouvelle pour le justiciable car elle est venue confirmer que la composition du TMC n'était pas conforme à l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen en affirmant que le principe d'indépendance dans l'exercice des fonctions juridictionnelles n'était pas respecté.

oOo

Notre organisation syndicale a par la suite relevé que l'étude d'impact de cette réforme sur les personnels n'était pas objective.

Elle a rappelé que le greffier du TMC ne fait que « fonction de greffier » c'est à dire qu'il exerce ses missions en plus de ses missions habituelles, sans formation spécialisée (alors qu'un greffier du ministère de la justice dispose de 18 mois de formation) mais qu'il utilise le même code pénal, le même code de procédure pénale qu'eux, et doit maîtriser au surplus le CDPMM.

Par ailleurs, sur les 14 TMC installés à ce jour, un bon nombre fonctionnaient très bien et à plein régime, dès lors il n'est pas honnête d'avancer que cela n'a pas eu d'impact sur les missions de ces agents.

De plus l'Administration fait une analyse statistique qui repose exclusivement sur le nombre d'affaires ou d'audiences sans faire une analyse qualitative, suivant la nature des dossiers, ils peuvent être pour certaines audiences assez vite (excès vitesse bandes des 300 mètres par ex) alors qui sont nombreux alors que d'autres prennent beaucoup plus de temps (abordage en mer, etc) tout en étant moins nombreux

Cette activité n'est pas annexe comme l'indique l'administration, la CGT le dénonce.

*Sur ce point l'administration reconnaît la rédaction maladroite et conforte les propos sur la nature des affaires dont certaines peuvent être très chronophages, dont acte.*

L'étude d'impact mentionne également que dans les Directions Interrégionales de la Mer (DIRM) compte-tenu de leurs attributions, un agent devra effectuer le suivi des procédures, le lien avec le parquet, etc...

La CGT pose la question du volume de travail, des moyens (ETP) à mettre en place et des formations à dispenser aux agents.

*L'Administration répond que des agents suivent déjà ces procédures dans les DIRM et qu'il appartiendra aux directeurs d'organiser leur service en conséquence et d'identifier la fonction d'appui nécessaire, mais qu'on ne parle pas aujourd'hui d'ETP supplémentaire.*

*Elle indique que des formations pourraient être envisagées sur ce thème, sans en indiquer les détails.*

oOo

Sur le projet d'ordonnance, la CGT relève que l'article 16 indique qu'il est institué un Tribunal maritime (nouvelle appellation) auprès des TGI dont la liste est fixée par décret :

La CGT demande à en connaître le nombre et leur situation géographique.

*L'administration répond qu'ils devraient être au nombre de 4 et se situer, au Havre, à Brest, à Bordeaux et à Marseille.*

Sur l'article 17 relatif à la composition du Tribunal on observe qu'il y aura deux assesseurs :

le 1<sup>er</sup> assesseur exerce ou a exercé une activité en navigation au commerce des fonctions de direction au service au pont au sens de la convention STCW 1978 modifiée.

Le 2<sup>ème</sup> exerce ou a exercé des fonctions en navigation au commerce ou pratique ou a pratiqué la navigation de plaisance.

La CGT demande des précisions sur ce point.

*L'administration confirme, qu'il pourra s'agir d'actifs ou de retraités, et qu'il pourra s'agir de navigation de plaisance ou professionnelle pour le 2ème assesseur.*

L'article prévoit également la récusation des assesseurs à l'instance ce qui implique d'avoir à l'audience plusieurs assesseurs.

Notre organisation soulève les difficultés pour le recrutement des assesseurs, l'expérience acquise montre que peu de marins, souhaitent participer en qualité de juge aux audiences pour de multiples raisons parmi lesquelles la peur des représailles, dans un milieu où somme toute, tout le monde se connaît, et surtout par des montants d'indemnisation qui frôlent le ridicule, la faute à des textes d'un autre temps.

Trouver deux juges marins était déjà difficile dont en trouver 4 ou 6 pour la même audience paraît un peu surréaliste. La CGT mentionne que l'échevinage ne devra pas écarter les organisations professionnelles ou les organisations syndicales

*Sur le recrutement des assesseurs, l'Administration partage cette inquiétude sans pour autant expliquer comment elle fera, sur les frais, elle indique que le nouveau texte prévoit des mesures particulières :*

*L'assesseur salarié sera mis à la disposition du tribunal en conservant son salaire.*

*L'assesseur non salarié percevra des indemnités. (sans autre précision)*

oOo

La CGT considère qu'il est utile que le code disciplinaire et pénal maritime (et non plus de la marine marchande) fasse l'objet de profondes modifications pour permettre une adaptation aux procédures de droit commun du code de procédure pénale.

En revanche elle s'interroge sur la nécessité de conserver ce tribunal d'exception (bien que l'administration défende le terme de « juridiction adossée au TGI ») et s'en remet à l'analyse du Conseil d'Etat qui doit intervenir dans le courant du second semestre 2012.

#### **Point 4 : Point d'information sur l'application du jour de carence au MEDDTL**

L'administration présente la mise en œuvre :

##### **Modalités d'application**

Les personnels concernés sont l'ensemble des agents publics (toutes fonctions publiques confondues) quelle que soit leur affectation.

Le jour de carence s'appliquera le premier jour d'un arrêt de travail pour congé de maladie ordinaire. Sont donc exclus de ce dispositif les congés longue maladie, congés longue durée, grave maladie, accidents de service/travail, congés maternité, congé paternité, congé adoption, maladie imputable au service.

Le jour de carence s'appliquera pour tout arrêt de travail pour congé maladie ordinaire, à l'exception des prolongations d'arrêt de travail et des rechutes (nouvel arrêt de travail dans les 48 heures calendaires après une reprise du travail). Par ailleurs, lorsque l'arrêt de travail est lié à une affection de longue durée, il ne sera appliqué qu'à l'occasion du premier arrêt maladie.

Tout jour de carence sera comptabilisé dans les 90 jours de congés maladie conduisant au passage à demi-traitement d'un agent.

##### **Éléments financiers de détermination des montants**

La retenue de salaire opérée sera effectuée sur le traitement brut ainsi que les primes et indemnités versées. Les primes et indemnités concernées sont les mêmes que celles retenues lors des jours de grève. La retenue se fera par 1/30ème. Se trouvent exclus de cette retenue le SFT ainsi que les indemnités de service fait. Ce 1/30ème pourra être reversé à l'agent si le congé maladie qui a été pris est requalifié a posteriori dans l'une des catégories de congés ne déclenchant pas le jour de carence (CLM, CLD...).

Le jour de carence n'est pas assujéti au versement des cotisations salariales. Il n'y a donc pas d'incidence sur la retraite des agents concernés.

##### **Application en paye**

La mise en application pratique de cette disposition nécessite des adaptations de l'application PAY de la DGFIP (annoncé pour mai) ainsi que du SIRH ministériel. Cette mise en conformité sera ainsi réalisée au cours de l'année 2012.

Dans l'attente de la mise en place du dispositif pérenne, un dispositif transitoire est mis en place à compter de la paye de mars. Ce dispositif vise à passer un mouvement sur le code indemnité correspondant pour un montant calculé au préalable.

Une ligne spécifique apparaîtra sur les bulletins de salaire pour chacun des jours de carence appliqués, avec mention du jour calendaire concerné.

## Intervention de la CGT

Le 14 février dernier, avait lieu une réunion entre les Fédérations syndicales de la Fonction publique et la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique concernant la circulaire de jour de carence des fonctionnaires.

Les organisations syndicales CGT, CFDT, UNSA, FSU, CGC, Solidaires et CTFC ont, dans un communiqué commun à l'issue de cette réunion, exigé le retrait de cette mesure autant injuste qu'inefficace.

La circulaire est une circulaire d'application d'une disposition législative (article 15 de la Loi de Finances 2012) d'application directe, sans décret d'application.

Elle est applicable aux fonctionnaires, non-titulaires et ouvriers d'Etat.

Le vote de cet article à l'Assemblée nationale est un acte politique de démagogie anti-fonctionnaires.

Les « économies » attendues par la Gouvernement sont de l'ordre de 240 millions d'euros, soit 0,2% de la masse salariale, sans aucune réflexion sur le coût global de la mesure. C'est une amputation supplémentaire de pouvoir d'achat, alors que le gel du point d'indice et la hausse de la cotisation retraite fait déjà baisser les salaires.

Ce qui est en jeu ce n'est pas l'équité avec le privé. La grande majorité des salariés du privé ont des conventions collectives qui prennent en charge les jours de carence. Enfin, par le biais d'accords d'entreprises, c'est aussi le cas par exemple pour certains salariés du secteur privé de la santé.

En Alsace-Moselle, les salariés du privé n'ont aucun jour de carence, seuls les fonctionnaires en subiront un !

Sur le texte, la CGT conteste fermement le fait que l'indemnité de résidence soit sujette à retenue pour jour de carence, alors que c'est une indemnité statutaire destinée à compenser la cherté de la vie, qui ne disparaît pas quand on est malade.

Pour les mêmes raisons nous contestons les retenues de majorations et indexations outremer, qui compensent purement et simplement la cherté de la vie outremer.

La retenue pour jour de carence sera aussi un manque à gagner important pour la sécurité sociale puisqu'aucune retenue CSG, CRDS ne sera faite.

Entre les coûts de gestion et les coûts pour le système de santé, rien ne dit que cette mesure engendrera quelque économie que ce soit pour la collectivité.

La Fonction publique a construit une véritable usine à gaz pour appliquer envers et contre tout ce jour de carence. Elle cite les exceptions : congés longue durée et longue maladie, rechutes dans le cadre d'une affection de longue durée, reprises de 48 heures maximum,...

Par ailleurs, pour la retraite, aucune cotisation IRCANTEC ou de la retraite additionnelle ne sera prélevée, et donc aucun point acheté. C'est y compris une économie de la « *part employeur* » de ces cotisations retraite pour les employeurs publics.

Pour le régime de la Fonction publique (Etat ou CNRACL), et le régime général, la période couverte par les jours de carence compte pour la retraite.

Etablir un jour de carence ne rapporte rien aux employeurs, coûte cher en coût de gestion, fait prendre des risques pour la Santé publique, attaque encore le pouvoir d'achat des



fonctionnaires qui baisse de façon constante, et est une usine à gaz difficilement applicable par les gestionnaires.

**Cette mesure est simplement l'expression de l'acharnement anti-fonctionnaires des parlementaires soutenant le Gouvernement actuel.**

**Pour la CGT, cette disposition doit être purement et simplement supprimée au plus vite.**

**Réponse de la DRH :**

Nous appliquerons de manière « précautionneuse » pour les agents du MEDDTL, la circulaire Fonction publique.

La DRH n'a pas répondu de manière précise aux questions-interrogations soulevées par les organisations syndicales. Nous avons demandé à être destinataire de la note d'application de la DRH qui sera envoyée aux services.

**Consultez sur le site de la FNEE-CGT, le dossier spécial « *Jour de carence dans la Fonction publique* » : <http://www.equipement.cgt.fr/spip.php?rubrique597>**



# 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](mailto:fd.equipement@cgt.fr) - Site : [www.equipement.cgt.fr](http://www.equipement.cgt.fr)

Montreuil, le 15 mars 2012

A Messieurs les Directeurs :

- CETE
- CETMEF
- SETRA
- CERTU

## **Objet : Phase de préfiguration du CEREMA**

Messieurs les Directeurs,

Le protocole d'accord sur le Centre d'expertise pour les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA) prévoit que *« pendant la préfiguration, des mesures appropriées seront prises, notamment pour le CETMEF, afin d'éviter la perte de compétences et une interférence entre cette réforme et les réorganisations conçues dans le cadre actuel (moratoires, etc.) »*

Or, moins de 3 semaines après la nomination de M. Larrouturou comme préfigurateur, nous sommes alertés, notamment au CETMEF, sur la décision de certaines fermetures d'implantations et des suppressions fléchées de postes entraînant des mobilités forcées.

Ces décisions constituent une rupture unilatérale des engagements du protocole d'accord, pourtant signé par la ministre.

Si ces projets de fermeture de service et de mobilité devaient perdurer, notre organisation syndicale saura prendre ses responsabilités.

C'est pourquoi, nous exigeons que ces initiatives cessent immédiatement dans le respect des engagements pris.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente et dans l'attente d'une réponse, veuillez agréer, Messieurs les Directeurs, l'expression de nos respectueuses salutations.

**Jean-Marie RECH**  
Secrétaire général de la FNEE-CGT

Copie :

- Mme Marie BONNET, Directrice du Cabinet du ministre de l'écologie
- M Jean-François MONTEILS, Secrétaire général du MEDDTL
- Mme Régine BREHIER, Directrice de la recherche et de l'innovation du MEDDTL



Avis des représentants des organisations syndicales au comité technique de l'ONEMA  
SNAPE-Solidaires, SN CGT ONEMA, et SNE-FSU  
sur le projet de décret relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation  
et à l'action de l'Etat dans les régions et départements

Comité technique du 12 mars 2012

**Après examen de ce projet de décret, les représentants au comité technique ONEMA du SNAPE-Solidaires, du SN-CGT et du SNE-FSU ont unanimement voté CONTRE.**

L'Office national de l'eau et des milieux aquatiques (ONEMA) est un établissement public créé en 2007 à partir du Conseil Supérieur de la Pêche pour appuyer l'État, suite à l'adoption en 2006 de la loi sur l'eau et les milieux aquatiques. Il intervient dans le cadre de la mise en œuvre des politiques publiques en vue d'atteindre le bon état écologique des eaux imposé par la directive cadre européenne sur l'eau de 2000.

L'établissement est organisé en trois échelons : une direction générale, neuf délégations interrégionales (DIR) et des services départementaux (SD). Il emploie environ 900 agents, dont près de 2/3 dans les services départementaux.

L'ONEMA réalise des missions scientifiques, des missions de recueil de données (biologiques, morphologiques, physiques), des missions d'appui aux politiques de l'eau mais également des missions de polices administrative et judiciaire concernant les milieux aquatiques.

Les personnels de l'ONEMA œuvrent ainsi à la restauration et la préservation des milieux aquatiques. Cette mission capitale se nourrit d'une expertise technique qui lui confère le rôle d'organisme de référence sur les milieux aquatiques.

Ce positionnement au carrefour d'enjeux parfois difficiles à concilier (Industrie/qualité des eaux, agriculture/partage de l'eau et pollutions diffuses, développement local/ respect des lois...) tend à rendre son contexte d'intervention délicat (pressions fortes pesant sur les services). L'indépendance de l'établissement a permis de préserver jusqu'à ce jour l'impartialité et l'équité de la mise en œuvre des politiques environnementales.

**Les organisations syndicales représentatives au comité technique ont développé sur le sujet les arguments rapportés ci-après, en traitant d'abord du fond du projet puis de la forme du processus de décision adopté jusqu'ici.**

*Article 2 - Art 59-3 2°*

*« Il peut adresser au service territorial de l'établissement des directives d'action territoriale ».*

Des instruments de concertation et de coordination existent déjà, notamment la circulaire du 12 novembre 2010 encadrant les plans de contrôles et la mise en place de conventions quadripartites (DDT, ONCFS, ONEMA, TGI), qui renforcent l'autorité fonctionnelle des préfets sur les missions interservices de l'environnement et de la nature ou de la biodiversité (MISEN ou MISEB). Ces outils permettent de s'assurer de la cohérence des politiques de l'État menées dans le domaine environnemental.

Là où ils sont bien utilisés ils paraissent suffisants.

C'est là où ils sont peu ou mal utilisés que l'Administration (l'Etat) et l'ONEMA doivent porter leurs efforts.

La construction des plans de contrôles est actuellement le fruit d'une concertation interservices. Revenir à des directives unilatérales est en contradiction avec les textes récemment adoptés dans le cadre des polices de l'environnement.

Le préfet a déjà toute latitude pour arbitrer entre différents usages et objectifs environnementaux. A l'avenir, compte tenu de la rédaction de cet article, les pressions d'usagers pourraient s'exercer davantage, jusqu'à induire une orientation des contrôles sur tel ou tel secteur d'activités ou au contraire, à exclure certains territoires ou certaines catégories socioprofessionnelles, au détriment des objectifs environnementaux de la DCE ou d'autres directives européennes.

*Art 14. - Art. R. 213-12-15-2.-*

*« Le préfet de département, en qualité de délégué territorial, approuve le plan de contrôle départemental dans lequel l'activité de contrôle des agents s'inscrit. »*

Le préfet de département approuve déjà les propositions des plans de contrôle interservices lors des MISEN (ou MISEB) stratégiques. Cette disposition ne présente aucune plus-value, mais aurait pour effet de substituer l'avis du préfet à la proposition interne et autonome de l'ONEMA.

*Article 14 - Art R. 231-12-15-2.*

*« Il détermine les conditions dans lesquelles il mobilise les agents de l'établissement en matière de prévention des pollutions accidentelles. Il en informe le directeur général de l'Office. »*

L'intervention sur les pollutions accidentelles, comme sur les autres pressions d'origine humaine, est déjà prévue soit dans les plans de contrôles pluriannuels interservices approuvés par le préfet, soit par des schémas d'intervention. On ne voit donc pas ce que cette rédaction apporte en termes d'efficacité. De plus, on voit mal en quoi consiste cette prévention, pour des pollutions de nature inopinée.

Mettre l'accent sur ce seul aspect n'a pas de sens, puisque la plupart des atteintes au bon état des masses d'eau résident dans les pollutions diffuses et dans les altérations

hydromorphologiques des rivières (lits mineurs artificialisés par des travaux mécaniques et par des seuils).

D'autre part, ces pollutions accidentelles, qui n'ont donc pas toutes un impact tangible sur le retour au bon état, sont souvent très chronophages pour nos services, alors même que la présence d'experts comme les agents de l'ONEMA n'est pas nécessairement requise, à l'inverse des services d'intervention habituels (exemple : pollution par des hydrocarbures).

Actuellement, la priorisation d'intervention du service départemental est effectuée par son chef, selon les enjeux de la masse d'eau, les impacts de la pollution et les moyens disponibles.

Il y a donc le risque d'une mobilisation disproportionnée d'agents de l'ONEMA sur des pollutions ponctuelles, au détriment d'autres priorités.

*Article 2 - Art R. 231-12-15-2.*

*« 1° Il assure la représentation de l'établissement. A ce titre, il peut recevoir délégation de pouvoir de l'organe compétent pour négocier et conclure au nom de l'établissement toute convention avec les collectivités territoriales et leurs groupements ; en l'absence d'une telle délégation, il contresigne ces conventions ; »*

La représentation directe de l'ONEMA par le préfet présente un risque sérieux de dérive institutionnelle, en affaiblissant le contrôle public en matière d'environnement. En effet, l'expérience montre qu'aujourd'hui les conclusions techniques de l'ONEMA réorientent régulièrement les services administratifs non experts sur les questions environnementales.

Nous nous interrogeons sur les capacités d'un préfet à s'approprier à la fois les compétences techniques, cœur de métier de l'ONEMA, et les documents d'orientation et de politique interne de l'Office, alors même que la représentation de l'établissement assurée actuellement par les chefs de service départementaux ou par des agents des DIR, fonctionne de manière efficiente et donne entière satisfaction.

L'organisation hiérarchique actuelle de l'ONEMA a été mise en place en 2007 suite à la loi sur l'eau et les milieux aquatiques, dans un souci d'efficacité territoriale pour l'atteinte du bon état chimique et écologique des masses d'eau de surface. Cette réorganisation proposée par le projet est superflue, stérile voire néfaste, au moment où le fonctionnement initié commence à donner sa pleine mesure.

*Article 2 - Art 59-3*

*« 3° Il participe à l'évaluation du responsable du service territorial de l'établissement. »*

Au Conseil Supérieur de la Pêche, qui a précédé l'ONEMA, la pratique d'une évaluation assurée pour partie par le Directeur Départemental de l'Agriculture et de la Forêt avait montré de sérieuses limites. Avant même le passage à l'ONEMA, qui a par la suite conforté ces procédures, une ligne hiérarchique claire a rétabli une évaluation interne à l'établissement des chefs de services départementaux, sur la base du cadre ministériel.

Dès lors, on ne comprend pas ce que la participation du Préfet pourrait ajouter à la pertinence de cette évaluation. Enfin, la nature exacte de cette « participation » n'est pas précisée, ce qui comporte un risque de remise en cause de la ligne hiérarchique actuelle.

*Article 15 – R. 213-12-14*

*« 2° Une convention conclue entre le directeur général de l'office et le préfet de département, en qualité de représentant de l'État, détermine les modalités de coopération de l'office et de ses échelons territoriaux avec les services de l'État dans le département, notamment en matière de police de l'eau et de la nature, conforme à une convention-type fixée par arrêté du ministre chargé de l'environnement. »*

Lors du comité technique du 12 mars, l'administration nous a demandé de nous positionner sur un dossier incomplet, puisqu'aucun projet de convention ne nous a été communiqué, alors qu'il s'agit d'un élément essentiel à la compréhension de la portée du projet de décret dans son ensemble, puisqu'il définit les modalités pratiques du pouvoir qui serait dévolu aux préfets.

Enfin et surtout, les organisations syndicales rappellent que ce projet de décret a été élaboré sans aucune concertation ni consultation des représentants des personnels. C'est d'autant plus regrettable que le ministère, comme notre direction générale, n'ont eu de cesse, depuis janvier 2011, d'affirmer que « la position ministérielle ne privilégiait pas ... d'évolution significative » et que « l'établissement sera proposé en liste dérogatoire et ne sera donc pas concerné ». Force est de constater le décalage entre les paroles et les actes du MEDDTL.

La mise sous tutelle des services départementaux de l'ONEMA par les préfets (ministère de l'Intérieur) porterait un coup fatal à la politique constructive de partenariat établie depuis 2010 et remettrait en cause la neutralité reconnue de son expertise vis-à-vis des intérêts publics et privés.

Ni le projet présenté, d'ailleurs incomplet, ni les explications fournies ne nous ont convaincus que ce décret pourrait apporter une amélioration quelconque à l'action de l'établissement et de ses agents pour préserver les milieux aquatiques et atteindre le bon état des eaux, bien au contraire.

**Nous demandons le retrait de l'ONEMA de la liste des établissements visés par ce décret et nous utiliserons à cette fin toutes les voies de recours.**

Nous rappelons par ailleurs que si l'on souhaite améliorer l'action de l'ONEMA, cela passe par des recrutements substantiels d'agents à tous les niveaux de l'établissement, à rebours de la RGPP et du dogme de non remplacement d'un agent sur deux partant à la retraite.

# Compte rendu SNOPA CGT de la réunion décret retraite MEDDTL/ Organisations syndicales du 13 mars 2012

DRH : Mesdames EYSSARTIER, LEBRET (DGAFP), M.ROUBIN (Bureau des pensions), L.NAVARRE, S.FERNANDES, Messieurs SAFFROY, SONJON  
CGT : C.BREUIL, P.FABRE, FB. LOUET, D.BRO, G.OBERRIEDER (UGFF)  
FO et CFDT

Cette réunion faisait suite à la réunion du 22 février et du Comité technique du 23 février au cours duquel le Secrétaire Général du Ministère avait retiré le point relatif au décret d'intégration des OPA dans la FPT conscient du véritable problème qui existe à propos du décret retraite.

Tout comme l'avait affirmé le directeur de cabinet de la fonction publique, le secrétaire avait confirmé au CTM que si la démonstration était faite que le double calcul de pension prévu par la loi engendrait des pertes pour les OPA qui opéreraient pour le statut territorial, le ministère et le gouvernement sauraient en tirer les conséquences.

Une réunion était programmée initialement le 7 mars puis repoussée au 13 mars car l'administration était dans l'incapacité de nous fournir une étude sur l'impact de la loi sur la retraite des OPA.

## **4 études de cas présentés par le MEDDTL**

Le ministère nous a adressé le vendredi soir à 21h, 4 études de cas dans le cadre de la préparation de la réunion du mardi matin.

C'est sans doute mal connaître la ténacité des militants du SNOPA CGT qui ont employé ce peu de temps pour décortiquer point par point l'argumentaire de l'administration

Tout d'abord dans ces études le MEDDTL a été contraint d'écarter le principe de cumul des minimums garantis. la CGT s'était chargé lors de la réunion du 22 février de lui rappeler que la loi de réformes des retraite avait mis fin à ce système en écrêtant le minimum à tous les régimes publics, privés y compris les complémentaires.

## **Des probabilités de déroulements de carrières improbables**

L'administration dans ces études a fait la comparaison entre un calcul de pension unique FSPOEIE avec un déroulement de carrière OPA et le double calcul de pension avec une ou plusieurs probabilités de déroulement de carrière FPT.

Sans doute dans le souci de positiver le système de double pension, l'administration a présenté des déroulements de carrières improbables, par exemple :

- **Un compagnon reclassé en agent de maîtrise (catégorie C) doit terminer sa carrière à l'indice terminal du 2<sup>ème</sup> niveau de la catégorie B pour retrouver un niveau équivalent de retraite. C'est improbable quand on sait que la possibilité de passage par promotion au choix de catégorie C en catégorie dans la fonction publique territorial est insignifiante.**
- **le clou de l'étude revient à l'exemple d'un OPA chef d'équipe C qui se verra reclassé en catégorie B (technicien territorial principal de 1<sup>ère</sup> classe) qui doit atteindre le 2<sup>ème</sup> niveau d'ingénieur territorial pour ne pas perdre en terme de retraite**

La DRH nous confirme que pour s'y retrouver en termes de retraite :

- **La catégorie C doit accéder à la catégorie B**
- **La catégorie B doit accéder à la catégorie A**

**C'est ce qu'ils viennent de nous refuser dans le décret d'intégration :**

- **Ils nous refusent même des échelons supplémentaires en catégorie C**
- **Ils barrent l'accès à la catégorie A avec la commission nationale de classement**

Pour la CGT, à travers ces études, la démonstration est officiellement faite que le double calcul de pension imposé par la loi entraîne dans tous les cas des pertes considérables de pension par rapport à une pension unique FSPOEIE. La CGT a poussé plus loin l'étude de l'administration en comparant le double calcul de pension avec une pension unique CNRACL accessible aux OPA sur le principe d'interpénétrations des régimes de retraite, les résultats sont effarants : **un OPA peut perdre un mois, voire dans certains cas plus de deux mois de pension par an, c'est énorme !**

La CGT met en évidence une situation ubuesque : un OPA qui démissionnerait et serait recruté par une collectivité verrait sa retraite finale calculée avec une pension unique CNRACL ce qui plus favorable que pour des OPA transférés par une loi !

La CGT dénonce une nouvelle fois cette loi et son décret relatif à la retraite qui :

- constitue une véritable rupture de la continuité de carrière en tant qu'agent public
- obligent les OPA à être poly-pensionnés par la loi
- ne respectent pas le principe d'interpénétration des régimes de retraite publics qui permet à tout agent qu'il soit fonctionnaire d'Etat, territorial, hospitalier ou ouvrier d'Etat de pouvoir conserver le bénéfice de ses services effectifs antérieurs lorsqu'il change de statut et de régime de retraite
- ne respectent pas les modalités de calcul des pensions d'agents publics qui font que la pension est calculée en fin de carrière en référence au grade obtenu depuis au moins 6 mois et des émoluments perçus les 12 derniers mois.
- prévoient un système de revalorisation calé sur l'évolution de l'inflation, l'agent supportera encore une perte en ligne que certaines études estiment de l'ordre de 20%.
- remettent en cause la continuité des droits sur la carrière.

### **Le Ministère est contraint de reconnaître que les OPA sont perdants et doit prendre ses responsabilités !**

Devant autant d'évidences, d'injustices, le ministère doit prendre ses responsabilités : soit accepter les propositions de la CGT sur le décret retraite en relation avec le décret d'intégration, soit la loi doit être revue !

La DRH, madame EYSSARTIER ne peut plus nier l'évidence, elle est obligé de reconnaître que les conditions du maintien du niveau de retraite ne sont pas remplies, elle ne peut pas contester l'étude d'impact réalisée par la CGT !

**Elle respecte les engagements du secrétaire général et nous dit qu'il n'y aura pas de passages des deux textes au prochain comité technique du MEEDTL programmée le 5 avril 2012.**

Le MEDDTL va demander rapidement une réunion interministérielle afin de trouver une solution tout en restant dans le respect de la loi.

### **La CGT demande une table ronde sur les retraites.**

Dans le même état d'esprit de la table ronde du 18 janvier 2011 qui a permis de faire évoluer le décret d'intégration, la CGT demande officiellement la tenue d'une table ronde sur le sujet des retraites avec tous les interlocuteurs concernés ; cabinet des ministère de l'Ecologie, de l'intérieur, de la fonction publique, la DGCL, la DGAFP, le secrétariat général du MEDDTL et bien sûr les organisations syndicales représentatives des OPA .

Les autres organisations syndicales sont d'accord avec nous et un courrier intersyndical doit partir dans les prochains jours. Mme EYSSARTIER se charge de relayer notre demande.

**La CGT avec sa maîtrise du dossier, ses arguments, la force de tous ses militants a réussi à stopper le passage en force du décret d'intégration et de retraite.**

**Ce n'est pas une volonté de jouer la montre mais bien de gagner des textes qui doivent permettre aux OPA d'opter pour le statut territorial sans y perdre dans leur déroulement de carrière ni sur leur pension de retraite.**

**Nous avons franchi une étape importante, les prochaines dépendent de décisions politiques sur lesquelles il faudra peser de tout notre poids.**

**Pour cela nous auront besoin du SNOPA et de tous ces militants, sympathisants pour obtenir en fin la préservation de nos droits.**

**Tous dans l'action et solidaires avec la CGT !**





## MOBILISATION DU 9 FEVRIER 2012 : LA SUITE !

9 mars 2012

L'intersyndicale CFDT, CGC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA, représentant les ingénieurs IAE, ITPE, ITM, ITGCE et IAM, s'est réunie pour faire le point après l'action nationale du 9 février.

### **Le constat unanime est que cette journée fut un succès !**

La manifestation de 2500 ingénieurs à Paris, le nombre des grévistes, les 3000 pétitions remises au directeur de cabinet de la Fonction Publique, la complète unité syndicale, ont pesé lourd.

Un courrier de la ministre du MEDDTL annonce la réouverture du dossier de fusion, l'organisation de groupes de travail, et la révision du calendrier de la fusion. Elle évoque une initiative de « partage » autour des métiers des ingénieurs au MEDDTL vers l'été. Enfin, elle annonce une lettre commune avec le MAAPRAT précisant les grandes lignes sur lesquelles le projet de fusion sera repris.

Néanmoins le MEDDTL et le MAAPRAT n'ont pas répondu à ce jour à l'intersyndicale. Force est de constater qu'il n'y pas d'éléments concrets de réponse aux revendications de revalorisation des carrières d'ingénieurs et de reconnaissance de la place des profils scientifiques et techniques au service des politiques publiques.

**L'intersyndicale réaffirme sa volonté de poursuivre ENSEMBLE** pour défendre les intérêts des ingénieurs, de la filière technique, et du service public dans ce dossier.

En conséquence l'intersyndicale a décidé d'écrire aux ministres en charge du MEDDTL et du MAAPRAT pour exiger une réponse aux demandes exprimées par les ingénieurs le 9 février.

L'intersyndicale s'adresse dès maintenant aux ingénieurs pour que, dans le nouveau processus qui s'engage aujourd'hui, et en faisant fructifier les résultats de la mobilisation du 9 février, ils **continuent à se mobiliser et à s'exprimer massivement**.

**L'intersyndicale proposera prochainement  
des initiatives dans ce sens.**

**RESTEZ MOBILISÉS !**



## Rencontre-débat

à l'ENGREF,

19 avenue du Maine

(métro Mtparnasse- Bienvenue)

le mardi 3 avril à partir

de 9H30 à 13H

(accueil à partir de 9H).

### Les élus :

Patrick Simon

patrick.simon@agriculture.gouv.fr

Mathieu Goetzke

mathieu.goetzke@gmail.com

## Témoignage :

Une scène vécue au cours d'une réunion dans une ex DDAF avec des représentants de la Diren, des syndicats agricoles, des communes sur la pollution des eaux par les pesticides. DDAF et Diren incitent les agriculteurs à mieux maîtriser l'utilisation des pesticides car les analyses d'eau montrent une dégradation de la ressource. C'est alors qu'un ingénieur-conseil, invité par un maire à l'assister dans cette réunion, prend la parole pour proclamer, en substance «pourquoi se prendre la tête, il suffit d'équiper les stations de traitement de filtres dernier cri et il n'y aura plus de problème»....

## Rencontre-débat des IPEF

le mardi 3 avril 2012 :

# Les ingénieurs et les politiques publiques en question

*Vous avez élu des représentants CGT – FSU à la CAP du corps des IPEF (Ingénieurs des ponts des eaux et des Forêts). Ces organisations et leurs élus souhaitent ouvrir le débat sur le rôle et la place des ingénieurs dans le service public dans un contexte où la RGPP interroge sur le devenir des missions, des femmes et des hommes chargés de les mettre en œuvre..*

### **Quelle place pour les ingénieurs dans le service public?**

Le rapport FOLZ-CANEPA, considérant que «les métiers techniques» ne présentent «aucune particularité justifiant le statut des fonctionnaires», préconise le recrutement «d'administrateurs scientifiques et techniques».

D'ores et déjà, très souvent les postes scientifiques et techniques sont dévalorisés dans les parcours professionnels.

Nous pensons tout au contraire, nécessaire de reconnaître la place des ingénieurs pour une fonction publique de qualité.

### **Des ingénieurs aux compétences reconnues, pour des politiques publiques d'intérêt général**

Le constat aujourd'hui est celui d'un service public affaibli avec des structures ministérielles bouleversées ayant perdu de leur visibilité. Cela se traduit par un alourdissement des charges de travail, la dictature du court terme, la perte de sens.

Il est celui d'un service public du « faire-faire », de l'abandon et de la privatisation des missions.

Il est celui d'un appareil d'Etat instrumentalisé au service de la rentabilité des grands grou-

pes privés industriels et financiers.

A contrario, nous considérons que la société a besoin de services publics capables de développer des compétences scientifiques et techniques fortes.

### **Des ingénieurs pour un nouveau du service public**

La société toute entière est interpellée par des questions nouvelles, celle d'un nouveau mode de développement prenant en compte les enjeux écologiques notamment.

Nous sommes aussi confrontés à une crise globale qui appelle d'autres réponses. Il convient de redonner aux ingénieurs un véritable rôle d'expertise technique dans l'élaboration des politiques publiques et au service public les missions et les moyens de les mettre en oeuvre.

◆  
**Voilà les thèmes que nous voulons mettre au centre de cette Rencontre des IPEF ouverte à toutes et tous.**  
◆



## Sommaire :

Questionnaire IPEF



Charte de gestion du corps des IPEF



Evolution de la formation des IPEF

## Témoignage :

*J'ai toujours défendu le maintien de l'ingénierie publique pour une seule et unique raison : le maintien en DDAF et DDE d'un appui technique rémunéré aux communes était à mes yeux la seule possibilité pour l'administration de garder une capacité d'expertise technique permettant d'apporter - gratuitement cette fois - du conseil aux communes. Sans quoi les plus petites (ou, à présent, les plus petites communautés de communes) se trouveront à la merci de prestataires qui les pousseront à choisir le plus beau et le plus cher... C'est vraiment une mission de service public !*

# Questionnaire IPEF : quelques questions à creuser davantage



En juillet 2011, le CGEDD a envoyé à 3700 IPEF un questionnaire pour connaître le point de vue des intéressés sur ce nouveau corps et ses évolutions, à la suite de la fusion des corps de ponts et chaussées, des eaux et des forêts. Les IPEF ont répondu massivement à ce questionnaire, ce qui montre qu'ils se posent des questions sur le devenir de leur corps. L'analyse des réponses, qui peut être trouvée sur le site du CGEDD ( [www.cgedd.developpement-durable.gouv.fr](http://www.cgedd.developpement-durable.gouv.fr) ), a fait l'objet d'un colloque qui s'est tenu le 4 octobre 2011 à Paris, et a rassemblé environ 600 IPEF. Les actes sont disponibles sur le même site. Sans chercher à aborder ici l'ensemble des sujets évoqués, il nous semble intéressant d'attirer l'attention sur certains points qui inquiètent au moins une partie des ingénieurs, et de soulever quelques questions qui n'ont pas toujours été posées.

On peut remarquer en premier lieu que l'analyse des résultats de ce questionnaire ne tient pas compte des corps d'origine. On peut penser que ceci était voulu par les rédacteurs, afin d'afficher davantage d'unité. Or les cultures et les établissements de rattachement des IPEF sont très variés. Il est permis de croire que sur certains points les aspirations des ingénieurs météo par exemple peuvent être très différentes de celles des ingénieurs venant de l'Ecologie ou de l'Agriculture. A l'intérieur même des corps d'origine, les aspirations individuelles peuvent être très variables: ainsi d'aucuns souhaiteront consacrer toute leur vie à la recherche ou à la technique, d'autres au management ou à la finance. Beaucoup également souhaiteront au cours de leur carrière passer de la technique au management. Une analyse plus fouillée reste donc à faire, si l'on souhaite utiliser au mieux les vocations et conserver une certaine diversité technique au corps.

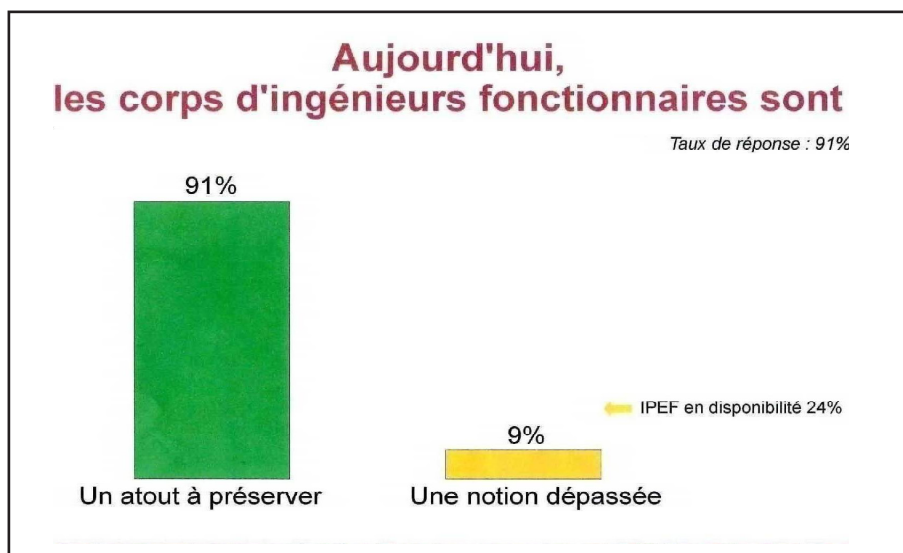
L'attachement à la notion de service public ressort très clairement des réponses reçues. En effet, les trois valeurs les plus citées pour le corps sont la technicité, la compétence et le service public. 91% des sondés estiment que les corps d'ingénieurs fonctionnaires sont un atout à préserver. L'intérêt de la création d'un corps supérieur unique d'ingénieurs de l'État ne convainc pas vraiment, puisque 53% estiment que ce n'est pas souhaitable (35%) ou ne répondent pas (18%). 68% des sondés considèrent d'ailleurs que le corps

actuel des IPEF est peu connu : il eut été intéressant d'aller plus avant et de demander aux IPEF des avis plus détaillés sur les avantages et les inconvénients de la fusion! La création d'un tronc commun est néanmoins considérée comme une bonne chose par 91% des sondés.

Il ressort aussi que les questions de formation sont considérées comme essentielles, en ingénierie, en management et en général, et qu'une majorité relative recommande d'augmenter le pourcentage des IPEF titulaires d'un doctorat. 52% recommandent une formation scientifique et technique dans un domaine d'application, et 48% une formation professionnalisante. La très grande majorité (88%) estime qu'une expérience de terrain en début de carrière est nécessaire. Les réponses révèlent aussi un fort désir d'ouverture sur l'extérieur, y compris vers le privé et l'international.

Les sondés font preuve d'un pessimisme certain sur l'évolution récente du corps, puisque 51% d'entre eux estiment que la place des ingénieurs a régressé au cours des 10 dernières années, et 5% seulement pensent qu'elle a progressé. De même, leur place dans les postes de haute responsabilité de l'État est jugée insuffisante par 56 % des sondés. Le sondage donne peu d'informations sur les espoirs des IPEF pour l'avenir.

*Marc Gillet, ingénieur général météo.*



# La charte de gestion du corps

**L'administration a mis à l'ordre du jour de la CAP du 9 février la charte de gestion du corps des IPEF après avoir consulté les représentants syndicaux à la CAP sur le projet lors de plusieurs réunions préparatoires. Celle-ci a été adoptée par la CAP.**

Il faut d'abord souligner la qualité rédactionnelle du document présenté indépendamment du fait que l'on partage ou pas ses orientations.

La charte s'ouvre sur le décret 2009-1106 du 10 septembre 2009 définissant le champ d'intervention du corps. La CGT et la FSU notent que le secteur notable des « risques » a été oublié dans la liste des champs d'intervention des IPEF. Pourtant les IPEF sont particulièrement nombreux dans la Direction Générale de la Prévention des Risques (DGPR) et les services œuvrant dans ce domaine en région. Un oubli qu'il faudra corriger dans un travail réglementaire à venir.

La charte traite pour les IPEF des recrutements, affectations, mobilités, de l'évaluation et de l'avancement, elle formalise pour l'essentiel les pratiques existantes de manière assez indépendante des orientations politiques, justement, on n'y

trouvera rien par exemple sur la gestion malthusienne actuelle du corps.

Nous avons suggéré que soit traité dans un document, à défaut de la charte de gestion, l'alimentation des différentes maisons d'emploi des IPEF de manière prospective.

Nous pensons que des informations sur leurs politiques de recrutement et de formation seraient utiles, particulièrement pour les jeunes collègues qui découvrent le corps. Le chef de corps ayant l'intention d'élaborer un document stratégique dans le cadre de la commission d'orientation et de suivi du corps, le document pourrait être celui-là.

Tout n'est pas dans le texte, mais la discussion a permis de faire avancer des positions sur d'autres sujets, par exemple à propos des détachements dans le corps, il y avait consensus pour que le corps demande la réciprocité

Nous accordons beaucoup d'importance au développement de la

compétence technique et scientifique du corps et ne voyons pas l'avenir du corps dans une sorte de sous-administrateur civil à vernis scientifique visant les postes de directeurs d'administration centrale, aussi nous notons que le texte a été amélioré, in fine, sur ce point de la compétence en prévoyant l'objectif d'au moins 20% du corps ayant suivi une formation doctorale, et non strictement 20%. Progrès, mais progrès insuffisant, nous allons y revenir.

Concernant la préoccupation des collègues enseignants dans l'enseignement technique agricole à propos de leur évaluation, ceux-ci seront soumis à l'entretien professionnel selon les mêmes critères que leurs autres collègues IPEF, et ce sans interférence avec une éventuelle inspection pédagogique, cette dernière étant facultative et à la demande de l'intéressé(e).



## **Et, selon notre manière de voir... deux perles des rédacteurs comme concessions au politiquement correct actuel.**

Au paragraphe 1.3.1 Recrutements externes sur titre (art 5-2& art 9), il est écrit : « Les profils recherchés correspondent à des titulaires d'un doctorat ou d'un niveau de qualification équivalente, ayant une expérience professionnelle confirmée, plutôt dans le secteur privé et en milieu de carrière. ». Diable ! « plutôt dans le secteur privé » et pourtant un rapide sondage sur un échantillon limité, il est vrai, nous incline à penser que le « plutôt dans le secteur privé » est justement plutôt très minoritaire dans la pratique. Alors, allégeance idéologique à la tendance actuelle de privatisation de l'Etat. Nous nous interrogeons encore... mais nous ne doutons pas un seul instant que nos Ministres pourront nous fournir des statistiques précises à ce sujet, à moins que les responsables des « pouvoirs publics » ne veuillent rendre « le secteur privé » prioritaire au sein de la fonction publique.

Au paragraphe 2.4 Cas particulier de la formation doctorale, il est écrit : « La formation doctorale constitue un premier poste qui implique un engagement fort pour l'agent ». Effectivement avec une cote de la part « Fonction » de l'IPF (indemnité de performance et de fonction) prévue à 2 en l'état actuel (pas dans la charte) pour les IPEF en formation doctorale, alors que leur collègue sortant de l'école chargé de mission en DDT aura une part de 2,5, cela constitue un engagement fort.

Nos ministères auraient-ils écrit « engagement extrêmement fort » si la part fonction des IPEF en formation doctorale avait été de 1, et « engagement total » pour 0 ?

Cette question pour pondérer le progrès que j'ai signalé plus haut (au moins 20%).

*Patrick Simon, ingénieur en chef de l'agriculture*

# Évolution de la formation des IPEF : Vers l'abandon du technique ?

***La récente fusion des ingénieurs des eaux et forêts et des ingénieurs des ponts en IPEF est allée de pair avec la fusion des formations correspondantes et la réduction de la place accordée aux formations techniques.***

◆ Pour les élèves issus d'AgroParisTech, autres grandes écoles scientifiques, et concours interne, la formation est réduite de moitié, à un an de formation. La suppression de l'année de spécialisation (en aménagement du territoire, en gestion de l'eau, en politiques agricoles...) marque l'évolution vers une formation plus généraliste au détriment de savoirs techniques.

◆ Les « modules d'application sectorielle » occupent désormais une place très réduite dans la formation (15 heures par exemple pour « eau et aménagement du territoire »), et dénotent du caractère transversal et politique de la formation (15 heures par exemple pour « économie et politique du logement » ou encore « économie et politique des transports »).

◆ Parallèlement, le recrutement d'étudiants issus d'écoles spécifiques, en particulier d'agronomie, se réduit au profit des écoles généralistes (un comble pour le ministère de l'agriculture notamment !). Les ingénieurs-élèves recrutés parmi les élèves de l'École polytechnique, d'une école normale supérieure ou de l'Institut des sciences et industries du vivant et

de l'environnement représentent désormais au moins 80 % de l'ensemble des recrutements. Peu de places restent donc pour les élèves issus de formations plus spécifiques.

◆ Les formations spécialisées, que pouvaient réaliser dans leur deuxième année de formation aujourd'hui tous les élèves du GREF, demeurent, mais ne sont plus accessibles pour ceux dont l'on considère les bases suffisantes, et ont désormais un coût élevé pour les non-fonctionnaires souhaitant y accéder, accroissant les barrières pour en bénéficier (à partir de 6 500 €). L'intitulé des formations rappelle pourtant des missions essentielles de services public (comme « Management des risques sanitaires alimentaires et environnementaux » ; « Politiques publiques et stratégies pour l'environnement » ; « Action publique pour le développement durable des territoires et de l'agriculture »).



Il s'agit ainsi de former de futurs ingénieurs qui pourront en premier lieu « exercer des fonctions de direction, d'encadrement » en s'adaptant tel que le mentionne le décret sur le corps des IPEF. L'évolution de la formation traduit ainsi le basculement vers la production de futurs chefs des institutions, qui pourront en plus ne rien connaître à ce que font les personnes qu'ils dirigent !

Cela marque le pas vers l'amaigrissement des possibilités de recruter des ingénieurs fonctionnaires solides dans leurs connaissances et compétences techniques, ouvrant d'autant plus la porte, dans un contexte de réduction d'effectifs, à la sous-traitance et à l'externalisation de missions, pour aller chercher des compétences à coût élevé, qui ne seront plus disponibles dans la fonction publique.

L'évolution de la formation des IPEF est le reflet de l'évolution globale de la fonction publique, avec la dégradation des conditions de travail et d'emploi qu'elle entraîne pour tous (baisse d'effectifs, recours à des contractuels, privatisation des missions...). Le bilan se traduit par une formation de fonctionnaires au rabais, le recrutement de généralistes futurs managers, une évolution vers la privatisation de formations.



# Non-titulaires

## comité de suivi du 08 mars 2012

### de l'accord du 31 mars 2011

*Délégation CGT : Alain Barbier (FercSup), Jean-Marc Canon (UGFF), Sylvie Guinand (FDSP), Nicolas Monquaut (Culture), Gilles Oberrieder (UGFF)*

**Présentation de la loi votée à l'Assemblée Nationale le 01/03/2012 et du projet de décret versant Etat.**

**Documents reçus le 07/03/2012 (nouvelle version de la loi rectifiée par la Commission Mixte Paritaire, votée le 1<sup>er</sup> mars et projet de décret Etat)**

**Le texte de loi est publié au journal officiel le 13 mars 2012 : LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012**

**(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025489865&dateTexte=&categorieLien=id>).**

## **Propos liminaire de la CGT Fonction Publique**

La CGT se félicite que la loi soit votée et promulguée avant la fin de la mandature parlementaire, actes qui lèvent quelques inquiétudes quant aux probabilités de sa parution après les échéances électorales du printemps 2012. Elle souhaite un enchaînement très rapide de sa mise en œuvre par les employeurs publics.

**La CGT se félicite tout d'abord du rejet dans la loi, grâce au Sénat, de l'article concernant le contrat de mission institué dans le cadre des conventions de recherche (Enseignement supérieur et Recherche), instituant un CDD de 9 ans. La CGT avait réaffirmé avec force son opposition, lors du précédent comité de suivi, d'un contrat qui s'apparentait largement au contrat d'activité institué à l'INRAP (archéologie), alors condamné par l'ensemble des organisations syndicales, et qui a fait l'objet dans le même texte de loi d'une abrogation pure et simple.**

Il n'est pas question pour la CGT de voir revenir une troisième fois une telle proposition dans le cadre des discussions dans le groupe de travail prévu par l'accord sur les besoins d'emploi propres à certains secteurs dont la Recherche.

La CGT regrette plusieurs choses concernant le suivi de l'accord.

Sur la méthode : au vu des échéances parlementaires particulièrement contraignantes cette année, il est assurément difficile d'assumer l'agenda initialement prévu, mais nous prenons tous là un retard sérieux dans l'application du protocole et dans la parution des différentes dispositions législatives accompagnant la loi.

La CGT comprend bien les difficultés de l'administration dans la période, mais il est impératif de recevoir suffisamment en amont les textes, avec lesquels les organisations peuvent travailler sérieusement le contenu pour un débat en séance à la hauteur des enjeux.

Pour la suite, les sujets qui auraient déjà dû faire l'objet de discussions, qu'il s'agisse des missions prévues par le protocole ou des sujets prévus à l'ordre du jour du présent comité de suivi, mais qui n'ont pas été diligentés ou traités, pourraient être porteurs potentiellement de retards.

Ainsi, les sujets sur les **établissements publics dérogatoires** (EPA-Etat), les reçus-collés (FPT) auraient dû faire l'objet d'une rencontre dans la dernière quinzaine de février, mais ne sont à ce jour pas programmés dans notre calendrier commun, et ne figurent à aucun ordre du jour.

Or, ce sont des sujets qui mériteront certainement plusieurs réunions avec la nécessité concernant **les reçus-collés de la territoriale** de clarifier de quoi on parle, et ce d'autant plus qu'on qu'il y a une responsabilité de nombreux employeurs publics territoriaux dans la part exagérée de non titulariat dans la Fonction publique territoriale. Lors des séances de négociation, nous étions tous d'accord autour de la table pour condamner cette méthode généralisée de recrutement qui fait fi de la priorité normalement dévolue aux lauréats de concours pourtant inscrits sur liste d'aptitude. De nouvelles dates urgentes sont nécessaires.

A ce jour, seule la mission qui concerne la mise en place d'une **indemnité de fin de contrat** a programmé une rencontre avec les syndicats.

**Or, pour rappel, les missions prévues dans le protocole sont sur : les EPA dérogatoires, les reçus/collés dans la territoriale, les conditions d'indemnité de fin de contrat pour les besoins temporaires, l'état des lieux des politiques conduites en matière d'action sociale et de protection sociale complémentaire dans les trois versants, les DOM-TOM, les registres d'entrée et sortie.**

Par ailleurs, le protocole stipule qu'il est possible de créer dans le cadre du comité de suivi des groupes de travail spécifiques pour examiner l'avancée des chantiers prévus par le protocole d'accord.

Nous sommes loin d'avoir mené tous ces travaux, ou en tout cas à ce jour les organisations syndicales signataires n'ont pas encore pu en débattre ni apporter des éléments de réflexion. Or ce sont ces échanges et travaux qui permettront d'enrichir, voire de construire les outils à venir, tels que les décrets, circulaires, arrêtés.

**Plus nous attendons et plus nous mettons**

**en péril les possibilités pour les contractuels d'être éligibles au dispositif avant la fin des quatre ans du plan en mars 2016**, en raison notamment des « dégraissages » opérés par un certain nombre d'employeurs publics. Les agents non titulaires éligibles au dispositif de titularisation avec 4 ans d'ancienneté, malgré une éventuelle fin de contrat après le 31 mars 2011 (mais réunissant les conditions d'ancienneté à la date du 31 mars 2011 ou de la fin de contrat), ne figureront plus sur les listes des effectifs. Comment fait-on pour les recenser tous et les réintégrer dans le processus de titularisation ?

Sur l'avancée parallèle entre les trois versants : encore une fois la CGT déplore que le calendrier de suivi ne soit programmé qu'autour des questions relatives au versant Etat. Aujourd'hui, par exemple, nous aurions pu traiter des trois projets de décret. La méthode interroge sur le fond : **a-t-on vraiment la volonté d'avancer de manière harmonieuse et efficace sur les trois versants ?**

**Sur les registres d'entrées et sorties** : une rencontre est prévue en juillet, mais quelle préparation organise-t-on ? En effet, la discussion doit s'effectuer à partir d'expérimentations déjà menées dans le versant Etat et un état des lieux devait être effectué. Où en sommes-nous ?

Il y a urgence sur ce sujet car les employeurs, qui sont tenus depuis le 31 mars, de faire remonter les états des lieux du nombre d'agents potentiellement éligibles, refusent pour une grande part, de fournir des éléments aux syndicats et à leurs administrations respectives, au prétexte qu'il n'y a pas d'obligation clairement formulée par les textes. **Or, il est important et urgent de pouvoir accéder à des listes d'agents qui soient nominatives**, pour pouvoir au moins vérifier les conditions d'âge (pour les plus de 55 ans), de nationalité, et d'éligibilité des agents dont la fin de contrat a été prononcée. Ce qui semble bloquer la décision actuellement est la règle que les membres des Comités Techniques ne peuvent traiter de

quoique ce soit de nominatif. Certaines expérimentations, comme au CNDP, démontrent qu'un travail est possible entre élus du CT (CTP encore pour la FPT jusqu'en 2014) et des CCP et CAP, dans une commission de suivi qui les réunit sur la question de la mise en œuvre de la loi. La commission, pour être fonctionnelle et efficace doit travailler à partir de listes nominatives renseignées (Nom, prénom, date de naissance, nationalité pour les hors CE, type de contrats, service, intitulé de fonction, date d'entrée dans l'établissement, ancienneté au 31/03/2011, ancienneté à ce jour, date d'éligibilité à la titularisation (4 ans) ex :

23/02/13). **Il est certain qu'il existe des solutions, respectant les exigences de confidentialité et de transparence, qui doivent être spécifiées dans le cadre des circulaires d'application.**

**Concernant les agents sur le même poste mais avec des contrats différents**, les négociations étaient sans ambiguïté, leur ancienneté est considérée comme continue et ils sont éligibles à la titularisation après 4 ans et à un CDI après 6 ans. En effet, la rédaction de la loi introduit une marge d'interprétation concernant l'accès au CDI, qui doit être levée.

## **Réponses de la Fonction publique (M. Soetemont, directeur de cabinet) :**

**Concernant le contrat sur convention de recherche**, le gouvernement a décidé de donner un signe fort en ne demandant pas le maintien de cette disposition après la discussion en Commission mixte paritaire parlementaire.

**Concernant les missions instruites**, les travaux sont en cours sur les différents sujets évoqués. Pour l'instant, ce sont les administrations qui sont sollicitées et dans peu de temps les syndicats seront interrogés. Pour les reçus/collés dans la territoriale l'IGA rédige le rapport pour mi-mars 2012.

**Concernant les fins de contrat d'agents éligibles à la titularisation** mais plus en poste aujourd'hui, la fonction publique s'engage à faire le point sur ce sujet avec les employeurs publics sur les trois versants de la Fonction publique.

**Pour l'ambiguïté de la loi concernant les agents sur un même poste de travail avec des contrats successifs d'employeurs différents**, toute ambiguïté sera levée dans les textes d'application, ils seront éligibles au CDI aussi bien qu'à la titularisation, et les employeurs en seront informés rapidement.

**Concernant l'application homogène entre les trois versants de la Fonction publique**, le ministère réaffirme la volonté d'avancer au même rythme. Des difficultés ont été rencontrées, par exemple une faible adhésion de nombreux employeurs publics locaux au projet de loi (ce qui s'est ressenti lors des débats du Sénat et à travers certains amendements déposés), un doute concernant la date de promulgation de la loi avant les échéances électorales en cours, et par conséquent peu de mises en œuvre du protocole, et beaucoup de difficultés à obtenir les états des lieux et des données statistiques correctes. Le ministère s'engage à convoquer les cabinets concernés pour avancer sur les trois versants en même temps. Le vote et la promulgation de la loi vont amener les employeurs publics à sortir de l'attentisme et à entamer partout la mise en œuvre de la loi.

La Direction Générale des Collectivités Locales confirme les difficultés mais insiste sur le rapport reçus/collés et précise que les syndicats auront les documents le 4 avril (loi + proposition de décret FPT) pour le Conseil Supérieur du 19 avril 2012.

La CGT demande une réunion dans le cadre de ce comité, avant le 4 avril, pour étudier les deux



propositions de décret FPT et Hospitalière. En effet dans le cadre du comité de suivi (composé pour rappel des organisations syndicales signataires) le décret pour le versant Etat est discuté avant passage au CSPE, où tous les syndicats représentatifs auront à se prononcer. Il nous semble cohérent d'appliquer la même méthode pour les deux autres versants.

Monsieur Soetemont propose qu'une date nous soit proposée pour la deuxième quinzaine de mars.

**Sur le calendrier, les décrets et arrêtés sont en cours de rédaction** et les discussions devraient s'étaler jusqu'à fin juillet. On peut escompter une procédure finale permettant les titularisations vers l'automne. Mais certaines dispositions sont applicables tout de suite, dès la promulgation de la loi : transformation du contrat en cours en CDI,... (voir power.point).

Les décrets-cadres : versant Etat, vote au Conseil Supérieur le 03 avril, versant Territorial, vote au Conseil Supérieur le 19 avril, versant Hospitalière, vote au Conseil supérieur fin avril.

Les circulaires d'application : publiées en mai 2012

La consultation des CT Ministériels : avant l'été 2012

Décrets interministériels et ministériels : automne 2012

Arrêtés interministériels et ministériels : hiver 2012

**Concernant le décret d'application Etat**, il a pour objectif de permettre tracer le cadre général permettant aux différents ministères de faire la liste des corps d'accueil pour la titularisation.

Les syndicats ont critiqué le retour de l'ordre de mérite, alors que les examens professionnels et les recrutements sans concours doivent être l'écrasante majorité des recrutements de contractuels, après vérification de l'aptitude à exercer des fonctions, que les agents exercent déjà depuis plusieurs années.

La circulaire sera plus précise sur cette question.

La circulaire précisera ce qui passera pour un contractuel échouant à son année de stage de titularisation, la logique voulant qu'on ne puisse licencier un CDI par exemple pour cette raison.

Dans ce cadre la question de savoir si le stage suspend le contrat ou si le contractuel est mis en disponibilité sera aussi expertisée.

La circulaire apportera aussi une réponse au fait de savoir si une mise à disposition de contractuels dans une autre administration après restructuration sera considérée comme transfert d'activité ou pas, ouvrant droit à continuité de l'ancienneté et éligibilité au plan.

Le protocole prévoyait une possibilité de modification des missions des corps pour faciliter la titularisation. Cette disposition ne figure pas dans la loi ni dans le décret. Pour la CGT, elle devra être traitée au moment où les ministères envisageront concrètement quels corps seront ouverts à la titularisation, cet automne.

De même, pour la CGT la question des Dom-Tom ne doit pas être enterrée, et doit continuer à faire l'objet d'une concertation en bonne et due forme.



## Election présidentielle

### Changer de politique, conquérir la justice sociale

Les salariés, retraités et privés d'emploi, comme l'ensemble des citoyens, femmes et hommes, sont appelés à participer à l'élection présidentielle les 22 avril et 6 mai prochains.

C'est un rendez-vous important pour l'expression démocratique. A ce titre, la CGT ne saurait être neutre, surtout au regard de la gravité de la situation.

Après des décennies de creusement des inégalités, la répartition des richesses doit désormais privilégier les revenus des salariés, des retraités, les minima sociaux et la protection sociale. Elle doit être réorientée vers l'efficacité économique et sociale.

La première des insécurités est bien sociale. Elle est aussi la conséquence de choix politiques.

Face à la mainmise des marchés financiers sur l'ensemble de l'économie et sur les choix de société il faut combattre la spéculation, mettre en place des dispositifs pour financer des activités créatrices d'emploi, investir dans une véritable politique industrielle et développer les services publics prenant en compte l'impératif de développement humain durable.

Face aux pouvoirs des actionnaires devenus exorbitants, il faut donner plus de droits d'intervention aux salariés dans les entreprises et au-delà.

A tous les niveaux, entreprises grandes ou petites, territoires, filières d'activité, Etat et collectivités ... la démocratie sociale doit être une priorité.

La CGT réaffirme ses dix exigences pour sortir de la crise :

- Revaloriser les salaires, les pensions et les minima sociaux (SMIC à 1700€)
- Contrôler les aides publiques aux entreprises

- Contraindre les entreprises à des alternatives aux licenciements
- Supprimer les exonérations fiscales et sociales sur les heures supplémentaires
- Stopper les suppressions d'emplois
- Développer les politiques publiques et les moyens des services publics
- Réformer la fiscalité en profondeur
- Créer un pôle financier public et établir un mécanisme de crédits à taux réduits pour l'investissement productif
- Taxer les mouvements spéculatifs de capitaux et éradiquer les paradis fiscaux
- Mettre en place un fond européen de solidarité sociale et de développement économique

En aucun cas le projet de l'extrême droite ne peut ouvrir une perspective de sortie de la crise. La CGT renouvelle son opposition aux idées véhiculées par le Front National et banalisées par d'autres, qui cherche à exploiter les peurs et les désarrois sociaux pour s'enfermer dans une société en repli identitaire, liberticide, discriminatoire et raciste.

Le changement de politique pour conquérir la justice sociale, aider au « vivre ensemble » devient incontournable.

Au vu du bilan et des projets du Président de la République, sa réélection ouvrirait, à coup sûr, une nouvelle séquence de lourds reculs sociaux.

Derrière ses discours sur la « moralisation du capitalisme » ou la « revalorisation du travail », l'essentiel de son action a consisté à favoriser les actionnaires et les plus riches.

Ses choix contribuent à faire payer la crise aux salariés qui n'en sont pas responsables.

Il a choisi de ne pas répondre aux grandes mobilisations nationales de 2009 pour "une autre répartition des richesses", préférant satisfaire les revendications patronales.

En 2010, c'est par le passage en force qu'il a imposé le recul de l'âge de départ en retraite aux millions de manifestants. Le système des retraites est fragilisé, les droits pour des millions de salariés en sont affectés.

Il a érigé le pouvoir personnel en méthode de gouvernement.

Le Président de la République est à l'origine d'un nouveau traité européen qui généralise l'austérité. C'est une nouvelle arme pour amplifier les attaques contre le code du travail, les droits et budgets sociaux, les droits des privés d'emploi, les retraites, les services publics...

Son programme pour demain rejoint les exigences du MEDEF. Ce serait plus d'austérité pour les salariés et les retraités, l'accroissement des inégalités entre les femmes et les hommes, une culpabilisation éhontée des privés d'emploi, la stigmatisation des travailleurs migrants et immigrés, la mise en cause du rôle des organisations syndicales considérées comme obstacles à ses projets. La société française vivrait des clivages plus violents encore et s'enfoncerait encore plus dans la crise.

L'élection présidentielle doit créer un nouveau contexte plus favorable aux revendications et au progrès social.

Affirmer sa citoyenneté, c'est aller voter, c'est aussi se syndiquer. Adhérer à la CGT c'est prendre sa place dans le syndicat qui agit au quotidien pour le progrès et la justice sociale.

Les salariés ont besoin d'une présence plus importante du syndicalisme pour créer le rapport de force nécessaire et organiser les luttes pour la prise en compte leurs revendications en toutes circonstances.

Montreuil, le 13 mars 2012  
Adoptée à l'unanimité par la Commission Exécutive Confédérale